

정책연구 2007-21

# 제대군인 전직지원 체계 구축 방안

박동열 이 성

## 머 리 말

최근 제대군인의 사회 취업 문제가 심각한 문제로 제기되고 있는 가운데, 제대군인의 취업 제고를 위한 범 국가적 차원의 다각적인 노력이 요구되고 있다.

이러한 제대예정군인의 취업가능성을 높이기 위한 지원이 육군본부, 보훈처, 노동부 등 각 부처별로 다양하게 지원되고 있지만, 종합적이며 체계적으로 운영되기 위한 방안이 모색되어야 할 것이다. 이런 맥락에서 육군본부는 한국직업능력개발원과 협약을 체결하여 육군본부의 군 인적자원개발과 제대군인의 전직지원 체계 구축 등을 위한 연구를 수행하였다.

이 연구는 육군본부 중장기 복무 제대예정군인의 전직 현황과 전직지원 실태를 분석하고, 복무단계별 제대예정군인의 특성별 직업능력개발 내용 요소를 도출함과 동시에 이를 체계적으로 지원하기 위한 개선 방안을 모색하며, 특히 직업보도기간의 효과적인 운영 방안과 제도적 지원 방안 등 제대군인 지원 체계 구축 방안을 제시하였다.

이 연구는 육군본부와 공동으로 수행한 연구로서, 한국직업능력개발원의 박동열 박사와 이성 박사가 연구를 수행하였고, 육군본부의 한홍전 소장, 한환구 중령이 공동으로 연구를 수행하였다. 그 동안 연구를 성실히 수행한 본원의 연구진과 외부 공동연구자 및 자문진의 노고를 치하하며, 연구 지원 업무를 성실히 수행해 준 조지혜 위촉연구원에게도 감사를 표한다.

끝으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며, 본원의 공식 견해가 아님을 밝혀둔다.

2007년 12월

한국직업능력개발원  
원장 이 원 덕

## 목 차

요 약

### 제1장 서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

제2절 연구 내용 · 3

제3절 연구 방법 및 절차 · 5

### 제2장 제대군인 전직지원 및 제대 전 전문화 교육 현황

제1절 제대 전 능력 향상 교육체계 현황 · 9

제2절 제대군인 취업관련 현황 · 25

제3절 제대군인 취업지원 체계 · 82

### 제3장 제대군인의 전직이행 경로 분석

제1절 제대군인 수기 분석 · 173

제2절 고용보험 DB에 따른 제대군인 전직경로 분석 · 189

### 제4장 제대군인의 전직지원 요구분석

제1절 전직지원 체계 구축 방안 인식 및 요구분석 · 235

ii 목차

제5장 제대군인의 전직지원체계 구축 및 운영 방안

제1절 제대군인의 전직지원체계 구축 및 추진 방향 · 261

제2절 제대군인의 전직지원체계 추진 과제 · 273

<부록 1> 설문지 · 283

<부록 2> web 설문 조사 설계 개요 · 292

<부록 3> 제대군인 적합직종별 숙련소요기간 · 301

참고문헌 · 305

## <표목차>

- <표 II-1> 핵심역량 강화를 위한 교육소요 도출 결과 · 17
- <표 II-2> 장교의 기본임무/역할 수행에 필요한 핵심역량 개발 교육소요 · 19
- <표 II-3> 계급별 임무수행을 위한 핵심역량 개발 교육소요 · 20
- <표 II-4> 전장 핵심요소의 효과적 운용을 위한 핵심역량 개발 교육소요 · 20
- <표 II-5> 정책부서 직무수행을 위한 핵심역량 개발 교육소요 · 21
- <표 II-6> 연합 및 합동작전 수행을 위한 핵심역량 개발 교육소요 · 22
- <표 II-7> 장교 진급 기준 · 23
- <표 II-8> 부사관 진급 기준 · 23
- <표 II-9> 군인 고용구조의 특성(인력구조적 측면) · 28
- <표 II-10> 군인 고용구조의 특성(고용방식 측면) · 29
- <표 II-11> 군인과 공무원의 정년 비교 · 30
- <표 II-12> 장기복무 제대군인의 연령별 현황 · 31
- <표 II-13> 장기복무 제대군인의 계급별 취업가능 직종 · 34
- <표 II-14> 군 경력에 대한 일반 기업체의 규모별 채용특성 · 34
- <표 II-15> 제대군인의 취업에 대한 의식성향 · 35
- <표 II-16> 연도별 전역자의 취업현황 · 36
- <표 II-17> 학력별 현 취업현황 · 37
- <표 II-18> 계급별 현 취업현황 · 38
- <표 II-19> 중·장기복무 제대군인에 대한 우선지원 정책 분야 · 39
- <표 II-20> 연령별 분석 · 39
- <표 II-21> 취업분야 우선 추진 정책 · 40
- <표 II-22> 창업분야 우선 추진 정책 · 40
- <표 II-23> 중소기업 취업 활성화를 위한 정부 지원 사항 · 41
- <표 II-24> 농어촌 정착희망자에 필요한 정부 지원 사항 · 41
- <표 II-25> 국가자격체제와 제대군인 학력 요구수준 · 42
- <표 II-26> 국가자격체제: 직무수행수준 · 43

- <표 II-27> 고졸 제대군인의 직무수행수준 · 44
- <표 II-28> 대졸 제대군인의 직무수행수준 · 45
- <표 II-29> 대졸 이상 제대군인의 직무수행수준 · 46
- <표 II-30> 국가자격체제와 제대군인 학력 요구수준 · 48
- <표 II-31> 국가자격체제: 직무수행수준 · 49
- <표 II-32> 고졸 제대군인의 직무수행수준 · 50
- <표 II-33> 대졸 제대군인의 직무수행수준 · 51
- <표 II-34> 대졸 이상 제대군인의 직무수행수준 · 53
- <표 II-35> 노무사에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 55
- <표 II-36> 경영(마케팅)컨설턴트에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 56
- <표 II-37> 영업관리사무원에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 56
- <표 II-38> 물류관리사에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 57
- <표 II-39> 구매자재관리사에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 57
- <표 II-40> 소방관에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 58
- <표 II-41> 소방설비기술자에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 58
- <표 II-42> 구급요원에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 59
- <표 II-43> 사회복지사에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 59
- <표 II-44> 직업상담사에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 60
- <표 II-45> 산업안전관리원에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 61
- <표 II-46> 환경관리사에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 61
- <표 II-47> 주택관리사에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 62
- <표 II-48> 경비·경호원에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 63
- <표 II-49> 건물시설관리인에 관한 제대군인 직무수행능력수준 · 64
- <표 II-50> 중·장기 제대군인과 민간직원과의 생산성 비교 · 65
- <표 II-51> 직원채용 시 중·장기복무 제대군인에 대한 차별 유무 · 65
- <표 II-52> 신규사원 채용 시 요구하는 직업능력 · 66
- <표 II-53> 인턴사원 신청 시 승인여부 · 67
- <표 II-54> 중·장기복무 제대군인의 취업을 위한 기업체의 공통 의견 · 67

- <표 II-55> A기관 등록 제대군인의 연령·학력 구성·71
- <표 II-56> A기관 등록 제대군인 연령별 직위 구성·71
- <표 II-57> A기관 등록 제대군인 학력별 직위 구성·72
- <표 II-58> 제대군인 연령별 희망직업·73
- <표 II-59> 제대군인 학력별 희망직업·74
- <표 II-60> 제대군인 직위별 희망직업·74
- <표 II-61> 제대군인 연령별 희망연봉·75
- <표 II-62> 제대군인 학력별 희망연봉·76
- <표 II-63> 제대군인 직위별 희망연봉·77
- <표 II-64> 제대군인 연령별 자격증·77
- <표 II-65> 취업준비 제대군인 학력별 자격증 소지·78
- <표 II-66> 취업준비 제대군인 경력별 자격증 소지·79
- <표 II-67> B기관 등록 제대군인 현황·80
- <표 II-68> 학력별 제대군인 현황·80
- <표 II-69> 희망업종별 제대군인의 인원과 백분율·81
- <표 II-70> 국방부 및 국가보훈처의 지원내용별 제대군인 취업지원 체제·99
- <표 II-71> 연방군의 직업교육 지원 기준·117
- <표 II-72> 전직지원 수혜자 현황·124
- <표 II-73> 지원금 수혜자·124
- <표 II-74> 직급별 지원금 수혜자·124
- <표 II-75> 복무 4년 미만 군인의 제대 1년~1년 6개월 전 직업진로선택·126
- <표 II-76> 사관에게 지급된 직업진로결정 지원금 수혜자·127
- <표 II-77> 부사관에게 지급된 직업진로결정 지원금 수혜자·127
- <표 II-78> 장교에게 지급된 직업진로결정 지원금 수혜자·128
- <표 II-79> 4년 이상 복무 군인의 직업교육·129
- <표 II-80> 2005년 지급된 전문직업교육 지원금 수혜자의 주요 현황·129
- <표 II-81> 기업체 재취업 기간(SAE)·130
- <표 II-82> 업무 적응기간(PAE)·131

- <표 II-83> 개인 창업(PIC) · 131
  - <표 II-84> 구직기술기간(S.T.R.E) · 132
  - <표 II-85> 4년 이상 복무 모든 군인의 취업 현장실습 · 132
  - <표 II-86> 전직휴가 사용자 · 133
  - <표 II-87> 제대군인의 사회활동분야에 따른 2005년 업종분류 · 135
  - <표 II-88> 장교의 보편적 능력과 기본임무/역할 수행을 위한 교육내용 편성 기준 · 138
  - <표 II-89> 전장핵심요소의 효과적 운영을 위한 교육내용 편성기준 · 139
  - <표 II-90> 정책부서 직무수행 능력 개발을 위한 교육내용 편성 기준 · 140
  - <표 II-91> 제대군인 대상별 현황, 특성 및 법적지원의 문제점 · 141
  - <표 II-92> 제대군인 취업지원 기구 및 관련법률 및 기능 · 142
  - <표 II-93> 제대군인 전직지원 정책 종합표 · 170
- 
- <표 III-1> 전직이행경로 분석 기준 · 174
  - <표 III-2> 분석 대상자의 제대연령 · 174
  - <표 III-3> 분석대상자의 학력 · 175
  - <표 III-4> 육군 전체 제대군인의 학력사항 · 190
  - <표 III-5> 육군 전체 제대군인의 취업회수 · 190
  - <표 III-6> 육군 전체 제대군인의 전직 사유 · 191
  - <표 III-7> 육군 전체 제대군인의 평균전직기간 · 192
  - <표 III-8> 육군 전체 제대군인의 평균 재직기간 · 192
  - <표 III-9> 육군 영관급 제대군인의 학력사항 · 193
  - <표 III-10> 육군 영관급 제대군인의 취업회수 · 194
  - <표 III-11> 육군 영관급 제대군인의 전직사유 · 195
  - <표 III-12> 육군 영관급 제대군인의 평균 전직기간 · 196
  - <표 III-13> 육군 영관급 제대군인의 평균 재직기간 · 197
  - <표 III-14> 육군 위관급 제대군인의 학력사항 · 200
  - <표 III-15> 육군 위관급 제대군인의 병과사항 · 200

<표 III-16>	육군 위관급 제대군인의 취업회수	· 201
<표 III-17>	육군 위관급 제대군인의 전직사유	· 202
<표 III-18>	육군 위관급 제대군인의 평균 전직기간	· 204
<표 III-19>	육군 위관급 제대군인의 평균 재직기간	· 204
<표 III-20>	육군 부사관급 제대군인의 학력사항	· 207
<표 III-21>	육군 부사관급 제대군인의 취업회수	· 208
<표 III-22>	육군 부사관급 제대군인의 전직사유	· 209
<표 III-23>	육군 부사관 평균 전직기간	· 210
<표 III-24>	육군 부사관급 제대군인의 평균 재직기간	· 210
<표 III-25>	전직 1회 제대군인 전직분야	· 220
<표 III-26>	전직 1회 제대군인 전직분야 기업규모	· 221
<표 III-27>	전직 2회 제대군인 전직분야	· 221
<표 III-28>	전직 2회 제대군인 전직분야 기업규모	· 223
<표 III-29>	전직 3회 제대군인 전직분야	· 223
<표 III-30>	전직 3회 제대군인 전직분야 기업규모	· 225
<표 III-31>	전직 4회 제대군인 전직분야	· 226
<표 III-32>	전직 4회 제대군인 전직분야 기업규모	· 228
<표 III-33>	전직 1회 영관급 병과별 취업직종	· 229
<표 III-34>	전직 1회 위관급 병과별 취업직종	· 231
<표 III-35>	전직 1회 부사관급 병과별 취업직종	· 232
<표 IV-1>	제대군인의 연령사항	· 236
<표 IV-2>	제대군인의 계급사항	· 236
<표 IV-3>	제대군인의 학력사항	· 237
<표 IV-4>	정책자문위원의 인프라 정책방안에 대한 요구분석 결과	· 238
<표 IV-5>	계급별 제대군인에 따른 인프라 정책방안 요구분석	· 240
<표 IV-6>	정책자문위원의 프로그램 정책방안 요구분석 결과	· 244
<표 IV-7>	계급에 따른 프로그램 정책방안에 대한 요구분석 결과	· 246

- <표 IV-8> 정책자문위원들의 지원체계방안에 대한 요구 분석 결과 · 250
- <표 IV-9> 계급에 따른 지원체계방안에 대한 요구 분석 · 253
- <표 IV-10> 전직지원방안의 적절성에 관한 인식 · 258

## [그림목차]

- [그림 I-1] 연구절차 · 7
  
- [그림 II-1] 장교의 기본 임무/역할에 따른 핵심역량 · 11
- [그림 II-2] 계급별 임무수행 수준에 따른 핵심역량 · 13
- [그림 II-3] 6대 전장핵심요소와 핵심역량 · 14
- [그림 II-4] 국방업무수행을 위한 핵심역량 · 16
- [그림 II-5] 장교 및 부사관 교육훈련 프로그램 체계 · 25
- [그림 II-6] 제대군인 분류 · 26
- [그림 II-7] 제대군인의 생애주기 · 32
- [그림 II-8] 학교-군-사회간 연계체계 구축 개념 · 85
- [그림 II-9] 전역 전·후 취업지원 활동개념 · 86
- [그림 II-10] 군교육·경력의 자격인증 개념 · 93
- [그림 II-11] 학점인정관련 군 교육과정 평가위원회 기능 · 94
- [그림 II-12] 제대군인지원센터 운영체계 · 96
- [그림 II-13] 제대군인지원센터 조직도 · 97
- [그림 II-14] 제대군인지원센터의 취업지원 실적에 대한 양적·질적 변화 · 100
- [그림 II-15] 제대군인지원센터 SWOT분석 · 101
- [그림 II-16] 제대군인지원센터의 전략계획 · 103
- [그림 II-17] 전직지원실의 상담분류 · 109
- [그림 II-18] 제대예정 현역군인의 교육프로그램 참가현황 · 110
- [그림 II-19] 자격시험 분류표 · 111
- [그림 II-20] 제대군인 취업지원 지출금의 분류 · 112
- [그림 II-21] 전직단계의 진행 과정 · 134
- [그림 II-22] 교육체계 재설계 · 136
- [그림 II-23] 복무별 제대군인의 법적 지원 · 144

[그림 III-1]	직업보도교육을 이수한 제대군인의 전직이행경로	· 176
[그림 III-2]	직업보도교육을 이수하지 않은 제대군인의 전직이행경로	· 178
[그림 III-3]	직업보도교육을 이수한 영관급 제대군인의 전직이행과 성공요인	· 180
[그림 III-4]	직업보도교육을 이수한 위관 제대군인의 전직이행과 성공요인	· 181
[그림 III-5]	직업보도교육을 이수한 부사관 제대군인의 전직이행과 성공요인	· 182
[그림 III-6]	직업보도교육을 이수하지 않은 영관 제대군인의 전직이행과 성공 요인	· 183
[그림 III-7]	직업보도교육을 이수하지 않은 위관 제대군인의 전직이행과 성공 요인	· 184
[그림 III-8]	직업보도교육을 이수하지 않은 부사관 제대군인의 전직이행과 성 공요인	· 185
[그림 III-9]	직업보도교육을 이수한 제대군인의 전직 준비 노력	· 186
[그림 III-10]	직업보도교육을 이수하지 않은 제대군인의 전직 준비 노력	· 188
[그림 III-11]	영관급 제대군인의 전직회수(시간) 및 재직기간	· 199
[그림 III-12]	위관급 제대군인의 전직회수(시간) 및 재직기간	· 207
[그림 III-13]	부사관급 제대군인의 전직회수(시간) 및 재직기간	· 212
[그림 III-14]	전투병(보병, 포병, 기갑)의 전직소요시간 및 재직기간	· 214
[그림 III-15]	그 외 병과의 전직소요시간 및 재직기간	· 215
[그림 III-16]	병과에 따른 전직소요시간 및 재직기간	· 216
[그림 III-17]	직업보도기간(유)에 따른 전직소요시간 및 재직기간	· 217
[그림 III-18]	직업보도기간(무)에 따른 전직소요시간 및 재직기간	· 218
[그림 III-19]	직업보도기간 유/무에 따른 전직소요시간 및 재직기간	· 219
[그림 IV-1]	정책자문위원의 인프라 정책방안 요구분석	· 239
[그림 IV-2]	영관급 제대군인의 인프라 정책방안 요구분석	· 241
[그림 IV-3]	위관급 제대군인의 인프라 정책방안 요구분석 결과	· 242
[그림 IV-4]	부사관급 제대군인의 인프라 정책방안 요구분석 결과	· 243
[그림 IV-5]	정책자문위원의 프로그램 정책방안 요구분석	· 245

- [그림 IV-6] 영관급 제대군인의 프로그램 정책방안 요구분석 결과 · 247
  - [그림 IV-7] 위관급 제대군인의 프로그램 정책방안 요구분석 결과 · 248
  - [그림 IV-8] 부사관급 제대군인의 프로그램 정책방안 요구분석 결과 · 249
  - [그림 IV-9] 정책자문위원의 지원체계 정책방안 요구분석 · 252
  - [그림 IV-10] 영관급 제대군인의 지원체계방안 요구분석 · 255
  - [그림 IV-11] 위관급 제대군인의 지원체계방안 요구분석 · 256
  - [그림 IV-12] 부사관급 제대군인의 지원체계방안 요구분석 · 257
- 
- [그림 V-1] 제대군인의 전직지원 활성화를 위한 전략과 추진과제 · 262
  - [그림 V-2] 제대군인 전직지원 프로그램 운영 개요 · 265
  - [그림 V-3] e-learning을 통한 사회적응 프로그램 운영 방안 · 268
  - [그림 V-4] 제대군인의 취·창업을 위한 직업훈련과정 개발 및 적용 방안 · 271
  - [그림 V-5] 인턴십 운영 절차 · 272
  - [그림 V-6] 통합 군 인사정보시스템 구축 개요도 · 279

## 【요 약】

### 1. 사업 필요성 및 목적

#### □ 사업 필요성

최근 제대군인의 사회 취업 문제가 심각한 문제로 제기되고 있는 가운데, 제대군인의 취업 제고를 위한 범 국가 차원의 다각적인 노력이 요구되고 있다.

제대예정군인의 취업가능성을 높이기 위한 지원이 육군본부, 보훈처, 노동부 등 각 부처별로 다양하게 지원되고 있지만, 종합적이며 체계적으로 운영되기 위한 방안이 모색되어야 할 것이다. 이런 맥락에서 육군본부는 한국직업능력개발원과 협약을 체결하여 육군본부의 군 인적자원개발과 제대군인의 전직 지원 체계 구축 방안을 위한 연구를 수행하고 있다.

이러한 제대군인의 전직 지원 체계 구축 방안을 마련하기 위하여 관련 문헌자료의 분석, 제대군인 원고수기 분석, 고용보험 DB분석, 제대군인 설문조사, 국내 면담조사, 전문가 협의회 등의 방법을 통하여 연구를 진행하였다.

제2장에서는 제대군인의 전직지원 현황을 제1절에서는 제대군인의 취업 특성과 직업적 특성, 취업 현황으로 나누어 살펴보았다. 또한 제대군인을 대상으로 전직지원 정책에 대한 요구사항을 분석하였고 기업체를 대상으로 기업이 요구하는 제대군인의 직무수행 능력 및 제대군인에 대한 기업의 인식에 대한 요구사항을 분석하였다. 제2절에서는 국내·외 취업지원 체계, 영역별 취업지원 정책으로 나누어 살펴보았다. 국내적으

로는 제대군인지원 정책과 그러한 정책들이 취업지원 프로그램에 주는 시사점을 살펴보고, 국외적으로는 프랑스·독일을 중심으로 우수한 취업 지원 제도가 우리나라에 주는 시사점을 도출하였다. 그리고 인프라, 프로그램, 취업지원 서비스 등의 영역별로 지원정책을 분석하였다.

제3장에서는 제대군인의 전직이행을 경로 분석하였는데 제1절에서 제대군인의 취업·창업 원고수기를 가지고 전직이행 및 사회진출분야, 성공요인, 전직준비노력 등의 요인을 도출하여 분석하였다. 제2절에서는 고용보험 DB 자료를 가지고 취업회수 및 전직회수, 전직기간 및 재직기간 그리고 전직사유 등을 도출하여 분석하였다.

구체적으로 제대군인의 전직이행 경로를 분석한 결과를 살펴보면, 원고수기 분석에서는 사회진출영역으로 관리직, 사무직, 전문직, 서비스직, 기능직, 기술직으로 나뉘어졌고, 성공요인으로 철저한 사전준비, 목표설정, 적극적인 취업의지와 노력 등의 10가지 요인이 도출되었으며, 취업준비 노력으로 이력서 및 자기소개서 작성, 면접 준비, 자격증 취득 등이 있는 것으로 분석되었다. 분석요인은 직업보도교육 이수여부별로 구분하여 살펴본 결과, 직업보도교육 이수여부에 따라 성공요인이 다름을 알 수 있었다.

둘째로, 고용보험 DB 분석에서는 제대군인의 취업회수 및 전직회수, 전직소요시간 및 재직기간 등을 알아볼 수 있었고 그에 따른 전직이행경로도 분석할 수 있었다. 평균취업회수는 영관급 제대군인의 경우 1.12회로 나타났고, 위관급 제대군인의 경우 1.15회, 부사관급의 경우 1.68회로 나타나 제대군인의 계급이 높아질수록 취업회수가 많아졌다. 평균전직기간은 영관급 제대군인의 경우 3.7개월, 위관급의 경우 4.1개월, 부사관급의 경우 6개월로 나타나 계급이 높아질수록 전직소요기간이 더 걸렸다. 평균재직기간은 영관급 제대군인의 경우 9.9개월, 위관급 제대군인의 경우 8개월, 부사관급 제대군인의 경우 8.6개월로 나타나 계급이 높아질수록 재직기간이 짧아졌다.

제4장에서는 제대 전 군인을 대상으로 전직지원 요구분석을 하였다. 제대군인의 전직지원 방안에 대해 3가지 영역별로 나누어 응답하게 하였는데 법과 정책으로 구성된 인프라 영역, 직업보도기간에 실시되고 있는 직업교육프로그램 영역, 취업지원서비스, 일자리 확보 및 제공, 군 경력 및 교육의 사회인증제도화로 구성되어 있는 지원체계방안 영역으로 나누어 설문하였다. 또한 정책자문위원들의 설문결과와 계급별(영관급, 위관급, 부사관급)에 따른 설문결과를 비교하여 제시하였다.

제5장에서는 제대군인의 전직지원 구축 방안에 대해 제1절에서는 제대군인의 전직지원체계 구축 방향에 대해, 제2절에서는 제대군인의 전직지원 구축 추진과제를 전직지원 인프라 구축 영역, 전직지원 프로그램 영역, 전직지원서비스 영역으로 구분하여 제시하였다.

전직지원 인프라 영역에서의 추진과제는 제한된 자원의 효율적 활용을 위한 ‘직업훈련 바우처 제도’의 도입, 제대군인 채용 활성화를 위한 제대군인 채용 기업에 대한 고용촉진 장려금 제도 도입, 전직 기본 요건 취득 기간과 숙련기간을 고려한 직업보도기간의 내실화 및 중기복무자 대상의 ‘선택적 단기 직업보도기간’의 제도화 고려, 제대군인지원센터를 중심으로 한 제대군인 교류 협력 강화를 위한 ‘제대군인교류위원회(가치)’ 구축 및 운영 등을 제시하였다.

전직지원 프로그램 구축 및 운영 영역의 추진과제로는 전역인지단계에서의 사회적응교육 이수 의무화 및 내실화 방안, 군 복무 중 전문성 향상 교육을 통한 직업기초능력과 전문능력 향상 방안, 사회봉사 자격 취득 과정과 숙련 향상 과정 개설 등을 제시하였다.

전직지원서비스 영역의 추진과제로는 전직정보지원시스템의 내부적 연계 및 타 정보지원시스템의 연계 강화 방안, 제대군인의 능력 향상과 함께 제대군인 대상의 괜찮은 일자리(decent job) 창출, 제대군인의 적극적 구직 활동 뿐만 아니라 홍보 활동으로서 취업박람회 및 취업 프로그램 개선 등을 제시하였다.

## 제1장 사업 필요성 및 목적

### 제1절 연구의 필요성 및 목적

현재 우리 사회는 경제성장의 둔화와 함께 성장과 고용의 연계가 약화됨에 따라 일자리 창출능력이 감소하고 있다. 이와 더불어 급속한 출산율 하락과 고령화로 인한 생산가능인구의 감소와 노동력의 구조적 부족으로 인한 저성장·저고용, 양극화, 저출산·고령화 등 구조적인 과제에 직면하고 있다.

우리 사회가 직면한 구조적 문제를 해결하고 성장과 복지의 선순환을 이루기 위해서는 인적자원의 고도화와 고숙련 사회로의 전환이 요구되고 있다. 특히 지식과 혁신에 바탕한 인적자원개발로 인한 성장 동력 확충과 양질의 일자리 창출, 인적자원 개발의 격차 해소는 고용기회 제고와 더 나은 일자리로의 이동을 촉진하여 균형성장과 사회통합에 기여할 것으로 전망된다.

한편, 군 인적자원은 일정 복무 기간이 지난 후에 다시 사회로 복귀하는 순환구조로 형성되어 있으므로, 군 인적자원개발 특히 제대군인 관련 인적자원 관리 정책은 국가인적자원개발과 매우 유기적으로 연계된 상호 의존적 특징을 가지고 있다. 최근 제대군인의 사회 취업 문제가 심각한 문제로 제기되고 있는 가운데, 제대군인의 취업 제고를 위한 범 국가 차원의 다각적인 노력이 요구되고 있다.

## 2 제대군인 전직지원 체계 구축 방안

10년 이상 복무한 장기복무자는 연간 약 3,000명, 10년 미만의 중기복무자는 약 4,000명이 제대하고 있는 가운데 1999년~2003년의 5년간 장기복무 제대군인의 취업률은 약 31.8% 수준에 이르고, 2006년 제대군인 취업 실태조사에 따르면 제대군인의 취업률은 47%로 나타나 제대군인의 취업률이 매우 낮은 편이다. 특히 군인 연금 미 수령 제대군인(연간 5,800여명)의 취업률은 약 17%수준에 불과한 실정으로 안정적인 삶의 영위가 어려운 형편이다(이정표 외, 2005; 박동열 외;2006).

이같이 제대군인의 저조한 취업률은 민간 기업부문의로의 진출이 매우 미약하며, 기업에서 요구되는 '전문지식과 기술의 부족' 또한 주요한 원인으로 제기되고 있다. 장기복무 제대군인의 취업률인 31.8% 중 군 관련 직종분야의 취업률이 약 30% 수준에 육박하여 사회의 공공 및 민간분야로의 취업률이 매우 저조한 형편이다. 또한 2000년 이후 취업한 장기군복무자들은 군 관련 직위 중에서 예비군 지휘관이 다수를 차지하며, 비상계획관, 공무원, 복지단군무원 등에 채용되고 있는 실정으로 취업의 방향을 민간기업 부문으로 다변화시킬 필요성이 제기되어 왔다(김상규 외, 2004: 39).

이러한 취업 부문의 다변화를 위해서 현재 10년 이상 장기 복무자에게만 시행되고 있는 1년 미만의 직업보도교육 만으로는 기업에서 요구하는 전문지식과 기술을 습득하기 매우 어려운 상황이므로, 군 복무 시부터 전역 이후까지 연계된 직업능력개발을 위한 제도적 개선이 요구되고 있다.

이러한 제대예정군인의 취업가능성을 높이기 위한 지원이 육군본부, 보훈처, 노동부 등 각 부처별로 다양하게 지원되고 있지만, 종합적이며 체계적으로 운영되기 위한 방안이 모색되어야 할 것이다. 이런 맥락에서 육군본부는 한국 직업능력개발원과 협약을 체결하여 육군본부의 군 인적자원개발과 제대군인의 전직지원 체계 구축 등을 위한 연구를 수행하고 있다. 제대예정군인의 특성상 전직지원 체계에 적극적으로 참여할 수 있는 기간은 직업보도교육기간이지만, 기업에서 요구하는 능력과 연계시키기에는 매우 부족하므로, 이러한 기회를 확대하거나 효과적으로 활용할 수 있는 방안이 모색되고, 이를 위한 해당 부처간의 유기적인 연계 방안 또한 모색되어야 한다. 또한 군인사제도 중에서 '학

위 중심의 직업능력개발 정책 방향'보다는 '군 직무능력 향상과 함께 기업에서 활용 가능한 직업능력 개발 향상 정책 방향'으로의 전환이 필요하다.

따라서 이 연구의 목적은 육군본부 중장기 복무 제대예정군인의 전직 현황과 전직지원 실태를 분석하고, 복무단계별 제대예정군인의 특성별 직업능력개발 내용 요소를 도출함과 동시에 이를 체계적으로 지원하기 위한 개선 방안을 모색하며, 특히 직업보도기간의 효과적인 운영 방안과 제도적 지원 방안 등 제대군인 지원 체제 구축 방안을 제시할 것이다.

## 제2절 연구 내용

이 연구에서는 제대군인 전직지원 체계 구축 방안을 제시하는 것을 주요 내용으로 하고 있다. 이러한 연구의 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

- 첫째, 제대군인 전직지원 및 제대 전 전문화 교육 현황을 분석하였다.
- 제대군인의 제대 전 능력 향상 교육체계 현황 및 취업특성과 취업현황, 취업분야 실태를 파악하였고, 제대군인의 취업에 대한 인식과 요구사항, 제대군인에 대한 기업의 인식 등을 분석하였다.
  - 제대군인 전직지원 체계를 분석하였다. 국내 정부부처 및 관련 기관에서 제대군인의 취업을 지원하기 위한 정책들을 살펴보고 제대군인의 전직지원 체계에 주는 시사점을 분석하였다.
  - 국외 유럽의 독일과 프랑스의 취업지원 정책과 지원 체제, 그리고 기업과 연계된 취업프로그램에 대해 살펴봄으로써 우리나라에 전직지원 정책에 영향을 줄 수 있는 시사점을 도출하였다.
  - 영역별 취업지원 정책에 대해 인프라, 프로그램, 취업지원서비스, 일자리 확보 및 제공, 군 경력 및 교육의 사회인증 제도화 방안의 프레임워크를 가지고 전직지원 체계 방안을 분석하였다.

#### 4 제대군인 전직지원 체계 구축 방안

둘째, 제대군인의 전직경로분석 및 요인을 도출하였다.

- 2005년부터 2007년 중장기 제대군인의 취·창업성공사례 수기 공모 원고 77명의 사례를 대상으로 성공한 제대군인의 전직이행경로를 분석함으로써 취업·창업에 영향을 미치는 취업 결정 요인을 분석하여 이에 맞춘 전직지원체제 구축을 위한 정책을 마련하는 데 기초자료로 활용하였다.
- 고용보험 DB의 제대군인 1,000명의 자료를 가지고 제대군인의 전직회수 및 전직소요기간, 전직사유 그리고 재직기간 등의 요인을 도출하였고 그 결과에 기초한 전직이행경로를 분석하였다. 또한 병과와 직업보도기간에 따라 전직이행경로에 차이가 있을 것으로 가정하고 전투병과, 그 외 병과에 따른 전직이행경로를 분석하였고, 직업보도기간이 있었던 장기복무 제대군인과 직업보도기간이 없었던 중·단기복무 제대군인에 따른 전직이행경로를 비교해보았다.

셋째, 제대군인의 전직지원 요구분석을 하였다.

- 직업보도교육 중 사회적응교육과 창업교육에 참여하고 있는 170명, 그리고 정책자문위원 12명, 온라인상으로는 제대군인 162명에게 전직지원 방안에 대한 정책의 적절성 및 효과성 등의 정도를 Likert 5점 척도를 통해 설문조사하였다.

넷째, 제대군인의 전직지원 구축 방안을 제시하였다.

- 제대군인의 전직지원 체계 구축방향에 대해 제시하였다.
- 제대군인의 전직지원 구축 추진과제를 인프라, 프로그램 개발 및 운영, 정보체계 구축으로 나누어 제시하였다.

### 제3절 연구 방법 및 절차

본 연구에서는 제대군인들이 전직하기 위한 정부지원 체계의 구축방안을 마련하기 위해 관련 문헌자료의 분석, 설문조사, 관련자 면담, 전문가협의회 등의 방법을 활용하였다. 구체적인 연구 방법은 다음과 같다.

#### 1. 문헌 및 자료 분석

첫째, 제대군인의 전직지원 현황을 관련 문헌자료를 통해 분석하였다. 제대 전 전문화 교육, 제대군인의 취업특성과 취업현황, 취업준비 중인 제대군인의 희망직업분야와 희망연봉 및 취득한 자격증 등을 분석하였다. 또한 제대군인의 전직지원 정책방안에 대한 요구사항을 분석하였다. 마지막으로 기업에서의 제대군인에 대한 직무능력 및 인식 등을 조사한 내용을 분석하였다.

둘째, 제대군인 전직지원 체계 방안을 국내·국외로 나누어 관련 문헌자료를 통해 분석하였다. 또한 인프라, 프로그램, 취업지원서비스, 일자리 확보 및 제공, 군 경력 및 교육의 사회인증 제도화 영역으로 구분하여 제대군인의 전직지원 방안을 메타 분석하였다.

셋째, 제대군인의 전직이행경로를 2005년부터 2007년 중장기 제대군인의 취·창업성공사례 수기 공모 원고 77개의 수기를 가지고 학력사항, 전직이행 경로, 성공요인, 취업준비노력이라는 항목을 도출하여 질적, 양적으로 분석하였다. 또한 고용보험 DB 자료를 통해 제대군인의 취업회수 및 전직회수, 전직 소요기간, 재직기간 등의 분석항목을 도출하였고, 그 결과에 기초하여 제대군인의 전직이행경로를 분석하였다.

#### 2. 전문가 협의회

제대군인의 전직지원 체계 구축을 위한 연구방향 설정, 설문지 검토, 전직

이행분석 결과 검토 등을 위해 수차례 전문가협의회를 개최하였다.

### 3. 설문조사

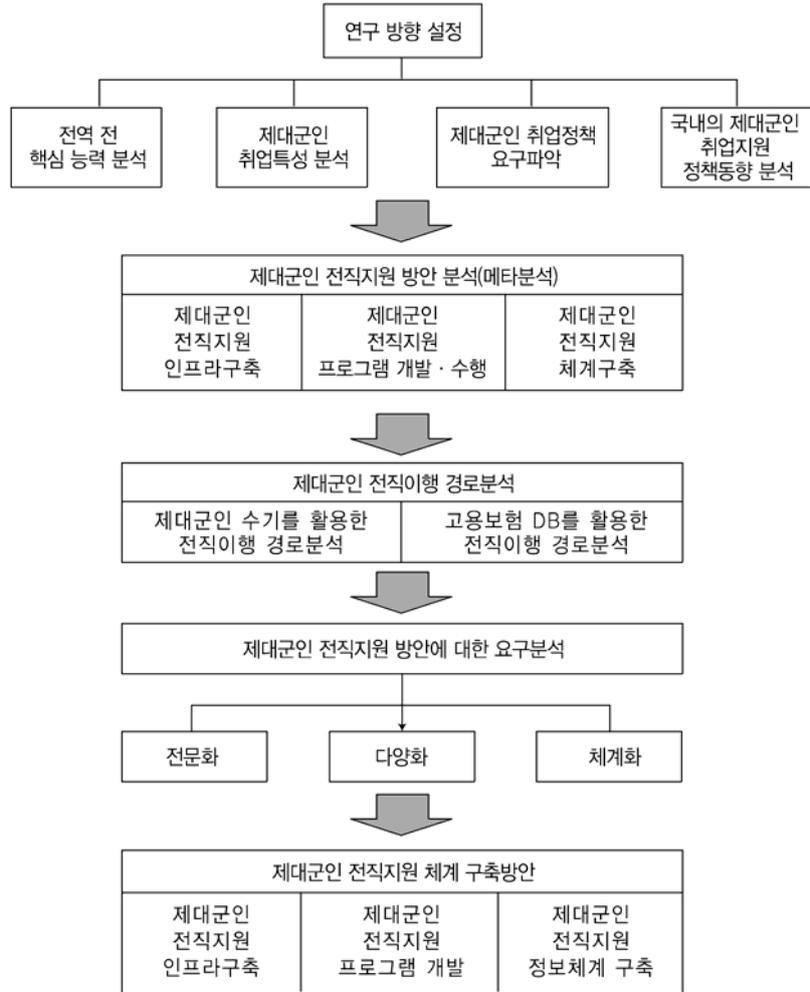
제대군인의 전직지원 체계 구축 방안과 관련해 제대 전 위관급, 영관급, 부사관급 군인을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 크게 on/off-line 형태로 조사하였는데, off-line 설문조사는 2007년 11월 13일~19일까지 직업보도교육에 참여한 제대예정군인 170명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, on-line 설문조사는 제대군인을 대상으로 메일을 통해 2007년 12월 3일~12월 9일까지 on-line으로 설문 조사를 실시하여 162명이 응답하였다. 설문조사 문항은 제대군인의 전직 현황 및 제대군인 전직지원 정책에 대한 상대적 중요성, 정책의 적절성 및 효과성을 중심으로 파악하였다.

### 4. 연구 절차

연구 절차는 다음 [그림 I-1]과 같다.

먼저 1단계로는 전문가 협의회를 통하여 연구 방향을 설정한 후 관련 문헌 자료를 활용하여 제대군인의 취업 특성과 제대군인의 취업정책에 대한 요구를 파악하고 국내외 취업지원 정책에 대한 동향을 분석하였다. 2단계로 제대군인 전직지원 방안을 인프라, 프로그램 개발 및 수행, 전직지원 체계 구축 영역으로 구분하고 메타 분석하였다. 3단계로는 제대군인의 전직이행 경로를 분석하였는데 제대군인 수기 자료와 고용보험 DB 자료를 활용하여 결과를 도출하였다. 다음 4단계로, 제대군인 전직지원방안에 대해 설문조사를 실시하였고, 마지막 단계에서는 제대군인 전직지원 체계 구축 방향과 방안을 제시하였다.

[그림 I-1] 연구절차



## 제 2 장 제대군인 전직지원 및 제대 전 전문화 교육 현황

### 제1절 제대 전 능력 향상 교육체계 현황<sup>1)</sup>

#### 1. 지식기반사회에서 장교에게 필요한 핵심역량 도출

본 소절에서는 지식기반사회에서 장교에게 필요한 핵심역량을 도출하였다. 장교에게 필요한 핵심역량의 도출을 위해 본 연구에서는 장교의 기본 임무와 역할, 계급별 임무수행 수준, 정장 핵심요소의 효과적 운용, 국방업무 수행, 연합 및 합동작전 수행 등을 파악하여 장교의 역량을 분석하였다.

#### 가. 장교의 기본 임무와 역할에 따른 핵심역량

장교는 조건·시간·가용자원의 관리자이다. 따라서 장교에게는 전투 지휘, 정책 및 계획 수립, 교육훈련 관리 및 부대관리, 장비의 전술적 운용 등이 기본적으로 요구된다.

장교단의 이러한 기본 임무는 지휘통솔과 관리라는 두 가지 측면을 통해서

---

1) 김인국 외(2002). 『지식기반사회에서의 국방 교육훈련 발전방향』의 내용을 수정 인용하였음.

수행되어진다. 첫째, 지휘통솔이다. 지휘통솔은 장교단에게 요구되는 가장 기본적인 임무 및 기능이다. 지휘통솔은 전쟁에서의 승리를 위하여 접적시 부대의 행동을 명령하는 행위 또는 부대 임무 달성을 위하여 수행되는 직접적인 행위로서 부대 임무 완수를 위하여 부하들의 자발적인 충성심, 존경심, 신뢰심, 복종심 및 협동정신을 이끌어 내어야한다. 둘째, 관리 임무이다. 오늘날 관리는 군조직의 거대화, 무기의 과학화에 따라 지휘통솔만큼 중요한 장교의 역할로 부각되고 있다. 관리자로서의 장교의 역할에 대해 살펴보면 총 4가지로 나눌 수 있다.

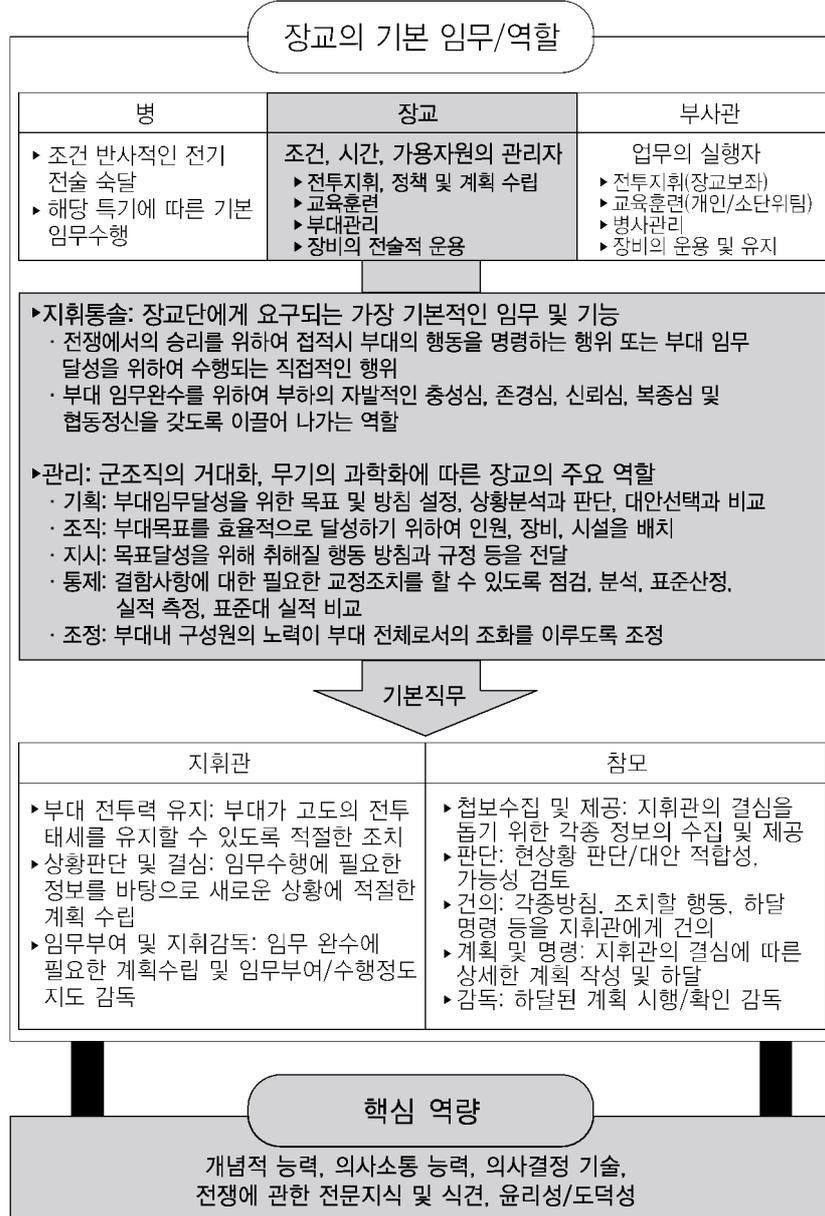
첫째, 기획 역할로서 부대임무달성을 위한 목표 및 방침 설정, 상황분석과 판단, 대안선택과 비교 등을 들 수 있다.

둘째, 조직 역할로서 부대목표를 효율적으로 달성하기 위하여 인원, 장비, 시설을 배치하는 역할이다.

셋째, 통제 역할로서 결함사항에 대한 필요한 교정조치를 할 수 있도록 점검, 분석, 표준산정, 실적 측정, 표준대 실적 비교 등을 들 수 있다.

넷째, 조정 역할로서 부대내 구성원의 노력이 부대 전체로서의 조화를 이루도록 조정하는 역할이다.

[그림 Ⅱ-1] 장교의 기본 임무/역할에 따른 핵심역량



자료: 이종인, 독고순, 김인국(1998: 84); 해군본부(1990: 3-3)의 내용을 본 연구에 맞게 재구성

장교의 이러한 임무와 역할은 지휘관과 참모라는 두 가지 직책을 통해서 발휘된다. 첫째, 장교는 지휘관 역할을 수행한다. 지휘관으로서의 장교는 ① 고도의 전투준비 태세를 유지할 수 있도록 적절한 조치를 함으로써 부대 전투력을 유지시킨다. ② 임무수행에 필요한 정보를 바탕으로 새로운 상황에 적절한 계획을 수립하고, 상황의 판단에 기초하여 지휘결심을 한다. ③ 임무 완수에 필요한 계획을 수립하고 이에 따라 적절한 임무를 부여하며, 그 수행정도를 지도 감독한다. 둘째, 장교는 참모의 역할을 한다. 참모로서의 장교는 ① 지휘관의 결심을 돕기 위한 각종 정보의 수집 및 제공, ② 현 상황 판단/대안 적합성, 가능성 검토, ③ 각종 방침, 조치할 행동, 하달 명령 등을 지휘관에게 건의, ④ 지휘관의 결심에 따른 상세한 계획 작성 및 하달, ⑤ 하달된 계획 시행/확인 감독 등의 임무를 수행한다.

따라서 이러한 기본 임무와 역할을 수행하기 위해서는 개념적 능력, 의사소통 능력, 의사결정 기술, 전쟁에 관한 전문지식 및 식견, 윤리성/도덕성 등을 구비하여야 한다.

#### 나. 계급별 임무수행 수준에 따른 핵심역량

장교는 계급이 부여된다. 계급은 규정에 정해진 한계내에서 직위를 표시하고 지휘관 또는 어떤 권한을 행사할 수 있는 자격을 부여한 등급이다. 따라서 장교들은 계급에 따라 일정한 임무와 역할을 수행하여야 하며, 이러한 임무 달성을 위해서는 필요한 핵심역량을 갖추어야 한다.

첫째, 위관 장교들은 일반적으로 전술적 수준에서의 임무를 수행한다. 따라서 전술 부대에게 부여된 군사목표 달성을 위해 전투나 교전을 계획하고 실행하며, 전투 목표 달성을 위해 전투요소들의 배분과 이를 기동할 수 있는 역량이 요구된다.

둘째, 중·소령급 장교들은 보통 작전적 수준에서의 임무를 수행한다. 따라서 이들에게는 작전지역에서 전략적 목표 달성을 위해 전쟁계획이나 주요 작전계획을 수립하고, 군사행동의 주도권 확보에 필요한 작전목표를 수립할 수

있는 역량이 요망된다.

셋째, 대령급 이상의 장교들은 일반적으로 전략적 수준에서 임무를 수행한다. 따라서 이들에게는 국가 안보 목표를 결정하고 목표 달성을 위한 국가 자원의 개발과 사용, 국력을 구성하는 군사적/비군사적 제반요소의 운용에 따른 위험 평가 등과 관련된 역량이 요구된다.

[그림 II-2] 계급별 임무수행 수준에 따른 핵심역량

계급	위관	중·소령	대령/장군(제독)
임무수준	전술적 수준	작전적 수준	전략적 수준
핵심역량	<ul style="list-style-type: none"> <li>전술 부대에게 부여된 군사목표 달성을 위해 전투나 교전의 계획과 실행</li> <li>전투 목표 달성을 위해 전투요소들의 배분/기동</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>작전지역에서 전략적 목표달성을 위해 전쟁 계획이나 주요 작전계획의 수립</li> <li>군사행동의 주도권 확보에 필요한 작전목표 수립</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>국가안보목표를 결정하고 목표달성을 위한 국가자원의 개발과 사용</li> <li>국력을 구성하는 군사적/비군사적 제반요소의 운용에 따른 위험평가</li> </ul>

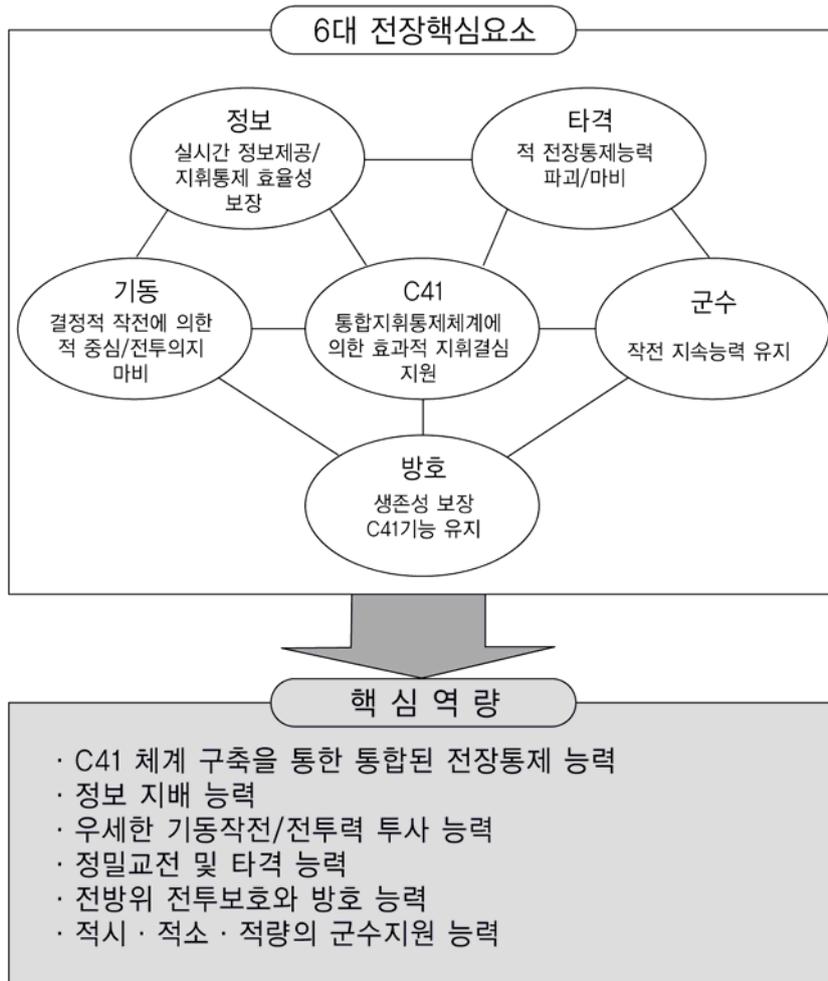
자료: JCS(1999), p.2~4의 내용을 본 연구에 맞게 수정.

#### 다. 전장 핵심요소의 효과적 운용을 위한 핵심역량

전장 핵심요소란 작전을 수행할 부대가 전장에서 임무를 완수하기 위해 필수적으로 갖추어야 할 전장관리체계의 구성요소로서 요소별 공유기능 발휘를 통해 전투력이 창출되고 운용되는 기본단위이다.

지식기반사회에서는 전장기능이 산업사회에서와는 달리 C4I를 기반으로 정보, 기동, 방호, 타격, 군수 등의 6대 기능으로 분류된다. 이러한 전장 핵심요소의 효율적 운용을 위해 장교단에게 요구되는 핵심역량은 다음과 같다.

[그림 II-3] 6대 전장핵심요소와 핵심역량



자료: 합동참모본부(1999). p.46; 육군교육사령부(2002); Joint Chiefs of Staff(2000b)를 참고하여 연구목적에 맞게 재구성.

첫째, C4I 체계 구축을 통한 통합된 전장통제 능력을 갖추어야 한다. 장교의 이러한 능력은 제반 전장체계와 기능에 필요한 정보를 자동으로 처리 및 유통시켜 지휘통제활동 전반의 효율성을 향상시켜 줄 것이다.

둘째, 정보 지배 능력을 가져야 한다. 장교들의 이러한 능력은 전장의 완전

지배를 가능하게 해주며, 적의 방책에 대하여 공격 또는 방어를 위한 모든 형태의 정보를 수집, 통제, 분배 및 효율적인 유통을 가능하게 해준다.

셋째, 정밀교전 및 타격 능력을 함양하여야 한다. 장교단이 가지는 정밀교전 능력은 표적의 위치를 포착할 수 있게 하고 대응력있는 지휘 및 통제 수단을 제공하고, 요망 효과를 낳게 하고, 우리의 성공정도를 평가하고, 필요시 정밀하게 재교전할 수 있는 유통성을 보장해 줄 것이다. 특히 정밀교전은 광범위한 지역에서조차도 군으로 하여금 전투보호력을 향상시키면서 전투공간 형태를 결정할 수 있게 해 줄 것이다.

넷째, 우세한 기동 작전을 수행하고 전투력을 효과적으로 투사할 수 있는 능력을 지녀야 한다. 장교단의 이러한 능력은 부여된 작전 임무를 완수하기 위해 광범위하게 분산된 각급 제대와 전투공간을 입체적으로 통제함으로써 군으로 하여금 결정적인 이점을 획득할 수 있게 해 줄 것이다.

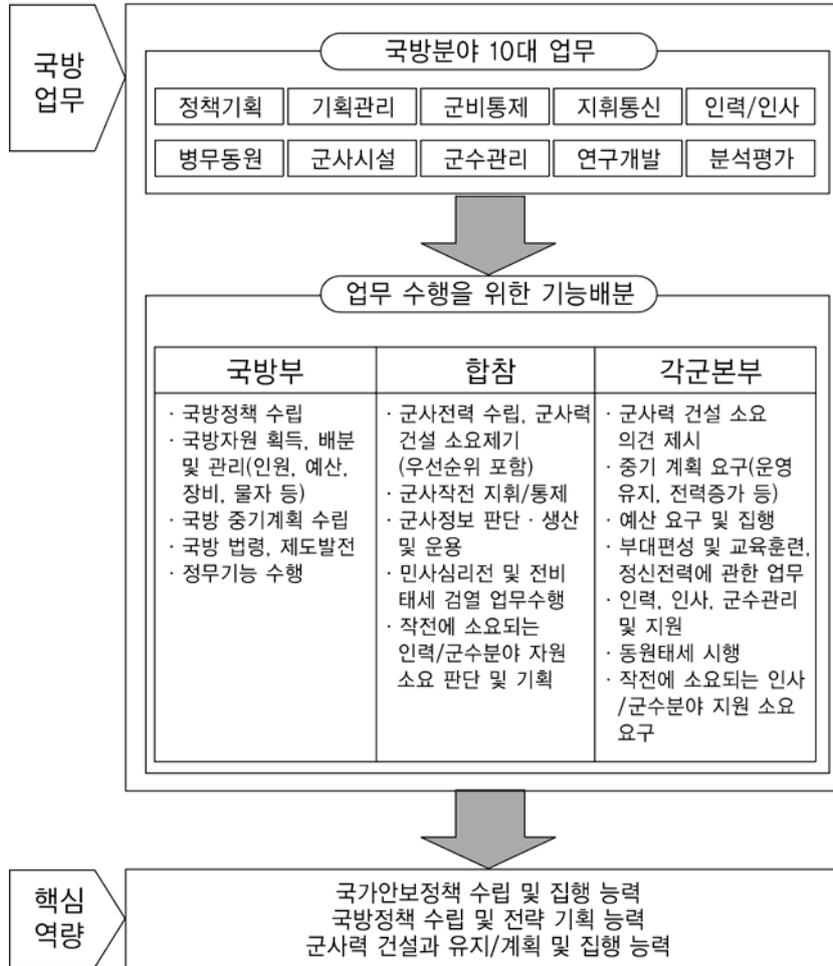
다섯째, 전방위 전투보호와 방호 능력을 갖추어야 한다. 장교단의 이러한 능력은 적의 다양한 위협과 공격으로부터 아군의 전략적·작전적 주요 요소들과 핵심전력체계를 효과적으로 보호하여 아군의 생존성 보장과 작전 지속력을 유지시켜 줄 수 있을 것이다.

여섯째, 적시·적소·적량의 군수물자를 지원할 수 있는 능력을 지녀야 한다. 장교단의 이러한 능력은 신속한 위기대응력을 제공하고 이동 중에도 자산을 추적하여 전환시켜줌으로써 전략, 작전 및 전술급 작전 시 필요한 물자를 지원하여 전쟁 지속능력을 강화시켜 줄 것이다.

#### 라. 정책부서 주요 기능 수행을 위한 핵심역량

장교는 정책부서에서 임무를 수행할 수 있으므로, 야전에서의 임무수행과는 다른 특별한 능력을 요구한다. 따라서 여기서는 국방부, 합참, 각 군 본부 등 정책부서에서의 업무 수행에 필요한 핵심역량을 도출하였다.

[그림 II-4] 국방업무수행을 위한 핵심역량



국방정책은 여러 분야들로 구성되지만 일반적으로 크게 나누면 정책기획, 기획관리, 군비통제, 지휘통신, 인력/인사, 병무동원, 군사시설, 군수관리, 연구개발, 분석평가의 10가지 기능으로 구분된다. 이러한 10대 기능은 정책부서의 수준에 따라 책임과 권한의 범위, 수행하는 업무 내용이 약간씩 차이를 보인다.

국방부는 주로 ① 국방정책 수립, ② 인원·예산·장비·물자 등 국방자원의 획득, 배분, 관리, ③ 국방 중기계획 수립, ④ 국방 법령과 제도 발전, ⑤ 정무기능 등을 수행한다. 한편 합참은 ① 군사전략 수립과 군사력 건설 소요제기, ② 군사작전 지휘 및 통제, ③ 군사정보 판단 생산 및 운용, ④ 민사심리전 및 전비태세 검열 업무, ⑤ 작전에 소요되는 인력/군수분야 자원소요 판단 및 기획 등에 임무수행의 초점을 두고 있다. 끝으로 각군본부는 ① 군사력 건설 소요 의견 제시, ② 운영유지 및 전력증가와 관련된 중기 계획 요구, ③ 예산 요구 및 집행, ④ 부대편성 및 교육훈련, ⑤ 정신전력에 관한 업무, ⑥ 인력, 인사, 군수관리 및 지원, ⑦ 동원태세 시행, ⑧ 작전에 소요되는 인사/군수분야 지원 소요 요구 등의 업무를 수행한다.

이러한 정책부서에서의 임무 역할을 수행하기 위해서는 여러 가지 역량이 요구되나 가장 핵심이 되는 역량들은 국가안보정책 수립 및 집행 능력, 국방정책 수립과 전략 기획 능력, 군사력 건설과 유지/계획 및 집행 능력이라 할 수 있다.

## 2. 핵심역량 강화를 위한 교육소요 도출

총 6대 분야 29개 핵심역량군에 대하여 84개의 교육소요를 도출하였는데 그 결과를 요약하면 다음의 <표 II-1>과 같다.

<표 II-1> 핵심역량 강화를 위한 교육소요 도출 결과

분야	핵심역량군	교육소요
장교의 기본업무 역할 수행 관련 분야	개념적 능력	4
	의사소통 능력	3
	의사결정 기술	3
	전쟁에 관한 전문지식 및 식견	4
	윤리성/도덕성	6
	소계	20

<표 계속>

18 제대군인 전직지원 체계 구축 방안

분야	핵심역량군	교육소요
계급별 임무수행 관련 분야	위관장교에게 필요한 역량군	4
	중·소령급 장교에게 필요한 역량군	4
	대령·장군급 장교에게 필요한 역량군	4
	소계	12
전장핵심요소의 효과적 운용 관련 분야	C4I 체계 구축을 통한 통합된 전장통제 능력	3
	정보 지배 능력	4
	정밀교전 및 타격 능력	4
	우세한 기동작전/전투력 투사 능력	3
	전방위 전투보호와 방호능력	3
	적시·적소·적량의 군수지원능력	3
	소계	20
정책부서 주요 기능 수행 관련 분야	국가안보정책 수립 및 집행 능력	2
	국방정책 수립 및 전략 기획 능력	6
	군사력 건설과 유지/계획 및 집행 능력	3
	소계	11
연합 및 합동작전 관련 분야	전략적 전개와 이동	13
	전략적 지식정보 수집, 감시, 정찰	
	군사력 운용	
	전쟁 지속능력 제공	
	전략 방향과 통합의 제공	
	동원 관리	
	군사력 개발	
	국가간/기관간 관계조성	
지식기반사회에서 요구하는 핵심역량 분야	기초능력	8
	일반능력	
	정신자세	
	습관	
계		84

자료: 김인국 외(2002). 『지식기반사회에서의 국방 교육훈련 발전방향』. p.110.

## 가. 장교의 기본임무/역할 수행에 필요한 핵심역량 개발 교육소요

앞에서 장교의 기본임무와 역할을 수행하는 데 필요한 핵심역량은 개념적 능력, 의사소통 능력, 의사결정 기술, 전쟁에 관한 전문지식 및 식견, 윤리성/도덕성이라고 밝혔다. 이러한 핵심역량을 개발하기 위한 교육소요는 다음의 <표 II-2>와 같다.

&lt;표 II-2&gt; 장교의 기본임무/역할 수행에 필요한 핵심역량 개발 교육소요

분야	교육 내용
개념적 능력 분야	-지휘관으로서 지녀야 할 여러 요건들에 대한 지식 -역설적이거나 모순적인 이슈에 능동적으로 대처하는데 필요한 기술 -불확실한 상황이나 복잡한 상황에 효과적으로 대응할 수 있는 능력 -문제의 핵심이나 제반 측면을 명확하게 인식하는데 필요한 지식
의사소통 능력 분야	-명확하고 효과적인 문장을 기술할 수 있는 방법에 대한 지식 -간단 명료하게 의사를 표현하는 방법론 -자신이 느낀 바를 타인에게 효과적으로 전달하는데 필요한 기술
의사결정 기술 분야	-의사결정에 필요한 정확한 정보를 수집하는데 필요한 지식과 방법론 -논리적인 결론을 도출할 수 있는 방법론과 기술 -다양한 문제해결 방법론과 관련된 지식
전쟁 전문지식 및 식견 분야	-참모 기본 지식과 일반참모 업무 수행에 필요한 지식 -독창적인 전술을 창출하고 이를 응용하는 데 필요한 기술 -자신이 속한 병과에서의 기본 직무 수행에 필요한 지식 -주어진 임무와 관련된 군사 전문지식
윤리성/도덕성 분야	-사명감, 책임감, 정의감, 도덕적인 용기, 봉사정신, 희생정신

## 나. 계급별 임무수행을 위한 핵심역량 개발 교육소요

장교단의 계급별 임무수행을 위한 핵심역량을 개발하기 위해서 다음과 같은 분야에서의 교육이 필요하다. 이러한 핵심역량을 개발하기 위한 교육소요는 다음의 <표 II-3>과 같다.

<표 II-3> 계급별 임무수행을 위한 핵심역량 개발 교육소요

계급	교육 내용
대령 및 장군급	-군사전략/정책기획 및 계획에 필요한 전문적 지식 -주요자원의 획득과 조직화 및 하부 체계의 운영 감독에 관한 절차 및 방법론 -안보정책 수립과 관련한 지식, 전체 군조직 이해, 군과 타분야 연관성 이해
중·소령급	-정책이나 임무 수행에 필요한 전문지식 -분야별 전문가로서의 직무 수행에 필요한 지식 -제병협동작전 계획 수립 및 시행과 관련된 지식 -독창적 전술 운용 -교리 창출 관련 지식
위관급	-업무의 직접적 수행에 필요한 기초 지식 -자군 전술 숙지 -제병협동작전 절차 숙지 -직능/특기분야 기초 지식

다. 전장 핵심요소의 효과적 운용을 위한 핵심역량 개발 교육소요

장교의 전장 핵심역량을 개발하기 위해서는 다음의 <표 II-4>와 같은 분야에 대한 교육이 필요하다.

<표 II-4> 전장 핵심요소의 효과적 운용을 위한 핵심역량 개발 교육소요

분야	교육 내용
C4I 체계 구축을 통한 통합된 전장통제 능력	-초고속 정보통신체계에 의한 정보의 자동 유통 및 처리체계 구축에 필요한 전문지식 -지휘관의 결심 수립 지원 및 작전활동의 통합을 보장할 수 있는 자동화체계 구축을 위한 지식과 기술 -제대 및 전장요소 간 통합 지휘통제체계 구축에 필요한 기술
정보 지배 능력	-다양한 정보·감시·정찰 수단을 통합 운용 할 수 있는 전장감시 및 첩보수집 관련 지식 -수집된 첩보의 실시간 분석 및 처리와 관련된 방법론과 지식 -정보를 기초로 제 전장요소의 유기적 연동 및 통합, 적의 첩보수집 활동을 거부하는 대정보 활동에 필요한 지식

<표 계속>

분야	교육 내용
정밀교전 및 타격 능력	-전장감시체계와 지휘·통제체계 및 타격수단이 연동된 복합체계 구축에 필요한 지식 -타격효과 증대를 위한 무기·탄약·수단 운용과 관련된 기술 -체대별 유기적인 타격 협조체계 구축에 필요한 기술 -효율적인 공·지·해 합동에 의한 타격효과 극대화를 위한 합동군사 운용과 관련된 지식
우세한 기동작전 수행 및 전투력 투사 능력	-고속기동 전력을 작전(전략) 목표에 따라 운용하고, 결정적 작전을 수행하는데 필요한 지식과 절차 숙지 -상대적 기동 우세 달성을 위한 적극적인 대책 강구 능력 -적의 기동차단을 위한 실시간 대기동 작전 수행 능력
전방위 전투보호와 방호 능력	-조기경보체계 유지 -적 위협 식별 및 기습 거부와 관련된 지식 -조직화된 방호체계에 의한 아군 중심 및 핵심전력 체계 보존 -민·관·군 통합 피해통제체계 구축
적시·적소·적량의 군수지원 능력	-국가차원의 가용자산 통합운영을 위한 군수 정보관리체계 구축에 필요한 기술과 지식 -기능화 군수지원체제 효율성 증대를 위한 전문 지식 -근접 및 현장지원 체제 구축에 필요한 지식

#### 라. 정책부서 직무수행을 위한 핵심역량 개발 교육소요

정책부서 직무수행에 필요한 핵심역량을 개발하기 위해서는 다음의 <표 II-5>와 같은 분야에서의 교육이 실시되어야 한다(이종인, 김인국, 1993: 108).

<표 II-5> 정책부서 직무수행을 위한 핵심역량 개발 교육소요

분야	교육 내용
군사분야 국가안보정책 수립 및 집행능력 함양	-안전보장에 대한 군사적, 비군사적 위협 평가와 분석 -국제관계, 경제 및 사회, 군사전략, 과학기술 등에 관한 기본 지식과 장기적 정세 판단
국방정책 수립 및 전략 기획 능력 배양	-군사전략 개념과 연계된 군사전력과 무기체계 소요 판단 -정책분석 및 비교평가 기법과 의사결정 모형, 전략/전력의 정성적·정량적 분석 방법, 무기체계 소요 분석

<표 계속>

분야	교육 내용
국방정책 수립 및 전략 기획 능력 배양	-군사전략, 국방관리, 운용분석, 무기체계 등에 관한 복합 학문적 지식 -국방정책 기획 및 운용과 관련된 업무의 이해 및 절차에 관한 지식과 능력
군사력 건설과 유지/계획 및 집행 능력의 제고	-각종 사업과 관련된 사전, 사후평가와 체계적 과학적 사업관리 -군구조 발전, 작전 운용 및 교리 발전, 군수지원체계 유지 발전, 인력 및 물자관리 등 제반분야 업무 등에 관한 체계적 지식, 운영분석(작전분석, 군수분석, 체계분석), 관리기법

마. 연합 및 합동작전 수행을 위한 핵심역량 개발 교육소요

연합 및 합동작전에 필요한 핵심역량을 개발하기 위해서는 다음의 <표 II-6>과 같은 분야에 대한 교육이 필요하다.

<표 II-6> 연합 및 합동작전 수행을 위한 핵심역량 개발 교육소요

분야	교육 내용
국가 군사전략 분야	-외교·교육·군사·정보 측면이 전략 형성과 수행에 미치는 영향 숙지 -군사전략과 국방구조, 타군의 역할과 임무, 전투사령부 구조, 한국의 군사력과 합동전쟁의 본질 등에 관한 기초지식
연합 및 합동군사력 응용분야의 능력	-군사기본교리와 각 군의 편성 및 작전 이해 -합동전장기능과 전투력의 통합운용 개념 숙지 -합동 작전의 개념과 편성/지휘·통제 체제, 형태별 작전수행 개념 숙지 -연합군의 편성/구조/지휘체제 이해 및 연합작전 수행절차 숙지 -합동/연합작전 수행능력 및 작전계획 분석
합동 전력기획 분야	-전력기획의 일반적 이론과 합동전력소요 결정체계 이해 -국방투자산업과 관련된 국방획득관리 업무 및 절차 숙지 -무기체계의 개념과 무기체계의 발전추세 이해 -부대구조의 개념과 부대기획 이해 -군사력 건설을 위한 합동전력소요 이해 및 창출능력 배양 -군사력 분석방법 및 전력평가 이해

## 3. 장교 및 부사관의 진급 및 능력향상 교육훈련

## 가. 진급 기준

선발위원회는 장교 진급대상자가 진급될 계급에서 부여받은 직책을 수행할 수 있는 능력의 유무를 심사하기 위하여 다음의 사항을 종합 평가하고 그 결과에 따라 선발한다. 선발기준은 다음의 <표 II-7>과 같다.

&lt;표 II-7&gt; 장교 진급 기준

선발기준	세부사항	
경력	1.경험한 직책 3.군사적전문기능	2.군사교육 4.진급기록
복무성과	1.근무평정기록 3.상벌사항	2.군사교육성적
기타사항	1.품격 3.연령	2.신체조건 3.민간에서의 학력 및 경력
	4.무보직기록·입원기록 및 기타사항	

자료: '군인사법 시행령 제5장 진급'의 자료를 이용.

부사관 진급 선발위원회는 부사관 진급 선발대상자가 진급될 계급에서 부여 받은 직책을 수행할 수 있는 능력의 유무를 심사하기 위하여 다음 사항을 종합 평가하고 그 결과에 의하여 그 대상자를 선발한다. 선발기준은 다음의 <표 II-8>과 같다.

&lt;표 II-8&gt; 부사관 진급 기준

구분	선발기준
1	당해특기분야에 대한 군사적 전문기능
2	선발고사성적
3	복무성적(근무평정기록·군사교육성적·상벌관계 등)
4	신체조건
5	연령

<표 계속>

구분	선발기준
6	학력 및 경력(군에 있어서의 학력 및 경력을 제외한다)
7	기타 필요한 사항

주: 1) 선발고사는 필기고사·신체검사·구술고사 및 실기고사에 의하여 행하되, 특별한 사유가 있을 때에는 참모총장이 정하는 바에 의하여 그 일부 또는 전부를 면제할 수 있다.

2) 당해계급에서의 복무기간 중 전투에 있어서 현저한 공이 있었거나 복무성적이 특히 우수한 자는 제1항의 규정에 불구하고 진급시킬 수 있다.

자료: '군인사법 시행규칙 제5장 진급'의 자료를 이용.

#### 나. 군 교육훈련 체계

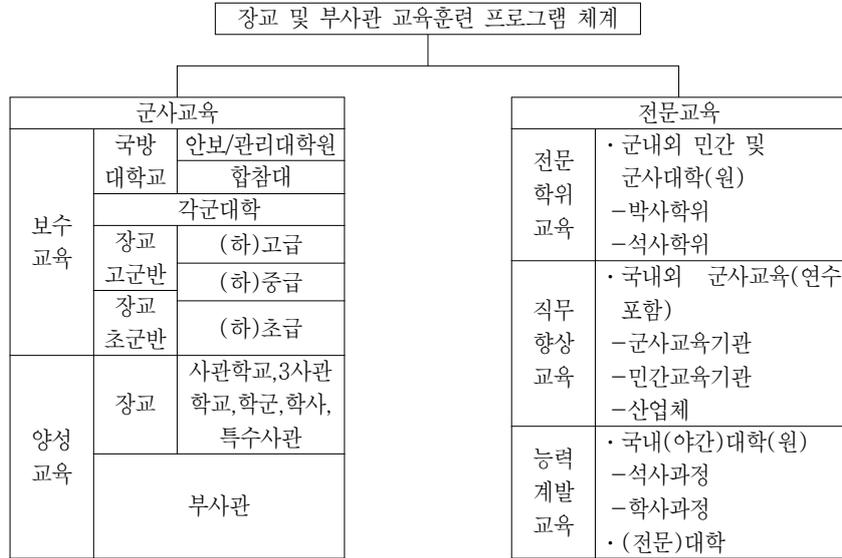
군 교육훈련 체계는 계급과 직책별 교육소요에 따라 보수교육, 능력계발교육, 직무향상교육, 전문학위교육으로 구분된다.

보수교육은 계급과 직책에 상응하는 임무수행 능력을 배양하도록 하기 위하여 병과·특기·직능의 기초지식을 습득하게 하고 차상급 직위의 직무수행을 위한 잠재능력을 계발하기 위하여 실시하는 교육을 말한다.

능력계발교육·직무향상교육·전문학위교육의 전문교육 프로그램은 해당분야 군사전문가 육성을 목적으로 특정한 직위에 근무하거나 전문지식이 필요한 자에게 군내외 군사대학, 일반대학, 연구기관, 기타 관련된 교육기관에서 일정 기간 동안 필요한 군사학이나 일반학문을 이수하게 하는 교육이다.

전문학위교육은 정책부서, 연구소, 학교 등 고급 학문 지식을 요구하는 분야에 활용할 전문 인력을 양성하기 위한 교육으로서 국내외 군사 및 민간대학(원)에서 실시하는 석·박사학위과정이 이에 속한다. 직무향상교육은 직무와 관련된 신기술 및 지식, 교리 등을 습득하여 직무수행능력을 향상시키고자 실시하는 교육으로서 국외의 지휘참모대학 및 병과학교 연수교육과 국내의 정부부처 및 방산 업체의 위탁교육 등이 이에 속한다. 능력계발교육은 개인의 능력 및 자질향상을 위하여 국내 야간대학(원) 및 (전문)대학에서 일반학문을 습득하는 교육이다. 다음의 [그림 II-5]는 장교 및 부사관의 교육훈련 프로그램 체계를 나타낸 것이다.

[그림 II-5] 장교 및 부사관 교육훈련 프로그램 체계



### 제2절 제대군인 취업관련 현황

2절에서는 제대군인 및 관련 용어의 정의, 제대군인의 취업 특성과 직업적 특성, 취업현황을 관련 문헌을 통해 정리하였다. 또한 제대군인을 대상으로 전직지원 정책에 대한 요구분석을 우선지원 정책분야, 취업분야, 창업분야, 중소기업 활성화를 위한 정부 지원 사항별로 결과를 도출하였고, 기업체를 대상으로 기업이 요구하는 제대군인의 직무수행 능력 및 제대군인에 대한 기업의 인식을 분석하였다.

## 1. 제대군인 및 관련 용어의 개념

### 가. 제대군인의 개념

제대군인의 정의는 「제대군인지원에 관한 법률」의 제2조(정의)에 따르면, “제대군인”은 「병역법」 또는 「군인사법」에 의하여 군복무를 마치고 전역(퇴역·면역 또는 상근예비역 소집해제를 포함한다. 이하 같다)한 사람이라고 규정하고 있으며, “장기복무제대군인”은 10년 이상 현역으로 복무하고, 장교·준사관 또는 부사관으로 전역한 사람, “중기복무제대군인”은 5년 이상 10년 미만 현역으로 복무하고, 장교·준사관 또는 부사관으로 전역한 사람이라고 규정하고 있다.

[그림 II-6] 제대군인 분류

단기복무자	중기복무자	장기복무자
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 5년 미만 복무</li> <li>- 장교: 학군, 학사</li> <li>- 부사관: 단기·특전병</li> <li>- 연 28만 명</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 5년 이상~10년 미만</li> <li>- 3사관</li> <li>- 복무연장자</li> <li>- 장학금수혜자</li> <li>- 준·부사관 기술요원</li> <li>- 연 4,000명</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 10년 이상 복무</li> <li>- 상시 전투태세 유지 : 훈련, 경계, 작전 등</li> <li>- 병영생활에 준한 주거생활 : 관사생활, 이사, 위수지역</li> <li>- 연금 미수혜자 연 1,000명, 연금 수혜자 연 2,000명</li> </ul>

자료: 국가보훈처(2004.9.18). 「제대군인 지원대책, 제대군인지원위원회 1차 회의 안건」, 2의 내용을 바탕으로 구성함.

### 나. 전직지원의 개념

전직지원제도는 “근로자의 의사와는 관계없이 비자발적으로 퇴직하거나 퇴직 예정인 근로자를 대상으로, 퇴직으로 인한 충격을 원만하게 극복하고 퇴직자들이 원하는 경력목표(재취직 또는 창업 등)를 가장 효과적으로 달성할 수 있도록 사업주의 지원 하에 제공되는 제반 지원 서비스”라고 정의한다(삼성경

제연구소, 2000). 따라서 제대군인의 전직지원은 ‘군의 고용구조의 특성상 연령정년제도나 근속정년제도 그리고 계급정년제도에 의한 비자발적인 퇴직으로 인한 제대군인을 대상으로, 퇴직으로 인한 충격을 극복하도록 돕고 퇴직자들이 원하는 재취직 또는 창업 등에 이르도록 국가의 지원 하에 제공되는 제반 지원 서비스’라고 정의할 수 있겠다.

희생, 봉사, 명예 및 충성심 등의 규범적 가치가 우선되는 군 조직 내에서 전직에 따른 장래의 안정적인 삶을 보장하는 것은 국가의 근본적인 책무가 되어야 하며, 이는 곧 우수자원을 안정적으로 확보하기 위한 기본 전제가 되어야 한다. 이런 점에서 전역예정 군 복무자를 대상으로 체계적인 전직지원 체계가 설계 지원될 필요가 있다.

전직지원프로그램은 제대군인 개인은 물론 군 조직에 긍정적 효과를 가져다 줄 수 있다. 즉, 퇴직자가 원하지 않는 시기에 조직과 일을 떠나는 데 대한 공포와 충격을 완화하고 심리적 안정감을 조기에 회복하도록 지원함으로써 조직에 남아 있는 구성원들이 느낄 수 있는 퇴직자에 대한 미안함, 고용불안감 등을 최소화함으로써 심리적 안정감을 갖도록 하고 조직에 대한 충성심을 제고시킬 수 있다.

따라서 계급별 정년제도 시행으로 구조적 집단 퇴출이 불가피한 현행 군 인사제도 하에서는 전역 예정자들이 정신적 안정감을 갖고 개인의 업무능력과 핵심능력, 선호도 등을 파악하여 새로운 전직을 효과적으로 개척해 나갈 수 있도록 도와주는 전직지원 서비스는 필수적으로 수반되어야 한다(이정표 외, 2005).

## 2. 제대군인의 취업 특성

### 가. 제대군인 고용구조의 특성

국가와 군인은 법적 고용계약관계에 있다. 따라서 군인이라는 직업은 경력직공무원 중 특정직공무원으로 분류되어 그 법적 지위와 직업성이 헌법과 법

를로서 보장되고 있으며, 군인으로 하여금 이러한 제도의 보호 속에서 전문직 종사자로서의 자부심과 명예심을 가지고 군 본연의 직무에 몰입할 수 있도록 하고 있다. 그러나 군인사법상의 정년구조는 다른 일반직공무원의 법정 연령 정년 시기에 비해 약 6년 정도 이른 시기에 전역하게 되며, 그나마도 군 인사 관리 특성상 평균적으로 법적 근속정년보다 4~5년 정도 이른 시기에 전역하게 되어 직업적 안정성이 비교적 낮은 편이다. 게다가 생애 최대 지출 시기인 40~50대 중반에 전역하게 되어 생활 부담 가중은 물론, 사회의 취업경쟁에 적응하기 곤란한 연령층에서 전역을 하게 된다. 다음은 군의 특징적인 고용구조를 인력구조적 측면과 고용방식의 측면에서 나누어 살펴보도록 하겠다.

1) 군의 인력구조적 측면

군인이 온전한 전투력을 발휘하기 위해서는 장기, 중기, 단기복무 제대군인의 집단별 인력획득과 유출관리가 매우 중요하다. 그러나 다음과 같은 군 인력구조는 조기전역으로의 불가피한 고용구조를 갖게 된다.

<표 II-9> 군인 고용구조의 특성(인력구조적 측면)

구분	인력구조적 측면의 고용구조 특성
복무방식	· 직업군인/의무복무군인(일부 장교/부사관, 병 전체)
군인의 구분	· 법률상 구분: 장기복무군인(10년 이상 복무자), 단기복무군인 · 실질적 구분: 장기·중기·단기 복무군인
계급별 인력분포	· 장교집단의 인력분포 - 중/소위(38.5%), 대위(30.2%), 소령(16.7%), 중령(10.2%), 대령(3.7%) - 장군(0.7%) · 부사관 집단의 인력분포 - 하사(33.8%), 중사(35.9%), 상사(19.6%), 원사(10.6%)

자료: 육군본부(2004), 전계서, p.16.

위의 <표 II-9>에서 보는 바와 같이, 군 조직은 효율적인 명령체계인 피라미드형 인력구조를 유지해야 하므로, 하위계급자들의 인력분포가 전체의 약

70% 가량을 차지하고 있다. 하지만 이는 그만큼 차상위 계급으로의 진출(진급)이 어려운 실정이라는 것을 의미한다. 그러므로 인력의 조기유출은 인력운영상의 구조적인 특성으로부터 발생하고 있다.

## 2) 군 고용방식 측면

군인의 최초 임용은 학교기관에서의 양성과 모집 등에 의한 방식으로 임용된다. 중·장기복무 장교의 경우는 최초 임용 시부터 장기복무 군인으로 임용된 소수의 인원과 단기복무 군인집단에서 복무기간 연장을 희망하는 자 중에서 선발하여 임용하게 된다. 그러나 중·장기 복무 장교로 임용되었다고 하더라도 계속 군에서 복무하기 위해서는 진급선발에 의해 상위계급으로 진출해야 한다. 이런 과정에서 누락된 사람들은 불가피하게 조직전역을 해야만 하는 실정이다. 이와 같은 고용방식에 의한 고용구조의 특성을 살펴보면 아래의 <표 II-10>와 같다.

<표 II-10> 군인 고용구조의 특성(고용방식 측면)

구분	고용방식 측면의 고용구조 특성 내용
장교	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 최초임용 : 사관학교·3사관학교, 모집, 기타 양성교육에 의한 임용</li> <li>· 중장기 복무 장교               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장기복무 장교(10년)</li> <li>- 단기복무 장교 중 복무기간 연장희망자 중에서 선발된 자(3년 이상)</li> </ul> </li> <li>※ 진급선발에 의해 상위직 진출</li> </ul>
부사관	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 최초임용 : 부사관학교, 모집 등 양성교육에 의한 임용</li> <li>· 중장기 복무 부사관               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장기복무 장교(7년)</li> <li>- 단기복무 부사관 중 복무기간 연장희망자 중에서 선발된 자(4년 이상)</li> </ul> </li> <li>※ 진급선발에 의해 상위직 진출</li> </ul>

자료: 육군본부(2004), 전계서, p.16.

## 3) 직업군인의 정년구조

앞에서 살펴본 바와 같이, 인력구조 및 고용방식에 의한 고용구조의 특성으로 인해 군인의 직업적 안정성은 매우 저조한 편이다. 결국 이처럼 직업적 안정성이 저조할 수밖에 없는 고용구조상의 원인은 직업군인의 정년제도에 있다고 볼 수 있다. 연령정년제도나 근속정년제도 그리고 계급정년제도는 자의와는 상관없는 강제전역제도이기 때문이다. 그러나 동일한 공무원인 일반직공무원은 57~60세, 교육공무원의 경우 62세까지 정년이 보장되어 있는 반면, 직업군인은 대령을 기준으로 할 경우, 일반직공무원에 비해 4~6년이나 조기퇴직하게 되어 있다. 이러한 제도적 특징은 장기복무 군인의 직업적 안정성을 더욱 약화시키고 있는 요인이라고 볼 수 있다. 이와 같은 직업군인의 정년구조를 공무원 조직과 비교하면 다음과 같다.

&lt;표 II-11&gt; 군인과 공무원의 정년 비교

구분	직업군인			공무원	
	연령정년	근속정년	계급정년		
장교	장군급	준장(58세), 소장(59세), 중장(61세), 대장(63세)	해당 없음	준장(6년), 소장(6년), 중장(4년)	5급 이상 (60세)
	영관급	소령(45세), 중령(53세), 대령(56세)	소령(24년), 중령(32년), 대령(35년)	해당 없음	
	위관급	대위 이하(43세)	대위 이하(15년)	해당 없음	
준사관	준위(55세)	준위(32년)	해당 없음	6급 이하 (57세)	
부사관	하사(40세), 중사(45세), 상사(53세), 원사(55세)	해당 없음	해당 없음		

자료: 염영섭(2005), 「제대군인 지원정책 변동에 관한 연구」, 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문.

### 3. 제대군인의 직업적 특성

#### 가. 직업군인의 전역연령과 생애주기

표에서 보는 바와 같이, 거의 모든 계급에서 법적 정년 연령보다 이른 시기에 전역이 이루어지고 있다. 특히 대령, 중령, 소령의 경우 각각 17%, 10%, 16%만이 법적 정년에 전역하고 있는 실정이다. 또한 표에서 보는 바와 같이, 사회적인 생애 주기상 취업이 필요한 연령에 전역이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 더군다나 연령상 대위 계급외의 대개의 전역자들은 사회의 취업경쟁에서 적응하기 곤란한 연령층에서 전역되고 있음을 알 수 있다.

<표 II-12> 장기복무 제대군인의 연령별 현황

구분	전역인원	전역 평균연령	법적정년	조기 정년기간	정년전역률
장군급	63명	55.2세	준장 58세	준장 약 3년	55세 이상(52%)
대령	167명	52.5세	56세	3.5년	17%
중령	444명	48.9세	53세	4.1년	10%
소령	670명	42.0세	45세	3년	16%
대위	2597명	31.3세	43세	4~13년	30~39세(61%)
준위	294명	52.7세	55세	55세	60%
원사	673명	53.7세	55세	55세	67%
상사	239명	39.4세	53세	53세	4%

자료: 염영섭(2005), 「제대군인 지원정책 변동에 관한 연구」, 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문.

[그림 II-7]을 보면 장교의 경우, 평균 27세에 결혼하여 자녀의 대학교육을 마치는 나이가 54세이며, 58세가 되어야 자녀들이 독립하게 되어 비교적 자녀 양육 부담이 줄어들게 된다. 그러나 대령 정년이 53(56)세인데 비해 5급 공무원 정년은 61세로, 대령 이하의 계급으로 제대하는 군인의 경우 30세 중반에서부터 53(56)세 이전에 제대하게 되어 상대적으로 조기에 퇴직하는 불안정성을 내포하고 있다. 따라서 20년 이상을 군에서 복무한 연금 수급자들은 기업이나 일반 공무원에 비하여 조기에 퇴직하기 때문에 자녀교육과 경제활동 그

리고 생활의 부담이 더욱 가중되고 있다. 또한 자녀교육 및 결혼까지도 완료한 이후에 퇴직하는 타 직군에 비하여 비단 정년제도 뿐만 아니라 복지제도 등 전반적인 면에서 낮은 대우를 받는다고 할 수 있다.

[그림 II-7] 제대군인의 생애주기

구분	20대	30대	40대	50대	60대
생활부담	27세	35세	47세	51세 58세	
	결혼준비	주택마련	자녀교육	자녀결혼	노후생활
자녀교육		35세	41세 47세	51세 54세	
		초등교육	중·고교	대학	
			최대지출기		
군 정년	23세		49세	53세 55세	
	입관		중령	대령준·소장	
사회정년	26세			55세	61세 65세
				기업	공무원

자료: 최수용(1999). 「장기복무 제대군인의 취업활성화 방안 연구」, 국방대학원 석사논문.

#### 나. 직업군인의 직업적 특수성

군의 직업적 특성은 일반 사회의 직업과 확연히 구분되는데 이는 군이란 집단이 수행하는 임무와 역할이 일반 사회와 다른 면에서 기인한다고 볼 수 있다. 또한 군 직업은 특수한 전문직으로 구성되어 있기 때문에 일반 노동시장과 적극적인 상호작용이 잘 이루어지지 않는다. 따라서 군이 필요로 하는 각 계층별, 직능별 인력을 외부 노동시장에서 곧바로 구할 수 없기 때문에 군 자체에서 키워야 하는 경우가 빈번하다.

최근 사회 변화와 직업의 전문화 및 다양화로 인해 천직의식이 강한 군 직업을 일반 직업과 동일시하는 경향이 증대되고 있다. 그러나 군 직업은 국가의 은전에만 의존하여 희생과 책임만 요구하는 천직주의의 형태를 벗어나지 못하는 실정이다.

직업군인은 임무상 근무지의 대부분이 최전방이나 산간, 벽지이다. 또한 장교는 순환근무 차원에서 평균 2년에 한번씩 근무지를 옮겨야하고, 이에 따라

짚은 이사로 정상적인 가정생활과 자녀교육에 상당한 어려움이 동반된다. 더군다나 수행하는 임무 또한 위험을 동반한 업무로서 근무환경이 타 직업에 비해 열악하기 그지없다. 또한 직업으로서 사회진출 여건부족은 군 인력정책에도 상당한 영향을 미친다. 특히 계급이 곧바로 정년으로 이어지는 상황에서 안정된 군복무를 확보하기 위해서는 진급에 모든 노력을 기울이게 된다. 이러한 진급지상주의는 진급을 둘러싸고 나타나는 각종 불협화음을 불러일으키는 요인이 되고 있다.

이러한 직업군인의 직업적 특수성을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 복무환경의 열악함이다. 군인은 엄격한 규율 속에서 긴장된 근무의 연속으로 사생활이 거의 희생되고 있을 뿐만 아니라 빈번한 근무지 이동과 대부분 벽·오지 근무로 자녀교육에 지장을 주고 내 집 마련의 기회 상실까지 이어지고 있다. 또한 국가를 위해 목숨을 바치는 무한책임을 갖고 생활하는 직업이다. 둘째, 군 특성상 조기 정년문제이다. 군 계급 구조상 중도 탈락자 발생은 불가피하고 연령 정년근무 등으로 일반 공무원에 비해 평균 12년 조기정년퇴직을 하게 된다. 특히 최대 지출 시기인 40~50대에 제대하여 실직하고 있다는데 문제가 있다. 셋째, 사회복귀에 필요한 전문 기술·기능 취득이 곤란하다는 것이다. 이는 군 복무 중 전문기능 습득의 기회가 별로 없을 뿐만 아니라 군복무로 취득한 전문 기술 및 기능은 사회 직종과 연결성이 미약하여 군에서의 전문 기능인을 사회에서 무기능자로 간주하는 경향이 있다.

#### 4. 제대군인의 취업 현황

중·장기복무 제대군인은 제대 이후에 군과는 다른 일반 사회에 적응하여야 하는 과제에 당면하며, 특히 새로운 직업으로의 전직은 이런 적응에서 핵심적인 문제가 된다. 그러나 군대에서 수행하는 업무는 제한적이어서 일반 사회의 직업에 적용하기에는 한계가 있다. 국방취업지원센터의 업무보고자료(2003)는 장기복무 제대군인의 계급별 취업가능 직종을 다음 표와 같이 정리하였다. 정리한 내용에 따르면 위관급을 제외하고는 장기복무 제대군인의 사회 취업은

상당히 어려워 보인다.

<표 II-13> 장기복무 제대군인의 계급별 취업가능 직종

구분	주요내용
장군·대령	대부분 50세 이상의 고령인 동시에 고급인력으로 지위에 상응한 직종 및 재취업 극히 제한
중·소령	대부분 40~50세로서 사회에서 퇴출고려 대상의 연령층이나 군 관련 직종 및 사회전문자격 소지 시 제한된 취업가능
위관	대부분 35세 전후로 기업이 선호하는 연령층으로서 전문자격 소지 시 비교적 다수 취업가능
준·부사관	상사급 이상은 대부분 50세 이상 고령층으로 경비·건물관리 등 단순노무직에 제한적 취업 가능

자료: 국방취업지원센터(2003). 업무보고자료

한편 국방취업지원센터의 업무보고자료(2003)는 기업체에서의 군 경력자 채용의 특성을 다음 <표 II-14>와 같이 제시하고 있다.

<표 II-14> 군 경력에 대한 일반 기업체의 규모별 채용특성

구분	주요내용
대기업	30세 이하 젊은 계층의 채용에 관심, 군 장기복무자 채용에 무관심
중소기업	30세 이하 젊은 계층의 채용에 관심, 45세 이하 군 경력자 일부 채용에 관심
공기업	필요 인원을 비공개적으로 채용하고 있으며 채용정보 거의 없음

자료: 국방취업지원센터(2003). 업무보고자료.

<표 II-15>에서 보는 바와 같이, 위의 국방취업지원센터의 업무보고자료에 따르면 대기업과 중소기업은 30세 이하의 젊은 계층을 선호하고 군 경력자, 특히 장기 복무자 채용에 그다지 관심이 없다. 이같은 기업의 능력과 연령에 기반한 채용관행으로 인해 제대군인의 사회 취업은 매우 어려울 것으로 예상되는 가운데, 장기복무 제대군인은 직업의 안정성에 높은 가치를 두고 있다.

이처럼 새로운 사회에 취업을 해야 하는 구직자로서의 제대군인은 적응의

문제와 직업적 기술과 능력의 습득, 고용환경에 대한 이해, 경제적인 문제 등 극복해야 할 많은 과제를 안고 있다.

<표 II-15> 제대군인의 취업에 대한 의식성향

구분		취업에 대한 의식성향
전역자		미취업 기간이 길수록 취업에 적극적인 태도 견지
장기 복무자	제대예정자	사회 현실감 결여로 눈높이가 높아 취업 성사 비율 저조
	연금해당자	보수보다는 직업의 안정성을 중시
연금 미 해당자		직업의 안정성과 보수를 모두 중시

자료: 정철영(2006). 『제대군인 취업지원 프로그램 개발』, p.40.

#### 가. 연도별 취업현황

<표 II-16>에서 보는 바와 같이, 2002년부터 2005년 동안 복무한 제대군인 24,552명 중 제대 해당연도에 3,416명이 취업을 하여 취업률은 13.9%로 나타나는데, 제대 해당연도 취업률의 변화 추세는 복무기간에 따라 차이는 있으나 전반적으로 볼 때 소폭의 증가를 보인다. 그리고 지난 4년 동안 제대한 군인이 2006년(2006년 8월 29일 기준) 취업생활을 하는 비율은 45.7%로써 제대하고부터 기간이 지날수록 그 비율은 증가하는 것을 알 수 있다. 연도별로 당해연도 취업자 수도 2002년 676명(10.9%)에서 2005년 1,238명 22.9%로, 전역자수가 감소한데 비해 취업률은 2배 이상 증가했다. 복무기간별로 보면 중기나 20년 이상의 경우는 2배 이상 증가하였고 10년에서 20년 사이 복무자의 비율은 변하지 않은 것을 볼 때 중기복무자와 20년 이상 복무자의 취업희망이 높다고 볼 수 있다.

<표 II-16> 연도별 전역자의 취업현황

구분	계	2002	2003	2004	2005	
전역자(a)	24,552	6,212	6,849	6,075	5,416	
당해연도 취업자(b)	3,416	676	702	800	1,238	
b/a(%)	13.9	10.9	10.2	13.2	22.9	
2006년 취업자(c)	11,231	3,056	3,239	2,700	2,236	
c/a(%)	45.7	49.2	47.3	44.4	41.3	
장기복무	소계	12,935	3,160	3,325	3,286	3,164
		1,991	392	406	446	747
		15.4	12.4	12.2	13.6	23.6
		5,718	1,497	1,498	1,381	1,342
		44.2	47.4	45.1	42.0	42.4
	20년 이상	8,288	2,114	1,795	2,150	2,229
		1,120	179	194	280	467
		13.5	8.5	10.8	13.0	21.0
		3,542	945	763	916	918
		42.7	44.7	42.5	42.6	41.2
	10~20년	4,647	1,046	1,530	1,136	935
		871	213	212	166	280
		18.7	20.4	13.9	14.6	29.9
		2,176	552	735	465	424
		46.8	52.8	48.0	40.9	45.3
중기복무	11,617	3,052	3,524	2,789	2,252	
	1,425	284	296	354	491	
	12.3	9.3	8.4	12.7	21.8	
	5,513	1,559	1,741	1,319	894	
	47.5	51.1	49.4	47.3	39.7	

자료: 국가보훈처(2006). 「중·장기복무 제대군인 취업률 분석 보고」.  
 주: a는 해당연도 제대군인, b는 해당연도 제대군인 중 취업 제대군인, c는 2006년 현재(2006.8.29 기준) 취업 제대군인을 의미함.

나. 학력별 취업현황

<표 II-17>에서 보는 바와 같이, 지난 4년 동안 제대한 군인 24,552명을 학력으로 구분하여 현재의 취업상황을 살펴보면 다음 표와 같이, 학력이 높을 수록 제대 이후 직업생활을 하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 즉, 대졸 이상 56.5%, 대졸 54.2%, 대재 42.2%, 고졸 33.3%, 고졸 미만 26.4%의 순으로

그 격차는 적게는 2.4%, 많게는 30.2% 포인트로 나타났다.

<표 II-17> 학력별 현 취업현황

구분	계	고졸 미만	고졸	대재	대졸	대졸 이상	누락	
전역자 수	24,552	1,714	7,618	535	12,397	2,281	7	
현 취업자 수	11,231	453	2,535	226	6,722	1,291	4	
비율	45.7	26.4	33.3	42.2	54.2	56.6	-	
장기 복무	소계	12,935	1,712	4,178	313	4,586	2,139	7
		5,718	452	1,310	141	2,609	1,202	4
		44.2	26.4	31.4	45.0	56.9	56.2	-
	20년 이상	8,288	1,677	2,204	208	2,448	1,746	5
		3,542	439	653	95	1,369	984	2
		42.7	26.2	29.6	45.7	55.9	56.4	-
	10년 ~ 20년	4,647	35	1,974	105	2,138	393	2
		2,176	13	657	46	1,240	218	2
		46.8	37.1	33.3	43.8	58.0	55.5	-
		11,617	2	3,440	222	7,811	142	-
중기복무	5,513	1	1,225	85	4,113	89	-	
	47.5	50.0	35.6	38.3	52.7	62.7	-	

주: 대재는 전문대 재학, 대학 재학, 대학 중퇴 포함, 대졸은 대학 졸, 전문대 졸 포함, 대졸 이상은 대학원 중퇴, 대학원 수료 포함임.

#### 다. 계급별 취업현황

<표 II-18>에서 보는 바와 같이, 지난 4년 동안 제대한 군인 24,552명을 계급별로 구분하여 취업상황을 살펴보면 다음의 표와 같이 계급에 따른 차이를 알 수 있다. 즉, 영관급과 위관급들이 제대하고부터 기간이 지날수록 다른 계급에 비해 취업생활을 하는 비율은 소령(67.1%), 위관급(53.3%), 중령(53.0%), 대령(52.2%)으로 높은 편인 반면, 부사관급(33.5%)과 준사관급(28.7%)은 영관급과 위관급에 비해 낮았다. 이러한 취업상황은 복무기간을 놓고 볼 때도 동일한 결과를 보이고 있다.

&lt;표 II-18&gt; 계급별 현 취업현황

구분	계	장군	대령	중령	소령	위관	준사관	부사관	
전역자 수(a)	24,552	329	954	1,506	2,553	8,636	1,205	9,369	
2006년 취업자(b)	11,231	136	498	798	1,712	4,599	346	3,142	
b/a(%)	45.7	41.3	52.2	53.0	67.1	53.3	28.7	33.5	
장기 복무	소계	12,935	329	954	1,506	2,532	1,099	1,161	5,354
		5,718	136	498	798	1,694	594	337	1,661
		44.2	41.3	52.2	53.0	66.9	54.0	29.0	31.0
	20년 이상	8,288	329	951	1,450	1,620	1	939	2,998
		3,542	136	495	768	1,069	1	277	796
		42.7	41.3	52.1	53.0	66.0	100	29.5	26.6
	10년 ~ 20년	4,647	-	3	56	912	1,098	222	2,356
		2,176	-	3	30	625	593	60	865
		46.8	-	100	53.6	68.5	54.0	27.0	36.7
	중기복무	11,617	-	-	-	21	7,537	44	4,015
5,513		-	-	-	18	4,005	9	1,481	
47.5		-	-	-	85.7	53.1	20.5	36.9	

## 5. 제대군인의 전직지원 정책 요구 현황

국가보훈처는 2005년 중·장기 복무 후 전역한 제대군인들이 사회에 복귀하는 데 필요한 지원 정책 확대를 내용으로 하는 「제대군인 지원에 관한 법률」 개정 시행과 관련하여, 중·장기 전역자들의 정확한 생활실태를 파악하고 취업 및 창업을 원하는 이들에게 보다 적실한 정책을 알아보기 위한 목적으로 기획되어 실시되었다. 2005년도를 기준으로 3년 이내 전역한 제대군인을 대상으로 10년 이상 장기복무자와 5~10년 중기복무자로 구분하였고 총 1,025명의 자료를 분석하였다. 설문문항으로 제대군인 정책수요 관련 문항과, 제대군인 생활실태 관련 문항으로 구분하여 중·장기 제대군인에 대한 우선지원 정책 분야, 취업분야 우선 추진 정책, 창업 분야 우선 추진 정책, 중소기업 취업 활성화를 위해 가장 필요한 정책, 농어촌 정착희망자에 대한 정부의 지원정책을 분석하였다. 제대군인의 전직지원 정책 요구를 분석하기 위하여 국가보훈처에서 수행한 「제대군인 생활실태조사」 결과와 박동열(2006)의 '중소기업 연계형 제대군인 취업지원 프로그램 개발' 연구 내용을 문헌 고찰하였다.

## 가. 정책수요 요구 현황 분석

## 1) 중·장기 제대군인에 대한 우선지원 정책 분야

중·장기복무 제대군인에 대해 정부에서 우선적으로 지원해야 할 분야에 대해 질문한 결과, '취업지원'이라고 응답한 제대군인이 83.2%로 다른 지원정책에 비해 월등한 결과를 나타냈다. 이는 어떤 다른 분야보다도 취업에 많은 제대군인들이 진출하고자 희망하기 때문에 더욱 많은 지원이 필요함을 시사한다. 그밖에 '창업지원'이 11.4%, 대부지원이 4.9%, 교육지원이 4.3%, 의료지원이 4.0%로 응답했다.

## &lt;표 II-19&gt; 중·장기복무 제대군인에 대한 우선지원 정책 분야

(N=1,025, 단위: %)

취업지원	창업지원	대부지원	교육지원	의료지원	기타
83.2	11.4	4.9	4.3	4.0	0.4

자료: 국가보훈처(2005), 『제대군인 생활실태조사』.

<표 II-19>에서 보는 바와 같이, 전반적으로 '취업지원'이 우선 지원되어야 한다는 응답이 월등히 많았지만, 연령이 높아질수록 '창업지원'을 원하는 응답이 상대적으로 높아졌다. 이는 높은 연령의 제대군인들이 사회에 취업하기가 힘든 현실적인 이유 때문인 것으로 보이고 이에 따른 창업지원, 대부지원 등도 이루어져야 함을 시사한다.

## &lt;표 II-20&gt; 연령별 분석

(N=1,025, 단위: %)

연령별	취업지원	창업지원	대부지원	교육지원	의료지원	기타
전체	83.2	11.4	4.9	4.3	4.0	0.4
20대	89.7	3.4	3.4	10.3	0	0
30대	85.7	6.9	5.2	5.0	1.4	0
40대	81.1	11.1	2.6	4.7	5.3	1.6
50대 이상	82.0	16.1	5.9	2.6	5.7	0.2

자료: 국가보훈처(2005), 『제대군인 생활실태조사』.

## 2) 취업분야 우선 추진 정책

취업지원이 우선되어야 한다는 응답자에 한해 취업관련분야 지원이 실효성을 갖기 위해 필요한 추진 정책을 물어본 결과, '직업교육훈련 확대'가 39.3%로 가장 많은 의견을 보였다. 이는 응답자들이 직업보도교육의 필요성을 가장 절감하고 있다는 것을 의미한다. 그밖에 '취업정보 제공'이 23.6%, '취업상담(컨설팅) 확대'가 18.8%, '취업촉진 장려금 지원'이 16.8% 등의 순으로 응답했다.

&lt;표 II-21&gt; 취업분야 우선 추진 정책

(N=853, 단위: %)

직업교육 훈련 확대	취업정보 제공	취업상담 (컨설팅) 확대	취업촉진 장려금 지원	취업소양 교육 확대
39.3	23.6	18.8	16.8	6.2

자료: 국가보훈처(2005), 『제대군인 생활실태조사』.

## 3) 창업분야 우선 추진 정책

<표 II-22>에서 보는 바와 같이, 창업지원이 우선되어야 한다는 응답자에 한해 창업관련분야 지원이 실효성을 갖기 위해 필요한 추진 정책을 물어본 결과, '창업자금 지원 확대'가 필요하다는 의견이 63.2%로 가장 많았고, '창업상담(컨설팅) 확대'가 19.7%, '창업교육 내실화'가 18.8%로 응답했다. 창업교육보다 창업자금의 지원확대를 요구한다는 응답이 월등히 많았는데 이는 현실적으로 창업을 하기 위해 자금이 필요함을 의미하고 따라서 대부 등의 자금지원이 이루어짐을 시사한다.

&lt;표 II-22&gt; 창업분야 우선 추진 정책

(N=117, 단위: %)

창업자금 지원확대	창업상담 (컨설팅) 확대	창업교육 내실화	창업보육센터 운영
63.2	19.7	18.8	7.7

자료: 국가보훈처(2005), 『제대군인 생활실태조사』.

## 4) 중소기업 취업 활성화를 위한 정부 지원 사항 요구 분석

<표 II-23>에서 보는 바와 같이, 제대군인의 중소기업 취업 활성화를 위해 가장 필요한 정부 지원 사항에 대해, '제대군인에 대한 직업교육 훈련 확대'라고 42.9%가 가장 많은 응답을 했고, 그 다음으로 '제대군인에 취업 장려금 지원'이 20.4%, '중소기업에 고용촉진 장려금 지원'이 19.8%로 나타났다. 중소기업 취업을 증진시키기 위해 중소기업에 지원 및 혜택이 필요하다는 응답보다 제대군인 본인에게 지원이 필요하다는 응답이 더 높은 것으로 나타났다.

&lt;표 II-23&gt; 중소기업 취업 활성화를 위한 정부 지원 사항

(N=1,025, 단위: %)

구분	제대군인에 대한 직업교육 훈련확대	제대군인에 대한 취업장려금 지원	기업에 고용촉진 장려금 지원	중소기업에 세제혜택 부여	기타
전체	42.9	20.4	19.8	15.5	4.0
중소기업 재직자	44.2	17.8	19.6	20.2	3.7

자료: 국가보훈처(2005), 『제대군인 생활실태조사』.

## 5) 농어촌 정착희망자를 위한 정부 지원 사항 요구 분석

농어촌 정착을 희망하는 경우, 필요한 정부의 지원 사항을 물어 본 결과, '영농기술 지원'이 30.5%로 가장 높은 응답률을 보였고, 연이어 '농토구입 자금 지원'이 28.5%, '영농자금 지원'이 28.2%로 근소한 차이의 응답을 나타냈다.

&lt;표 II-24&gt; 농어촌 정착희망자에 필요한 정부 지원 사항

(N=1,025, 단위: %)

구분	영농 기술 지원	농토구입 자금 지원	영농자금 지원	농토구입시 지방세 등 혜택	주택지원	기타
전체	30.5	28.5	28.2	10.4	6.5	0.5
농/어/축산 업 종사자	16.1	25.8	51.6	12.9	3.2	0

자료: 국가보훈처(2005), 『제대군인 생활실태조사』.

나. 기업이 요구하는 제대군인 직무수행 능력

1) 국가자격체제에 따른 제대군인의 직무수행수준과 직업능력

국가자격체제는 선진국의 사례와 산업체의 요구를 고려하여, 6단계로 설정되어 있으며 국가자격 I·II는 중등교육훈련수준으로 현 기능사에 해당되고 국가자격III는 전문대 졸업수준으로 현 산업기사에 해당되며, 국가자격IV는 4년제 대학 졸업수준으로 현 기사 자격에 해당된다. 그리고 국가자격V는 석사수준, 국가자격VI은 박사수준에 해당된다.

<표 II-25> 국가자격체제와 제대군인 학력 요구수준

수준	국가 자격 체계	직무수행수준		교육훈련수준		국가기술 자격등급 체계	제대군인 학력수준
6	국가 자격VI	전문직	최상급기술자 또는 최상급관리직	고등교육 수준 이상 및 이에 상응하는 훈련	대학원 졸업 (박사)	기술사	대졸이상 제대군인
	5		국가 자격V		상급기술자 또는 상급관리직		
4	국가 자격IV	준전문직	초급기술자 또는 초급관리직	고등교육 수준 및 이에 상응하는 훈련	4년제 대학 졸업 (학사)	기사	대졸 제대군인
3	국가 자격III		작업감독		2년제 대학 졸업		
2	국가 자격II	입직	숙련작업	중등교육 훈련	고등학교 졸업	기능사	고졸 제대군인
1	국가 자격 I	입직	반숙련작업	중등교육 훈련	중졸~ 고등학교 재학	기능사	

자료: 박동열 외(2006), 『중소기업 연계형 전직지원 체계 개발』, 한국직업능력개발원.

또한 6단계로 설정된 국가자격체계의 전반적인 직무수행기준은 <표 II-26>과 같다. 국가자격체계에 따른 직무능력기준은 국가자격 I의 기초 지식과 기초실무능력의 수준에서 국가자격 VI의 해당 종목에 대한 최상의 전문지식과 현장성, 고도의 책임성과 자율성을 가진 능력에 이르기까지 6단계로 구분할 수 있다.

<표 II-26> 국가자격체계: 직무수행수준

수준	국가자격 체계	직무능력기준	제대군인 학력수준
6	국가자격 VI	해당 종목에 관한 최상의 전문지식과 현장의 관리경험을 바탕으로 분석, 계획, 평가에 이르는 포괄적 직무를 고도의 책임성과 자율성을 가지고 수행할 수 있는 능력이 필요함	대졸이상 제대군인
5	국가자격 V	해당 종목에 관한 전문지식과 복합적 기술을 바탕으로 중요한 영역의 직무를 수준 높은 책임성과 자율성을 가지고 수행할 수 있는 능력이 필요함	
4	국가자격 IV	해당 종목에 관한 폭넓은 복합적 기술을 바탕으로 광범위한 영역에서 다양한 직무를 책임성과 자율성을 가지고 수행할 수 있는 능력이 필요함	대졸 제대군인
3	국가자격 III	해당 종목에 관한 공통지식과 실무 기술을 바탕으로 다양한 영역의 일상적 직무를 효율적으로 감독할 수 있는 능력 요구가 필요함	
2	국가자격 II	해당 종목에 관한 기초 지식과 실무 기술을 바탕으로 일상적 작업 활동을 효율적으로 수행할 수 있는 능력이 필요함	고졸 제대군인
1	국가자격 I	해당 종목에 관한 기초 지식과 기초 실무 기술을 바탕으로 다양한 영역의 일상적 작업 활동을 수행할 수 있는 능력이 필요함	

(가) 고졸 제대군인의 직무수행수준

고졸 제대군인의 직무수행기준을 지식과 기술영역, 직무수행환경 및 수준, 책임·책무 및 자율영역 등으로 구분하여 살펴보면 다음 <표 II-27>과 같다.

&lt;표 II-27&gt; 고졸 제대군인의 직무수행수준

직무수행기준	직무수행수준
지식과 기술 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기본지식을 적정한 범위에서 활용하기 위한 기본지식</li> <li>• 일반적으로 요구되는 이론적인 지식</li> <li>• 실제적인 직무에 규정된 범위의 적용</li> </ul>
직무수행환경 및 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 알려진 운영 환경의 범위 내용</li> <li>• 대개 알려진 반복적인 기능과 방법을 포함한 제한된 범위의 활동을 포함</li> <li>• 선택된 장비, 서비스, 활동과 선택의 복잡성을 포함하는 일</li> </ul>
책임·책무 및 자율 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인적인 업무 혹은 질적인 결과물 산출을 위한 제한된 책임</li> <li>• 팀의 결과물 산출을 위해 개인적으로 제한된 책임</li> <li>• 제한적인 자율권</li> </ul>

자료: 박동열 외(2006), 전게서 참조.

고졸 제대군인의 직무수행수준을 각 기준별로 보면, 지식과 기술영역에서는 기본지식을 적정한 범위에서 활용하기 위한 기본지식과 이론적 지식, 실제적인 직무에 규정된 범위에 적용할 수 있는 수준이며, 직무수행 환경 및 수준에서는 알려진 운영 환경의 범위내용, 제한된 범위의 활동, 선택된 장비, 서비스, 활동과 선택의 복잡성을 포함하는 일을 할 수 있는 수준을 말한다. 책임·책무 및 자율 영역에서는 개인적인 업무 혹은 질적인 결과물 산출을 위한 제한된 책임을 질 수 있으며, 제한적인 자율권을 가질 수 있는 수준을 말한다.

#### (나) 대졸 제대군인의 직무수행수준과 직업기초능력 향상 프로그램의 주요 내용

대졸 제대군인의 직무수행기준을 지식과 기술영역, 직무수행환경 및 수준, 책임·책무 및 자율영역 등으로 구분하여 살펴보면 다음 <표 II-28>과 같다.

&lt;표 II-28&gt; 대졸 제대군인의 직무수행수준

직무수행기준	직무수행수준
지식과 기술 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이론적, 기술적 지식을 제한된 수준에서 활용할 수 있는 능력</li> <li>• 폭넓고 잘 개발된 능력의 활용</li> <li>• 새로운 환경과 활동에 기술과 직무를 전환하는 능력</li> <li>• 이론적, 기술적 개념을 포함하는 넓은 범위에 기초한 지식의 적용 능력</li> <li>• 현재의 주어진 활동을 위한 새로운 과정 개발 능력</li> <li>• 새롭고 비반복적인 상황을 포함한 깊은 범위의 매우 넓은 범위의 지식과 기술을 응용할 수 있는 능력</li> </ul>
직무수행환경 및 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 알려진 운영 환경 내에서의 다양한 내용을 포괄하는 직무</li> <li>• 대개 알려진 반복적인 기능과 방법 그리고 이것의 시행을 포함하는 넓은 범위의 업무</li> <li>• 선택된 장비, 서비스, 우연한 측정의 범위 내에서 분별력과 판단을 활용하여 수행하는 일</li> <li>• 복잡하고, 반복적이지 않으면서 알려지지 않은 범위의 업무</li> <li>• 복잡하고, 반복적이지 않은 대부분의 활동 혹은 다양한 활동의 넓은 범위를 포함하는 직무</li> <li>• 복잡하고, 반복적이지 않은 기능을 조정할 수 있는 사고와 판단의 응용을 포함하는 직무</li> </ul>
책임·책무 및 자율 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무와 학습에 있어서 고유한 결과물 산출을 위한 책임</li> <li>• 팀 구성 등 여타 업무 추진시 제한된 책임</li> <li>• 적절한 자율권</li> <li>• 자신의 업무 스케줄 조정과 특별한 업무 결과물 산출을 위한 책임</li> <li>• 결과물에 대한 질적, 양적인 책임과 팀 구성 및 계획된 팀의 업무 내에서 리더십과 관련한 제한된 책임</li> <li>• 중요한 단계에서의 자율권</li> </ul>

자료: 박동열 외(2006), 전게서 참조.

대졸 제대군인의 직무수행 수준을 각 기준별로 보면, 지식과 기술 영역에서는 이론적, 기술적 지식을 제한된 수준에서 활용할 수 있는 능력을 가져야 하고, 폭넓고 잘 개발된 능력의 활용과 새로운 환경과 활동에 기술과 직무를 전환하는 능력을 가진 수준이 되어야 한다. 또한 이론적, 기술적 개념을 포함하는 넓은 범위에 기초한 지식의 적용 능력과 현재의 주어진 활동을 위한 새로운 과정 개발 능력, 그리고 새롭고 비반복적인 상황을 포함한 깊은 범위의 매우 넓은 범위의 지식과 기술을 응용할 수 있는 능력을 가진 수준이어야 한다. 직

무수행 환경 및 수준에 있어서는 알려진 운영 환경 내에서의 다양한 내용을 포괄하는 직무 뿐만 아니라 대개 알려진 반복적인 기능과 방법 그리고 이것의 시행을 포함하는 넓은 범위의 업무, 선택된 장비, 서비스, 우연한 측정의 범위 내에서 분별력과 판단을 활용하여 수행하는 일, 복잡하고 반복적이지 않으면서 알려지지 않은 범위의 업무, 복잡하고 반복적이지 않은 대부분의 활동 혹은 다양한 활동의 넓은 범위를 포함하는 직무, 복잡하고 반복적이지 않은 기능을 조정할 수 있는 사고와 판단의 응용을 포함하는 직무 등을 수행할 수 있는 수준이어야 한다. 책임·책무 및 자율영역 수준에 있어서는 업무와 학습에 있어서 고유한 결과물 산출을 위한 책임과 팀 구성 등 여타 업무 추진시 제한된 책임, 적정한 자율권, 자신의 업무 스케줄 조정과 특별한 업무 결과물 산출을 위한 책임, 결과물에 대한 질적·양적인 책임과 팀 구성 및 계획된 팀의 업무 내에서 리더십과 관련한 제한된 책임, 중요한 단계에서의 자율권을 행사할 수 있는 수준이어야 한다.

(다) 국가자격체계에서 대졸 이상 제대군인의 직무수행수준과 직업기초능력수준

대졸 이상(대학졸업은 제외, 대학원 재학, 대학원 중퇴, 수료는 포함됨) 제대군인의 직무수행기준을 지식과 기술영역, 직무수행환경 및 수준, 책임·책무 및 자율영역 등으로 구분하여 살펴보면 다음 <표 II-29>와 같다.

<표 II-29> 대졸 이상 제대군인의 직무수행수준

직무수행기준	직무수행수준
지식과 기술 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 새롭거나 비규정적 상황을 포함하여 폭넓게 이론적, 기술적 지식을 응용할 수 있는 능력</li> <li>• 폭넓은 일련의 기술 및 관리, 조정 그리고 계획 능력</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기술적, 이론적 개념을 적용, 전환할 수 있는 능력</li> <li>• 다양한 직무에 최상급의 지식과 이론적인 전문성을 응용할 수 있는 능력</li> <li>• 폭이 넓고 수준 높은 일련의 기술 및 관리, 조정 그리고 계획 능력</li> <li>• 기술적, 이론적 개념을 이해하고 적용, 비판할 수 있는 능력</li> </ul>

<표 계속>

직무수행기준	직무수행수준
직무수행 환경 및 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복잡하고, 반복적이지 않으면서 알려지지 않은 다양하고 폭넓은 범위의 업무</li> <li>• 전략적인 부분과 초기화 활동을 보조하는 것을 포함한 폭넓고, 전문화되어 있으며 복잡한 기술적인 업무</li> <li>• 자신 혹은 다른 동료들 위한 장비/기능/기술을 선택, 결정하고 계획하는데 있어서 중요한 판단을 할 수 있는 응용력을 요구하는 업무</li> <li>• 가장 복잡하고 다양하며 직무영역이 폭넓고, 직무내용 수준에 있어서 최상의 업무</li> <li>• 직종이 전문화되어 있으며 가장 복잡한 최상의 기술적인 업무</li> <li>• 업무처리에 있어서 다양한 응용력을 요구하는 최고 수준의 직무</li> </ul>
책임·책무 및 자율 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인의 업무 스케줄 관리와 고유의 넓은 업무 산출에 대한 책임</li> <li>• 그룹이나 팀을 조직하고 조직적 전략을 계획, 개발하여 팀의 목표를 평가하는 책임</li> <li>• 복잡하고 기술적 운영이 필요한 고난도의 자율권</li> <li>• 자신의 업무에 대해 전적으로 책임</li> <li>• 자신과 연관된 다른 사람의 중요한 책임 업무 영역에 대한 책임</li> <li>• 문제의 해결에 있어 리더십과 독창성 발휘</li> <li>• 자기 비판적 방법을 적용한 업무처리</li> </ul>

자료: 박동열 외(2006), 전세서 참조.

대졸 이상 제대군인의 직무수행수준을 각 기준별로 보면, 지식과 기술영역에서는 새롭거나 비규정적 상황을 포함하여 폭넓게 이론적, 기술적 지식을 응용할 수 있는 능력, 폭넓은 일련의 기술 및 관리, 조정 그리고 계획 능력, 기술적, 이론적 개념을 적용, 전환할 수 있는 능력 뿐만 아니라 다양한 직무에 최상급의 지식과 이론적인 전문성을 응용할 수 있는 능력, 폭이 넓고 수준 높은 일련의 기술 및 관리, 조정 그리고 계획 능력, 기술적, 이론적 개념을 이해하고 적용, 비판할 수 있는 능력 등의 높은 수준이어야 한다. 직무수행 환경 및 수준에 있어서도 복잡하고, 반복적이지 않으면서 알려지지 않은 다양하고 폭넓은 범위의 업무, 전략적인 부분과 초기화 활동을 보조하는 것을 포함한 폭넓고, 전문화되어 있으며 복잡한 기술적인 업무, 자신 혹은 다른 동료들 위한 장비/기능/기술을 선택, 결정하고 계획하는데 있어서 중요한 판단을 할 수 있는 응용력을 요구하는 업무 뿐만 아니라, 가장 복잡하고 다양하여 직무영역이 폭넓고, 직무내용 수준에 있어서 최상의 업무, 직종이 전문화되어 있으며 가장

복잡한 최상의 기술적인 업무, 업무처리에 있어서 다양한 응용력을 요구하는 최고 수준의 직무를 수행할 수 있는 수준이 요구된다.

책임·책무 및 자율영역에 있어서도 개인의 업무 스케줄 관리와 고유의 넓은 업무 산출에 대한 책임, 그룹이나 팀을 조직하고 조직적 전략을 계획, 개발하여 팀의 목표를 평가하는 책임, 복잡하고 기술적 운영이 필요한 고난도의 자율권의 수준을 넘어선 자신의 업무에 대해 전적으로 책임지고 자신과 연관된 다른 사람의 중요한 책임 업무 영역에 대한 책임을 질 뿐만 아니라 문제의 해결에 있어 리더십과 독창성을 발휘할 수 있어야 하며 자기 비판적 방법을 적용한 업무처리를 할 수 있는 수준이 되어야 한다.

1. 국가자격체계에 따른 제대군인의 직무수행수준과 직업능력

국가자격체계는 선진국의 사례와 산업체의 요구를 고려하여, 6단계로 설정되어 있으며 국가자격Ⅰ·Ⅱ는中等교육훈련수준으로 현 기능사에 해당되고 국가자격Ⅲ은 전문대 졸업수준으로 현 산업기사에 해당되며, 국가자격Ⅳ는 4년제 대학 졸업수준으로 현 기사 자격에 해당된다. 그리고 국가자격Ⅴ는 석사수준, 국가자격Ⅵ은 박사수준에 해당된다.

<표 Ⅱ-30> 국가자격체계와 제대군인 학력 요구수준

수준	국가 자격 체계	직무수행수준		교육훈련수준		국가기술 자격등급 체계	제대군인 학력수준
		전문직	최상급 기술자 또는 최상급 관리직	고등교육 수준 이상 및 이에 상응하는 훈련	대학원 졸업 (박사)		
6	국가 자격Ⅵ	전문직	최상급 기술자 또는 최상급 관리직	고등교육 수준 이상 및 이에 상응하는 훈련	대학원 졸업 (박사)	기술사	대졸이상 제대군인
5	국가 자격Ⅴ		상급기술자 또는 상급관리직		대학원 졸업 (석사)		

<표 계속>

수준	국가 자격 체계	직무수행수준		교육훈련수준		국가기술 자격등급 체계	제대군인 학력수준
		준전문직	초급기술자 또는 초급관리직	고등교육 수준 및 이에 상응하는 훈련	4년제 대학 졸업 (학사)		
4	국가 자격Ⅳ	준전문직	초급기술자 또는 초급관리직	고등교육 수준 및 이에 상응하는 훈련	4년제 대학 졸업 (학사)	기사	대졸 제대군인
3	국가 자격Ⅲ		작업감독		2년제 대학 졸업	산업기사	
2	국가 자격Ⅱ	입직	숙련작업	중등교육 훈련	고등학교 졸업	기능사	고졸 제대군인
1	국가 자격Ⅰ	입직	반숙련작업	중등교육 훈련	중졸~ 고등학교 재학	기능사	

자료: 박동열 외(2006), 전제서 참조.

또한 6단계로 설정된 국가자격체계의 전반적인 직무수행기준은 <표 II-31>과 같다. 국가자격체계에 따른 직무능력기준은 국가자격 I의 기초 지식과 기초실무능력의 수준에서 국가자격 VI의 해당 종목에 대한 최상의 전문지식과 현장성, 고도의 책임성과 자율성을 가진 능력에 이르기까지 6단계로 구분할 수 있다.

<표 II-31> 국가자격체계: 직무수행수준

수준	국가자격체계	직무능력기준	제대군인 학력수준
6	국가자격 VI	해당 종목에 관한 최상의 전문지식과 현장의 관리경험을 바탕으로 분석, 계획, 평가에 이르는 포괄적 직무를 고도의 책임성과 자율성을 가지고 수행할 수 있는 능력이 필요함	대졸이상 제대군인
5	국가자격 V	해당 종목에 관한 전문지식과 복합적 기술을 바탕으로 중요한 영역의 직무를 수준 높은 책임성과 자율성을 가지고 수행할 수 있는 능력이 필요함	

<표 계속>

수준	국가자격체계	직무능력기준	제대군인 학력수준
4	국가자격 IV	해당 종목에 관한 폭넓은 복합적 기술을 바탕으로 광범위한 영역에서 다양한 직무를 책임성과 자율성을 가지고 수행할 수 있는 능력이 필요함	대졸 제대군인
3	국가자격 III	해당 종목에 관한 공통지식과 실무 기술을 바탕으로 다양한 영역의 일상적 직무를 효율적으로 감독할 수 있는 능력 요구가 필요함	
2	국가자격 II	해당 종목에 관한 기초 지식과 실무 기술을 바탕으로 일상적 작업 활동을 효율적으로 수행할 수 있는 능력이 필요함	고졸 제대군인
1	국가자격 I	해당 종목에 관한 기초 지식과 기초 실무 기술을 바탕으로 다양한 영역의 일상적 작업 활동을 수행할 수 있는 능력이 필요함	

자료: 박동열 외(2006), 전게서 참조.

#### 가. 고졸 제대군인의 직무수행수준

고졸 제대군인의 직무수행기준을 지식과 기술영역, 직무수행환경 및 수준, 책임·책무 및 자율영역 등으로 구분하여 살펴보면 다음 <표 II-32>와 같다.

<표 II-32> 고졸 제대군인의 직무수행수준

직무수행기준	직무수행수준
지식과 기술 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기본지식을 적정한 범위에서 활용하기 위한 기본지식</li> <li>• 일반적으로 요구되는 이론적인 지식</li> <li>• 실제적인 직무에 규정된 범위의 적용</li> </ul>
직무수행 환경 및 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 알려진 운영 환경의 범위 내용</li> <li>• 대개 알려진 반복적인 기능과 방법을 포함한 제한된 범위의 활동을 포함</li> <li>• 선택된 장비, 서비스, 활동과 선택의 복잡성을 포함하는 일</li> </ul>
책임·책무 및 자율 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인적인 업무 혹은 질적인 결과물 산출을 위한 제한된 책임</li> <li>• 팀의 결과물 산출을 위해 개인적으로 제한된 책임</li> <li>• 제한적인 자율권</li> </ul>

자료: 박동열 외(2006), 전게서 참조.

고졸 제대군인의 직무수행수준을 각 기준별로 보면, 지식과 기술영역에서는 기본지식을 적정한 범위에서 활용하기 위한 기본지식과 이론적 지식, 실제적인 직무에 규정된 범위에 적용할 수 있는 수준이며, 직무수행 환경 및 수준에서는 알려진 운영 환경의 범위내용, 제한된 범위의 활동, 선택된 장비, 서비스, 활동과 선택의 복잡성을 포함하는 일을 할 수 있는 수준을 말한다. 책임·책무 및 자율 영역에서는 개인적인 업무 혹은 질적인 결과물 산출을 위한 제한된 책임을 질 수 있으며, 제한적인 자율권을 가질 수 있는 수준을 말한다.

#### 나. 대졸 제대군인의 직무수행수준과 직업기초능력 향상 프로그램의 주요내용

대졸 제대군인의 직무수행기준을 지식과 기술영역, 직무수행환경 및 수준, 책임·책무 및 자율영역 등으로 구분하여 살펴보면 다음 <표 II-33>과 같다.

<표 II-33> 대졸 제대군인의 직무수행수준

직무수행기준	직무수행수준
지식과 기술 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이론적, 기술적 지식을 제한된 수준에서 활용할 수 있는 능력</li> <li>• 폭넓고 잘 개발된 능력의 활용</li> <li>• 새로운 환경과 활동에 기술과 직무를 전환하는 능력</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 이론적, 기술적 개념을 포함하는 넓은 범위에 기초한 지식의 적용 능력</li> <li>• 현재의 주어진 활동을 위한 새로운 과정 개발 능력</li> <li>• 새롭고 비반복적인 상황을 포함한 깊은 범위의 매우 넓은 범위의 지식과 기술을 응용할 수 있는 능력</li> </ul>
직무수행 환경 및 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 알려진 운영 환경 내에서의 다양한 내용을 포괄하는 직무</li> <li>• 대개 알려진 반복적인 기능과 방법 그리고 이것의 시행을 포함하는 넓은 범위의 업무</li> <li>• 선택된 장비, 서비스, 우연한 측정의 범위 내에서 분별력과 판단을 활용하여 수행하는 일</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 복잡하고, 반복적이지 않으면서 알려지지 않은 범위의 업무</li> <li>• 복잡하고, 반복적이지 않은 대부분의 활동 혹은 다양한 활동의 넓은 범위를 포함하는 직무</li> <li>• 복잡하고, 반복적이지 않은 기능을 조정할 수 있는 사고와 판단의 응용을 포함하는 직무</li> </ul>

<표 계속>

직무수행기준	직무수행수준
책임·책무 및 자율 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무와 학습에 있어서 고유한 결과물 산출을 위한 책임</li> <li>• 팀 구성 등 여타 업무 추진시 제한된 책임</li> <li>• 적정한 자율권</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자신의 업무 스케줄 조정과 특별한 업무 결과물 산출을 위한 책임</li> <li>• 결과물에 대한 질적, 양적인 책임과 팀구성 및 계획된 팀의 업무 내에서 리더십과 관련한 제한된 책임</li> <li>• 중요한 단계에서의 자율권</li> </ul>

자료: 박동열 외(2006), 전계서 참조.

대졸 제대군인의 직무수행 수준을 각 기준별로 보면, 지식과 기술 영역에서는 이론적, 기술적 지식을 제한된 수준에서 활용할 수 있는 능력을 가져야 하고, 폭넓고 잘 개발된 능력의 활용과 새로운 환경과 활동에 기술과 직무를 전환하는 능력을 가진 수준이 되어야 한다. 또한 이론적, 기술적 개념을 포함하는 넓은 범위에 기초한 지식의 적용 능력과 현재의 주어진 활동을 위한 새로운 과정 개발 능력, 그리고 새롭고 비반복적인 상황을 포함한 깊은 범위의 매우 넓은 범위의 지식과 기술을 응용할 수 있는 능력을 가진 수준이어야 한다. 직무수행 환경 및 수준에 있어서는 알려진 운영 환경 내에서의 다양한 내용을 포괄하는 직무 뿐만 아니라 대개 알려진 반복적인 기능과 방법 그리고 이것의 시행을 포함하는 넓은 범위의 업무, 선택된 장비, 서비스, 우연한 측정의 범위 내에서 분별력과 판단을 활용하여 수행하는 일, 복잡하고 반복적이지 않으면서 알려지지 않은 범위의 업무, 복잡하고 반복적이지 않은 대부분의 활동 혹은 다양한 활동의 넓은 범위를 포함하는 직무, 복잡하고 반복적이지 않은 기능을 조정할 수 있는 사고와 판단의 응용을 포함하는 직무 등을 수행할 수 있는 수준이어야 한다. 책임·책무 및 자율영역 수준에 있어서는 업무와 학습에 있어서 고유한 결과물 산출을 위한 책임과 팀 구성 등 여타 업무 추진시 제한된 책임, 적정한 자율권, 자신의 업무 스케줄 조정과 특별한 업무 결과물 산출을 위한 책임, 결과물에 대한 질적, 양적인 책임과 팀구성 및 계획된 팀의 업무 내에서 리더십과 관련한 제한된 책임, 중요한 단계에서의 자율권을 행사할 수 있는 수준이어야 한다.

다. 국가자격체계에서 대졸 이상 제대군인의 직무수행수준과 직업기초능력수준

대졸 이상(대학졸업은 제외, 대학원 재학, 대학원 중퇴, 수료는 포함됨) 제대군인의 직무수행기준을 지식과 기술영역, 직무수행환경 및 수준, 책임·책무 및 자율영역 등으로 구분하여 살펴보면 다음 <표 II-34>와 같다.

<표 II-34> 대졸 이상 제대군인의 직무수행수준

직무수행기준	직무수행수준
지식과 기술 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 새롭거나 비규정적 상황을 포함하여 폭넓게 이론적, 기술적 지식을 응용할 수 있는 능력</li> <li>• 폭넓은 일련의 기술 및 관리, 조정 그리고 계획 능력</li> <li>• 기술적, 이론적 개념을 적용, 전환할 수 있는 능력</li> </ul>
직무수행 환경 및 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다양한 직무에 최상급의 지식과 이론적인 전문성을 응용할 수 있는 능력</li> <li>• 폭이 넓고 수준 높은 일련의 기술 및 관리, 조정 그리고 계획 능력</li> <li>• 기술적, 이론적 개념을 이해하고 적용, 비판할 수 있는 능력</li> </ul>
책임·책무 및 자율 영역	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복잡하고, 반복적이지 않으면서 알려지지 않은 다양하고 폭넓은 범위의 업무</li> <li>• 전략적인 부분과 초기화 활동을 보조하는 것을 포함한 폭넓고, 전문화되어 있으며 복잡한 기술적인 업무</li> <li>• 자신 혹은 다른 동료들을 위한 장비/기능/기술을 선택, 결정하고 계획하는데 있어서 중요한 판단을 할 수 있는 응용력을 요구하는 업무</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가장 복잡하고 다양하며 직무영역이 폭넓고, 직무내용 수준에 있어서 최상의 업무</li> <li>• 직종이 전문화되어 있으며 가장 복잡한 최상의 기술적인 업무</li> <li>• 업무처리에 있어서 다양한 응용력을 요구하는 최고 수준의 직무</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인의 업무 스케줄 관리와 고유의 넓은 업무 산출에 대한 책임</li> <li>• 그룹이나 팀을 조직하고 조직적 전략을 계획, 개발하여 팀의 목표를 평가하는 책임</li> <li>• 복잡하고 기술적 운영이 필요한 고난도의 자율권</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자신의 업무에 대해 전적으로 책임</li> <li>• 자신과 연관된 다른 사람의 중요한 책임 업무 영역에 대한 책임</li> <li>• 문제의 해결에 있어 리더십과 독창성 발휘</li> <li>• 자기 비판적 방법을 적용한 업무처리</li> </ul>

자료: 박동열 외(2006), 전게서 참조.

대졸 이상 제대군인의 직무수행수준을 각 기준별로 보면, 지식과 기술영역에서는 새롭거나 비규정적 상황을 포함하여 폭넓게 이론적, 기술적 지식을 응

용할 수 있는 능력, 폭넓은 일련의 기술 및 관리, 조정 그리고 계획 능력, 기술적, 이론적 개념을 적용, 전환할 수 있는 능력 뿐만 아니라 다양한 직무에 최상급의 지식과 이론적인 전문성을 다양한 직무에 응용할 수 있는 능력, 폭이 넓고 수준 높은 일련의 기술 및 관리, 조정 그리고 계획 능력, 기술적, 이론적 개념을 이해하고 적용, 비판할 수 있는 능력 등의 높은 수준이어야 한다. 직무 수행 환경 및 수준에 있어서도 복잡하고 반복적이지 않으면서 알려지지 않은 다양하고 폭넓은 범위의 업무, 전략적인 부분과 초기화 활동을 보조하는 것을 포함한 폭넓고 전문화되어 있으며 복잡한 기술적인 업무, 자신 혹은 다른 동료 를 위한 장비/기능/기술을 선택, 결정하고 계획하는 데 있어서 중요한 판단을 할 수 있는 응용력을 요구하는 업무 뿐만 아니라, 가장 복잡하고 다양하여 직무영역이 폭넓고, 직무내용 수준에 있어서 최상의 업무, 직종이 전문화되어 있으며 가장 복잡한 최상의 기술적인 업무, 업무처리에 있어서 다양한 응용력을 요구하는 최고 수준의 직무를 수행할 수 있는 수준이 요구된다.

책임·책무 및 자율영역에 있어서도 개인의 업무 스케줄 관리와 고유의 넓은 업무 산출에 대한 책임, 그룹이나 팀을 조직하고 조직적 전략을 계획, 개발하여 팀의 목표를 평가하는 책임, 복잡하고 기술적 운영이 필요한 고난도의 자율권의 수준을 넘어서 자신의 업무에 대해 전적으로 책임지고 자신과 연관된 다른 사람의 중요한 책임 업무 영역에 대한 책임을 질 뿐만 아니라 문제의 해결에 있어 리더십과 독창성 발휘할 수 있어야 하며 자기 비판적 방법을 적용한 업무처리를 할 수 있는 수준이 되어야 한다.

## 2. 제대군인 전문 직무수행능력 분석

다음은 제대군인에 적합하다고 제시된 35가지 직종에 대한 제대군인의 직무 수행능력수준을 분석한 내용이다. 이 부분에서 언급되는 직종별 기업요구 능력수준은 한국산업인력공단, 한국직업능력개발원 등의 직무분석 자료를 활용하여 도출한 데이터이며 본문에서는 각 직종의 책무수준까지만 제시하였다. 각 직종의 직무수행능력수준의 값은 직종의 작업 요소의 난이도, 중요도, 빈도

의 평균이며, 각 책무의 평균은 해당 작업 요소의 평균값을 제시하였다.

노무사의 책무는 크게 노동 관련 서류 대행, 노사관계 지도 평가, 노동분쟁 조정 및 교육 등으로 나뉜다. 제대 군인의 노무사 직무수행 능력 수준은 2.71로 보통보다 약간 낮은 수준이다. 책무별로는 노동 관련 서류 대행이 3.00, 노사관계 지도 평가가 2.75, 노동분쟁 조정 및 교육이 2.17로 모두 보통이하 낮은 수준을 나타내고 있다.

<표 II-35> 노무사에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	제대 군인 능력 수준(평균)
노동관련 서류 대행	3.00
노사관계 지도평가	2.75
노동분쟁 조정 및 교육	2.17
노무사 직무수행능력수준	2.71

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준.

<표 II-36>은 경영(마케팅)컨설팅에 대한 제대군인의 직무수행능력수준 분석 결과이다. 경영(마케팅)컨설팅의 책무는 크게 외부 및 내부 환경 분석, 강·약점 및 기회·위협 요인 분석, 전략개발, 제안서 및 보고서 작성으로 나뉜다. 마케팅컨설팅 직무분석(한국산업인력공단, 2000)에 따르면 경영(마케팅)컨설팅의 직무수행능력수준 난이도는 3.96, 중요도는 4.11, 빈도는 2.48인데 조사 결과 제대군인의 경영(마케팅)컨설팅 직무수행능력수준은 2.68의 낮은 수준으로 나타났다. 각 책무별 제대군인의 능력을 살펴보면 외부 환경 분석은 2.64, 내부 환경 분석은 2.70, 강·약점 및 기회·위협 요인 분석은 2.89, 전략개발은 2.71, 제안서 및 보고서 작성은 3.02로 나타나 모두 기업에서 요구하는 능력 수준에 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다.

&lt;표 II-36&gt; 경영(마케팅)컨설턴트에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	기업요구 능력 수준			제대군인 능력수준(평균)
	난이도	중요도	빈도	
외부 환경 분석	3.75	4.00	3.75	2.64
내부 환경 분석	3.60	3.40	2.00	2.70
강·약점 및 기회·위협요인 분석	4.67	5.00	2.00	2.89
전략개발	3.91	4.18	2.45	2.71
제안서 및 보고서 작성	4.67	4.67	2.33	3.02
경영컨설턴트 직무수행수준	4.00	4.15	2.50	2.75

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

<표 II-37>은 영업관리사무원에 대한 제대군인의 직무수행능력수준 분석 결과이다. 영업관리사무원의 책무는 크게 부서운영, 판매 기획 및 실행으로 구분된다. 조사 결과 제대군인의 영업관리사무원 직무수행능력수준은 2.76(부서운영 2.83, 판매기획 2.71)으로 나타나 약간 낮은 수준임을 나타냈다.

&lt;표 II-37&gt; 영업관리사무원에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	제대군인 능력수준(평균)
부서운영	2.83
판매 기획 및 실행	2.71
영업관리사무원 직무수행능력수준	2.76

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

물류관리사 직종의 책무는 크게 물류기획, 수·배송관리, 보관하역, 포장, 정보관리로 구분된다. 한국직업능력개발원의 물류관리사 직무분석에 따르면 기업에서 요구하는 물류관리사의 직무수행능력수준의 평균 난이도는 3.92, 중요도는 4.18, 작업 빈도는 2.96으로 나타났다. 조사 결과 제대군인의 물류관리사 직무수행능력수준은 2.16으로 나타났고, 각 책무별로 살펴보면 물류기획은 2.08, 수·배송관리 2.22, 보관하역 2.21, 포장 2.25, 정보관리 2.02로 나타나 기업에서 요구하는 직무수행능력수준에 모두 미치지 못하고 있는 것으로

나타났다.

<표 II-38> 물류관리사에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	기업요구 능력수준			제대군인 능력수준 (평균)
	난이도	중요도	빈도	
물류기획	5.00	5.00	2.60	2.08
수·배송관리	3.60	4.40	3.20	2.22
보관하역	3.43	4.00	3.29	2.21
포장	3.33	3.50	3.33	2.25
정보관리	4.60	4.20	2.20	2.02
물류관리사 직무수행수준	3.92	4.18	2.96	2.16

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

구매자재관리사의 책무는 크게 구매 자재 기획, 구매 자재 실행, 구매 자재 관리로 나눌 수 있다. 조사 결과 제대군인의 구매자재관리사 직무수행능력수준은 2.96으로 보통 수준인 것으로 나타났다. 각 책무별로는 구매 자재 기획 3.13, 구매 자재 실행 2.88, 구매 자재 관리 2.96으로 대체적으로 보통의 수준을 갖추고 있는 것을 알 수 있다.

<표 II-39> 구매자재관리사에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	제대군인 능력수준(평균)
구매 자재 기획	3.13
구매 자재 실행	2.88
구매 자재 관리	2.96
구매자재관리사 직무수행능력수준	2.96

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

소방관의 직무는 크게 화재진압, 구조구급, 운전, 소방항공으로 구분될 수 있다. 조사결과 제대군인의 소방관 직무수행능력수준은 3.55로 약간 높은 수준으로 나타났다. 각 책무별로 화재진압 3.58, 구조구급 3.87, 운전 4.00은

높은 수준임을, 소방항공부분 2.93은 보통 수준 정도임을 알 수 있다.

<표 II-40> 소방관에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	제대군인 능력수준(평균)
화재진압	3.58
구조구급부분	3.87
운전부분	4.00
소방항공부분	2.93
소방관 직무수행수준	3.55

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

소방설비기술자의 책무는 소방계획서의 작성 및 실시, 소방교육실시, 소방시설의 점검 및 관리, 소방훈련실시, 위험물관리, 작업장 순회 및 점검, 소방설계, 소방시설의 감리 등으로 구분될 수 있다. 조사결과 제대군인의 소방설비기술자 직무수행능력수준은 전반적으로 높은 수준으로 나타났다.

<표 II-41> 소방설비기술자에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	제대군인 능력수준(평균)
소방계획서의 작성 및 실시	4.00
소방교육실시	3.00
소방시설의 점검 및 관리	4.00
소방훈련실시	5.00
위험물관리	4.00
작업장의 순회 및 점검	5.00
소방설계	3.00
소방시설의 감리	4.00
소방설비기술자 직무수행능력수준	4.00

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

구급요원의 책무는 신고 접수 및 상담, 현장평가, 환자평가, 응급처치, 환자이송, 병원 내 업무, 운영관리, 출동하기, 자기개발 등으로 나뉜다. 조사 결과

제대군인의 구급요원 직무수행능력수준은 3.81로 높은 수준으로 나타났다. 각 책무별로 나누어 살펴보면 응급처치(3.30)는 보통 정도의 수준임을, 그 외에 각 책무별 수행 능력 수준(3.81~4.50)은 높은 수준임을 알 수 있다.

<표 II-42> 구급요원에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	제대군인 능력수준(평균)
신고접수 및 상담	4.25
현장평가	4.50
환자평가	3.81
응급처치	3.30
환자이송	4.33
병원 내 업무	4.13
운영관리	4.38
출동하기	4.13
자기개발	4.38
구급요원 직무수행능력수준	3.81

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

사회복지사의 책무는 크게 접수, 사정, 직접서비스 수행, 점검, 평가 및 종결, 사후관리, 간접서비스 수행, 자기개발, 업무형성과 유지, 인력 관리, 기획 및 재정 관리, 시설 관리, 문서 관리 등으로 나눌 수 있다. 조사 결과 제대군인의 사회복지사 직무수행능력은 각 책무에 따라 2.47~2.96이었고, 전체 직무수행능력수준(2.65)은 약간 낮은 수준인 것으로 나타났다.

<표 II-43> 사회복지사에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	제대군인 능력수준(평균)
접수(방문 이유 파악)	2.58
사정	2.66
직접서비스 수행	2.54
점검	2.77

<표 계속>

구분	제대군인 능력수준(평균)
평가 및 종결	2.65
사후관리	2.71
간접서비스 수행	2.49
자기개발	2.47
업무형성과 유지	2.76
인력관리	2.68
기획 및 재정 관리	2.52
시설관리	2.84
문서관리	2.96
사회복지사 직무수행능력	2.65

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

직업상담사의 책무는 크게 취업 상담, 일반 진로 상담, 고용 및 진로 정보관리, 고용보험 상담, 진로지도 프로그램 개발·운영, 직업 상담 행정 등으로 구분될 수 있다. 한국직업능력개발원(1998)의 직업상담원 직무분석 자료에 따르면 각 책무별 난이도는 4.00~4.67의 높은 수준을 보였고, 직업상담사의 전체 직무수행능력수준(4.24) 또한 높은 수준이 요구된다. 이에 비하여 조사된 제대군인의 직무수행능력수준은 각 책무에 따라 1.87~2.55 정도의 낮은 수준이었고, 전체 직업상담사 직무수행능력 수준(2.29)도 낮은 수준으로 나타났다.

<표 II-44> 직업상담사에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	기업요구 능력수준	제대군인 능력수준
	난이도	(평균)
취업 상담	4.00	2.48
일반 진로 상담	4.33	2.65
고용 및 진로 정보 관리	4.14	2.20
고용보험 상담	4.25	1.93
진로지도 프로그램 개발·운영	4.67	1.87
직업 상담 행정	4.00	2.55
직업상담사 직무수행능력수준	4.24	2.29

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

산업안전관리원의 책무는 크게 안전관리, 보건관리, 품질관리 등으로 구분될 수 있다. 조사 결과 제대군인의 안전관리 직무수행능력 3.11은 보통 수준, 보건관리 2.59와 품질관리 2.37의 직무수행능력수준은 약간 낮은 수준이었다. 전체적인 산업안전관리원 직무수행능력수준(2.75)은 약간 낮은 수준인 것으로 조사되었다.

<표 II-45> 산업안전관리원에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	제대군인 능력수준
	(평균)
안전관리	3.11
보건관리	2.59
품질관리	2.37
산업안전관리원 직무수행능력	2.75

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

한국직업능력개발원(2003) 대기환경관리사 직무분석에 따르면 환경관리사의 책무는 크게 대기오염방지계획, 현황 조사 분석, 설계, 시공관리, 대기오염방지시설 관리 등으로 구분된다. 환경관리사의 각 작업요소에 요구되는 능력수준은 평균 난이도 3.30, 중요도 3.73, 작업 빈도 3.48로 보통 수준 이상 다소 높은 수준인데 반하여, 조사 결과 나타난 제대군인의 환경관리사 직무수행능력수준은 평균 2.14의 낮은 수준으로 기업요구 능력수준에 미치지 못하고 있다.

<표 II-46> 환경관리사에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	기업요구 능력수준			제대군인 능력수준
	난이도	중요도	빈도	평균
대기오염방지계획	3.00	3.20	3.60	2.54
현황 조사 분석	3.50	4.25	4.25	2.44

<표 계속>

구분	기업요구 능력수준			제대군인 능력수준
	난이도	중요도	빈도	평균
설계	3.22	3.67	3.33	2.01
시공관리	3.67	3.89	3.44	1.94
대기오염 방지시설 관리	3.00	3.67	3.17	2.08
환경관리사 직무수행능력	3.30	3.73	3.48	2.14

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

주택관리사의 주요 작업요소는 공동주택의 시설 및 환경관리, 공동주택의 관리비 징수 등의 회계처리, 부대시설의 안전관리, 복지시설의 안전관리, 관리 직원들의 인사관리, 관리 직원들의 노무관리, 입주권의 재산권 보호, 부대시설의 유지관리, 입주자들의 공동체 문화 형성 기여, 장기수선충당금의 운용관리, 건축물 하자 보수, 입주민의 이해관계 조성 등이다. 조사 결과, 제대군인의 주택관리사 직무수행능력수준은 평균 2.86의 약간 낮은 수준인 것으로 나타났다. 각 책무별 수행 능력 수준은 각 책무에 따라 각기 다소 다른 수준(2.50~3.39)을 보였는데 대체적으로 낮은 수준 내지 보통 수준 정도였다. <표 II-47>은 주택관리사에 대한 제대군인의 직무수행능력수준 분석 결과이다.

<표 II-47> 주택관리사에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	제대군인 능력수준
공동주택의 시설 및 환경관리	2.43
공동주택의 관리비 징수 등의 회계처리	2.30
부대시설의 안전관리	3.09
복지시설의 안전관리	3.09
관리 직원들의 인사관리	3.39
관리 직원들의 노무관리	3.09
입주권의 재산권 보호	2.57
부대시설의 유지관리	3.17
입주자들의 공동체 문화 형성 기여	2.78

<표 계속>

구분	제대군인 능력수준
장기수선충당금의 운용관리	2.61
건축물 하자 보수	2.91
입주민의 이해관계 조성	2.91
주택관리사 직무수행능력	2.86

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

한국직업능력개발원(2000) 경호경비원 직무분석에 따르면 경비경호원의 책무는 크게 경호경비 상담, 경비경호 계획, 경호경비 실시, 평가 및 분석으로 나누어진다. 기업에서 요구하는 경호·경비원의 직무수행능력수준 평균은 난이도 4.67, 중요도 4.50, 작업 빈도 3.17로 매우 높은 수준인데, 조사 결과 나타난 제대군인의 경비경호원 직무수행능력 수준(3.08)은 이에 미치지 못하는 보통 정도의 수준으로 나타났다.

<표 II-48> 경비·경호원에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	기업요구 능력수준			제대군인 능력수준
	난이도	중요도	빈도	M
경호경비 상담(고객과의 계약 체결하기)	5.00	5.00	3.00	3.06
경호경비 계획	5.00	4.50	3.00	2.88
경호경비 실시	4.50	4.50	3.50	3.28
평가 및 분석(종합 결과 보고서 작성하기)	4.00	4.00	3.00	3.13
경호·경비원 직무수행능력	4.67	4.50	3.17	3.08

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

건물시설관리인에 관한 제대군인의 직무수행능력수준 조사는 한국산업인력관리공단(1996) 빌딩관리 직무분석에 기초하였다. 기업에서 요구하는 건물시설관리인의 직무수행능력수준은 평균 3.80의 높은 수준인데, 조사 결과 나타난 제대군인의 건물시설관리인 직무수행능력수준은 평균 2.69의 낮은 수준으로 기업요구 능력수준에 미치지 못하고 있다.

&lt;표 II-49&gt; 건물시설관리인에 관한 제대군인 직무수행능력수준

구분	기업요구 능력수준	제대군인 능력수준
	빈도	(평균)
시설물 명칭과 용도 파악하기	3	3.00
건물의 도면과 건축 관계 법규 익히기	3	2.15
유지관리 기본 방향 정하기	1	2.92
유지관리 계획 세우기	1	2.92
작업계획 세우기	1	2.85
건축분야 점검하기	5	3.15
위생환경 관리하기	5	3.00
전기설비의 점검 및 관리하기	5	2.46
소방설비의 점검 및 관리하기	5	2.77
위생설비의 점검 및 관리하기	5	2.92
공조설비의 점검 및 관리하기	5	2.46
동력설비의 점검과 관리하기	5	2.38
중앙감시 제어설비의 점검과 관리하기	5	2.08
정보통신설비 등 점검 및 관리하기	5	2.31
안전작업요소 익히기	3	3.00
건물시설관리인 직무수행능력수준	3.80	2.69

주: 1=매우 낮은 수준; 2=낮은 수준; 3=보통 수준; 4=높은 수준; 5=매우 높은 수준

한편, 제대군인 적합 직종별 숙련 소요기간을 분석해보면, 3~5년 정도 필요한 것으로 나타났고, 숙련소요기간을 고려할 때, 제대전 직업보도기간의 체계적인 내실화가 요구된다.(부록 3 참조)

#### 다. 제대군인에 대한 기업의 인식 분석

##### 1) 중·장기복무 제대군인과 민간직원과의 생산성 비교

다음의 <표 II-50>에서 보는 바와 같이, 중·장기복무 제대군인과 민간직원과의 생산성면에서 차이가 있는지에 대한 질문에서 56.25%가 구분할 수 없

다고 응답했고 9.38%가 생산성이 오히려 높다고 응답했다. 이는 중·장기복무 제대군인이 취업분야에 잘 적응하여 기업에 이바지하며 일을 잘 수행하고 있음을 입증한다. 군 경력자는 사회능력이 떨어진다는 선입견이 있는데 실제로는 그렇지 않음을 시사한다.

<표 II-50> 중·장기 제대군인과 민간직원과의 생산성 비교

(N=160, 단위: %)

구분	인원	비율
중·장기복무 제대군인이 생산성이 높았다.	15	9.38
민간직원이 생산성이 높았다.	10	6.25
구분할 수 없다.	90	56.25
무응답	45	28.12

자료: 정동욱(2004), 『기업이 요구하는 개인역량 강화를 위한 제대군인 교육훈련 방안연구』.

2) 직원 채용시 차별유무

직원채용에 있어 중·장기복무 제대군인이 응시할 경우 차별하겠냐는 설문에서 90%가 다른 사람과 동등하게 심사하겠다고 답하였다. 이와 같은 결과는 경쟁력있는 취업이 가능하다는 것을 의미한다.

일반 공채의 경우 일반인과 군전역 간부가 동등한 조건이라면, 군전역 간부를 선호하는 경향이 있다. 면접시 가산점 부여, 어학점수가 조금 낮더라도 우대하는 경우가 있다(업체의 CEO, 인사담당자의 성향에 따라 다를 수 있음).<sup>2)</sup>

<표 II-51> 직원채용시 중·장기복무 제대군인에 대한 차별 유무

(N=160, 단위: %)

구분	인원	비율
우선적으로 채용하겠다.	0	0
다른 사람과 동등하게 심사하겠다.	144	90
차별화하겠다.	1	0.7
무응답	15	9.3

자료: 정동욱(2004), 『기업이 요구하는 개인역량 강화를 위한 제대군인 교육훈련 방안연구』.

2) 박동열 외(2006), 『중소기업 연계형 제대군인 취업지원 프로그램 개발』의 내용을 인용함.

## 3) 신규사원 채용 시 중요하게 여기는 직업능력(자질)

신규사원 채용 시 각 회사에서 요구하는 직업능력(자질)에 관한 설문에서 46.9%가 직무분야에 대한 공인교육기관의 교육을 받고 국가자격증을 소지한 자를 선호하는 것으로 나타났다. 하지만 단순히 자격증만을 가지고 있는 자에 대한 선호도는 17%에 불과했다. 민간 기업은 중·장기복무 제대군인과 관련 없이 직원을 채용함에 있어 학력 및 교육사항을 가장 우선시하는 것을 알 수 있고 또한 학력 및 교육사항 뿐만 아니라 자격증을 통해 입증되어 지는 실무능력을 갖춘 인재 또한 원하고 있음을 알 수 있다. 제대군인의 경우 다른 직종에 비해 대학교 졸업과 대학원 졸업 등의 고학력자가 많지 않은데 전직지원에 있어 정부기관은 공인교육기관과의 협약을 통한 군인의 공인교육을 통한 학위과정에 대한 지원과 자격증 교육 지원이 우선적으로 필요함을 시사한다.

&lt;표 II-52&gt; 신규사원 채용 시 요구하는 직업능력

(N=160, 단위: %)

구 분	인원	비율
직무분야 국가자격증 소지자	27	17
직무분야에 대한 공인교육기관의 교육을 수료하고 국가자격증을 소지한자	75	46.9
직무분야에 대한 공인교육과정을 수료한 자	32	20
무응답	26	16.1

자료: 정동욱(2004), 『기업이 요구하는 개인역량 강화를 위한 제대군인 교육훈련 방안연구』.

## 4) 인턴사원 활용여부

중·장기복무 제대군인이 인턴사원으로 신청할 경우 71.9%가 승인한다고 답변함으로써 정부가 일정액을 보조하는 인턴사원제도는 긍정적으로 평가되고 있음을 알 수 있다.

## &lt;표 II-53&gt; 인턴사원 신청시 승인여부

(N=160, 단위: %)

구분	인원	비율
승인한다.	115	71.9
승인하지 않겠다.	25	15.6
무응답	20	12.5

자료: 정동욱(2004), 『기업이 요구하는 개인역량 강화를 위한 제대군인 교육훈련 방안연구』.

## 5) 중·장기복무 제대군인의 취업을 위한 기업체의 수요의견

중·장기복무 제대군인의 취업 촉진을 위한 기업체에서의 권고사항을 쓰도록 설문한 결과 공통적인 사항은 다음의 <표 II-54>와 같다.

## &lt;표 II-54&gt; 중·장기복무 제대군인의 취업을 위한 기업체의 공통 의견

번호	응답 내용
1	사회로부터 격리된 생활을 하였으므로 단기간의 사회적응 교육
2	컴퓨터 활용능력
3	현업에 필요한 직무기술 교육
4	연령과 전문성을 고려하여 취업분야를 먼저 결정한 후 직무능력 교육 및 관련 자격증 취득
5	어학교육
6	기타사항으로 장애인 고용촉진법과 같이 장기복무 제대군인에 대한 고용의 무비율 제도 제정 필요

자료: 정동욱(2004), 『기업이 요구하는 개인역량 강화를 위한 제대군인 교육훈련 방안연구』.

군 전역 직후 군생활의 영향에 따른 사고와 태도의 경직성, 유연성 부족 등은 군 전역 간부 채용에 큰 장애가 될 수 있으며 또, 군 전역 간부에 대한 정보 접근이 용이하지 않아 그들에 대한 정보가 부족하다. 군 전역 간부 채용시 기타 장애요인으로는 ‘희망 연봉이 너무 높음’, ‘영업직 기피’, ‘뚜렷한 목표의식 부재’ 등이 있었다.<sup>3)</sup>

3) 박동열 외(2006), 『중소기업 연계형 제대군인 취업지원 프로그램 개발』의 내용을 인용함.

## 6) 종합 및 시사점

이상에서 살펴 본 제대군인 전직지원 정책 요구분석 결과를 종합하면 다음과 같다.

첫째, 중·장기 제대군인에 대한 우선지원 정책 분야를 살펴보면, 취업지원이 우선적으로 지원되어야 한다는 의견이 80% 이상으로 나타나 가장 절실한 지원 정책 분야임을 알 수 있었다. 특히, 연금수령자의 경우도 마찬가지로 저임금 지급 시에도 취업을 하겠다는 의견이 취업을 안하겠다는 의견보다 월등하게 높게 나타나 연금수령자도 취업지원이 필요함을 시사한다. 한편, 창업지원을 상대적으로 더 원하는 응답층은 연령이 높을수록(50대 이상: 16.1%), 공군 출신(16.8%), 부서관 출신(17.1%), 고졸(17.1%), 장기복무자(14.0%), 창업자(30.4%), 연금수령자(14.2%)에서 상대적으로 높았다. 이런 응답자 특성을 통해 고연령과 저학력의 제대군인이 창업지원을 더 원한다는 것은 연령과 학력이 취업 장애 요인으로 작용하여 민간 기업에 취업하기가 힘들기 때문에 창업으로 관심을 기울인다는 것을 알 수 있다.

둘째, 취업분야 우선 추진 정책 분야를 살펴보면, 직업교육훈련을 확대해야 한다는 의견이 가장 높게 나타났다. 한편 취업정보 제공이라는 응답은 50대 이상(28.0%), 장기복무자(25.5%), 중졸 이하(40.5%), 무직(28.5%)에서 나타났는데 고연령자, 장기복무자, 저학력자, 무직 제대군인의 경우 컴퓨터, 인터넷 등을 이용한 정보의 접근이 취약하여 취업 시에도 어려움을 겪을 수 있어 취업정보 제공을 통해 도움을 받기를 원하였다. 취업상담 확대라는 응답층은 공무원 및 공공기관 재직자(30.0%), 퇴직일시금 수령자(25.9%)에서 상대적으로 높게 나타나 취업지원에 있어 일대 다수의 집체교육에서 더 나아가 1:1 상담이라는 고차원적 서비스에 대한 인식이 있는 응답층임을 알 수 있었다.

셋째, 창업분야 우선 추진 정책을 살펴보면, 창업자금 지원 확대가 필요하다는 의견이 63.2%로 가장 많았다. 창업교육(18.8%)보다 창업자금의 지원확대(63.2%)의 지원을 요구한다는 의견이 3배 정도 월등히 많았는데 이는 현실적으로 창업을 하기 위한 필요사항으로 자금이 중요하고 대부 등의 지원이 요

구된다고 볼 수 있다.

넷째, 중소기업 취업 활성화를 위한 정부 지원 사항 요구 분석을 살펴보면, 제대군인에 대한 직업교육 훈련 확대라는 응답이 42.9%로 가장 많아 군복무로 취득한 전문기술 및 기능은 사회 직종과 연결성이 미약하여 군에서의 전문기능인을 사회에서 무기능자로 간주하는 경향을 반영한 결과로 제대 전 취업준비에 있어 민간 기업에 취업하기 위해 직업교육이 보강되어야 함을 시사한다.

다섯째, 농어촌 정착희망자를 위한 정부 지원 사항 요구 분석을 살펴보면, 농어촌 정착희망자에 대해서는 영농기술 지원을 해야 한다는 의견이 높게 나타났다. 영농기술 지원이 필요하다는 의견은 장교 출신(33.2%), 중기복무자(35.5%), 공무원 및 공공기관 재직자(46.6%)에서 특히 높게 나타났고, 한편 농토구입 자금 지원은 연령이 높을수록(50대 이상: 36.0%), 장기복무자(31.3%), 연금 수령자(33.7%)에서, 영농자금 지원은 30대(35.8%), 중기복무자(35.5%), 대출(31.9%), 대기업 재직자(46.9%) 및 농/어/축산업 종사자(51.6%), 퇴직일시금 수령자(36.1%)에서 필요하다고 생각하는 응답자가 상대적으로 많이 나타났다. 20대에서는 영농기술 지원이 필요하다는 응답이 높은 반면, 30대 및 40대에서는 영농자금 지원이, 50대 이상에서는 농토구입 자금 지원이 필요하다는 응답이 높게 나타났다.

마지막으로, 제대군인에 대한 기업의 인식을 살펴보면, 중·장기복무 제대군인과 민간직원과의 생산성을 비교한 결과 중·장기복무 제대군인이 취업분야에 잘 적응하여 일을 잘 수행하며 군인은 사회능력이 떨어진다는 선입견을 반증하는 결과라고 할 수 있다. 또한 직원채용 시 차별유무에 대한 설문에서 90%가 다른 사람과 동등한 입장에서 심사하겠다고 답하여 제대군인이 조건을 갖추고 경쟁력이 있다면 취업이 가능하다는 것을 의미한다. 취업의 장애요인으로 연령과 전문성이 문제가 되고 있는 것은 사실이나 중·장기복무 제대군인이라고 해서 차별하지 않고 동등하게 선발기회를 부여하고 있기 때문에 제대군인들에게 재취업 기회의 문이 열려있음을 시사한다. 신규사원 채용 시 중요시하는 직업능력으로 단순히 자격증만을 가진 자에 비해 공인교육기관의 교육을 받고 국가자격증을 소지한 자를 선호하는 것으로 나타났는데 정부기관은

군인의 직업보도교육을 통한 프로그램에 있어 공인교육에 대한 지원과 자격증 교육지원의 내용이 포함되어야 함을 시사한다. 제대군인의 취업을 촉진하기 위한 기업체장의 권고사항으로 사회로부터 격리된 생활을 했기 때문에 사회적 교육이 선행되어야하고, 현업에 필요한 직무기술, 컴퓨터 활용능력, 어학 등의 교육이 필요하고, 공인교육기관의 교육 및 자격증 취득 등에 대한 필요성에 대한 제안을 하였다.

#### 라. 취업준비 제대군인의 현황 분석

제대군인들이 어떠한 취업준비를 하고 있는지를 살펴보기 위해 제대군인의 취업지원 업무를 전문적으로 수행하고 있는 A기관에 등록된 464명의 제대군인 자료를 분석하였다. 분석 대상인 464명의 제대군인들 자료의 일반적인 연령과 학력 특성으로 먼저, 연령은 40세 미만 133명(28.7%), 40대 143명(30.8%), 50대 162명(34.9%), 60세 이상 24명(5.2%)으로 구성된다(연령 미기재 2명 제외). 분석의 자료는 전체적으로 40대와 50대가 65.7%로 가장 많고, 학력은 고졸 이하가 116명(25.0%), 전문대 졸업 98명(21.1%), 대학교 졸업 161명(34.7%), 대학교 이상 78명(16.8%)으로, 4년제 대학교 졸업자가 가장 많은 비율을 차지한다. 직위별로는 준사관 이하가 162명(34.9%), 위관급 83명(17.9%), 영관급 205명(44.2%)이다.

연령을 기준으로 볼 때, 40대 미만의 경우 대졸자의 비율이 43.2%로 가장 많고 전문대졸이 26.5%로 그 다음으로 높으며, 40대의 경우 대졸자가 40.9%로 가장 많은 비율을 차지한다. 50대는 고졸 이하가 32.7%로 가장 높고, 60세 이상은 고졸 이하가 65.2%로 절반 이상을 차지한다. 학력이 고졸 이하인 제대군인의 비율은 50대가 44.8%로 가장 높고, 전문대졸은 40대 미만과 50대 이상이 각각 36.1%와 32%로 높다. 대졸의 경우 40대 미만과 40대가 35.4%와 34.8%로서 50대 이하에 70% 가량이 분포하며, 대학원 이상은 40대와 50대가 40.3%를 각각 차지한다.

&lt;표 II-55&gt; A기관 등록 제대군인의 연령·학력 구성

학력	연령				전체
	40세 미만	40대	50대	60세 이상	
고졸 이하	27 (20.5)	22 (16.1)	52 (32.7)	15 (65.2)	116 (25.7)
	23.3	19.0	44.8	12.9	100.0
2년제 졸업	35 (26.5)	28 (20.4)	31 (19.5)	3 (13.0)	97 (21.5)
	36.1	28.9	32.0	3.1	100.0
4년제 졸업	57 (43.2)	56 (40.9)	45 (28.3)	3 (13.0)	161 (35.7)
	35.4	34.8	28.0	1.9	100.0
대학원 이상	13 ( 9.8)	31 (22.6)	31 (19.5)	2 ( 8.7)	77 (17.1)
	16.9	40.3	40.3	2.6	100.0
전체	132 (100.0)	137 (100.0)	159 (100.0)	23 (100.0)	451 (100.0)
	29.3	30.4	35.3	5.1	100.0

주: 미기재는 13명(2.8%)임.  $\chi^2=42.884$ ,  $df=9$ ,  $p<0.01$

이들의 군에서의 직위는 연령별로 40세 미만의 경우 위관 48%, 준사관 이하가 44.9%를 차지한다. 40대는 영관급이 68.8%로 가장 많고 50대는 영관급 57.2%, 준사관 이하 38.4%의 순이다. 60세 이상은 준사관 이하가 54.2%로 가장 많고 영관급 이상이 37.5%로 그 다음을 차지한다.

&lt;표 II-56&gt; A기관 등록 제대군인 연령별 직위 구성

직위	연령				전체
	40대 미만	40대	50대	60세 이상	
준사관 이하	57 (44.9)	30 (21.7)	61 (38.4)	13 (54.2)	161 (35.9)
	35.4	18.6	37.9	8.1	100.0
위관급	61 (48.0)	13 ( 9.4)	7 ( 4.4)	2 ( 8.3)	83 (18.5)
	73.5	15.7	8.4	2.4	100.0
영관급	9 ( 7.1)	95 (68.8)	91 (57.2)	9 (37.5)	204 (45.5)
	4.4	46.6	44.6	4.4	100.0
전체	127 (100.0)	138 (100.0)	159 (100.0)	24 (100.0)	448 (100.0)
	28.3	30.8	35.5	5.4	100.0

주: 준사관 이하(하사, 중사, 상사, 원사, 준위). 위관(대위), 영관(소령, 중령, 대령)임. 미기재는 16명(3.4%)임.  $\chi^2=160.175$ ,  $df=6$ ,  $p<0.01$

그리고 군에서의 직위를 학력별로 보면, 고졸 이하의 경우 준사관 이하가 87.6%로 대부분을 차지하고 있다. 2년제 졸업의 경우 준사관 이하가 51.5%로

절반 이상이며 그 다음이 영관급으로 36.2%를 차지하고 있다. 4년제 졸업의 경우 영관급이 58.3%, 위관급이 36.5%를 차지하고 있으며 대학원 이상의 경우 영관급이 84.4%를 차지하고 있다. 위관급은 전체 비율이 18.6% 밖에 되지 않아 비율이 작게 나타난다.

<표 II-57> A기관 등록 제대군인 학력별 직위 구성

직위	학력				전체
	고졸 이하	2년제 졸업	4년제 졸업	대학원 이상	
준사관 이하	99 (87.6)	48 (51.1)	8 ( 5.1)	2 ( 2.6)	157 (35.7)
위관급	3 ( 2.7)	12 (12.8)	57 (36.5)	10 (13.0)	82 (18.6)
영관급	11 ( 9.7)	34 (36.2)	91 (58.3)	65 (84.4)	201 (45.7)
총계	113 (100.0)	94 (100.0)	156 (100.0)	77 (100.0)	440 (100.0)

주: 미기체는 24명(5.2%)임.  $\chi^2=266.016$  df=6,  $p<0.01$

한편, 준사관 이하의 경우 50대 이상이 37.9%로 가장 많으며 위관급은 40세 미만이 73.5%로 대다수를 차지하고 있다. 영관급은 40대와 50대가 46.6%, 44.6%로 40대와 50대가 90% 이상을 차지하고 있다. 준사관은 원사나 준위의 경우 최장기 복무를 하게 되어 50대 이상이 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 보여진다. 전체적으로 위관급이 평균적으로 나이가 적으며 영관급이 나이가 많다. 학력별로 준사관 이하의 경우 고졸 이하가 63.1%로 가장 많으며 학력이 높을수록 그 비율이 낮아지고 있다. 위관급은 대졸이 69.5%로 가장 많으며 전문대졸이 14.6%로 그 다음을 차지하고 있다. 영관급은 대졸이 45.3%로 가장 많으며 대학원 이상이 32.3%를 차지한다. 전체적으로 학력이 낮을수록 직위가 낮고 학력이 높을수록 직위가 높은 것으로 나타난다.

취업지원을 위해 A기관에 등록된 제대군인들은 전반적으로 연령이 낮을수록 고학력자이며 연령이 높을수록 학력이 낮으며, 대학원 이상의 경우는 40대와 50대가 가장 높음을 볼 수 있으며 동일하게 학력이 높을수록 연령이 낮아지는 편인데, 이는 주로 계급이 높은 장성급과 영관급일 것으로 여겨진다.

## 1) 제대군인들의 희망직업

제대군인들이 희망하는 직업을 연령대, 학력, 그리고 직위별로 살펴보면 다음 <표 II-58>과 같다.

먼저, 연령별로 보면 전체적으로 사무관리직이 51.2%, 서비스직 15.2%, 전문기술/제조/과학직 9.2%의 순으로 나타났다. 전반적으로 사무관리직에 대한 선호도가 높은 공통점을 갖고 있으나, 연령 즉, 40대 미만과 40대 이상에 있어 희망직업이 다소 상이하였다. 즉, 40대 미만의 경우 사무관리직에 대한 선호도가 다른 연령대에 비해 강하고, 또 다른 연령대에 비해 전문특수직에 대한 선호도가 강하였다. 하지만 40대 이상의 경우 사무관리직>서비스직>전문기술/제조/과학직에 대한 선호도가 있으며 서비스직에 대한 선호는 연령이 많을수록 강해지고 전문기술/제조/과학직에 대한 선호는 약해지는 것으로 나타났다.

&lt;표 II-58&gt; 제대군인 연령별 희망직업

희망직업	연령				전체
	40세 미만	40대	50대	60세 이상	
사무관리직	74 (56.5)	72 (50.7)	76 (47.8)	11 (47.8)	233 (51.2)
마케팅	3 (2.3)	5 (3.5)	1 (0.6)	1 (4.3)	10 (2.2)
서비스직	11 (8.4)	20 (14.1)	33 (20.8)	5 (21.7)	69 (15.2)
전문기술/제조/과학직	11 (8.4)	18 (12.7)	12 (7.5)	1 (4.3)	42 (9.2)
전문특수직	14 (10.7)	8 (5.6)	5 (3.1)	1 (4.3)	28 (6.2)
IT/정보통신직	7 (5.3)	1 (0.7)	7 (4.4)	0 (0.0)	15 (3.3)
디자인	1 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)
기타	10 (7.6)	18 (12.7)	24 (15.1)	3 (13.0)	55 (12.1)
무관	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	1 (4.3)	2 (0.4)
전체	131 (100.0)	142 (100.0)	159 (100.0)	23 (100.0)	455 (100.0)

주: 미기재는 9명(1.9%)임.  $\chi^2=43.537$ ,  $df=24$ ,  $p<0.01$

둘째, 학력별로 보면, 고졸의 경우 서비스직이 31.3%로 가장 많으며 사무관리직이 27%로 그 다음을 차지한다. 사무관리직의 경우는 2년제 졸업이 44.9%, 4년제 졸업이 65.8%, 대학원 이상이 68%를 차지하는 등 학력이 높을

수록 사무관리직이 선호되고 있음을 볼 수 있다. 서비스직의 경우는 그와는 반대로 2년제가 14.3%, 4년제가 8.2%, 대학원 이상이 4%로 낮아지는 경우를 볼 수 있다. 이렇게 사무관리직에 대한 선호는 학력이 높아질수록 더욱 강해지는 반면, 서비스직에 대한 선호는 학력이 높아질수록 더욱 약해지는 것을 볼 수 있으며, 학력이 높아질수록 전문특수직에 대한 선호가 높은 것으로 나타났다.

<표 II-59> 제대군인 학력별 희망직업

희망직업	학력				전체
	고졸 이하	2년제 졸업	4년제 졸업	대학원 이상	
사무관리직	31 (27.0)	44 (44.9)	104 (65.8)	51 (68.0)	230 (51.6)
마케팅	3 (2.6)	2 (2.0)	3 (1.9)	2 (2.7)	10 (2.2)
서비스직	36 (31.3)	14 (14.3)	13 (8.2)	3 (4.0)	66 (14.8)
전문기술/제조/과학직	8 (7.0)	13 (13.3)	15 (9.5)	4 (5.3)	40 (9.0)
전문특수직	1 (0.9)	8 (8.2)	11 (7.0)	8 (10.7)	28 (6.3)
IT/정보통신직	5 (4.3)	6 (6.1)	2 (1.3)	3 (4.0)	16 (3.6)
디자인	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)
기타	29 (25.2)	10 (10.2)	10 (6.3)	4 (5.3)	53 (11.9)
무관	1 (0.9)	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.4)
총계	115(100.0)	98(100.0)	158(100.0)	75(100.0)	446(100.0)

주: 미기재는 18명(3.9%)임.  $\chi^2=102.158$  df=24,  $p<0.01$

셋째, 직위별로 보면, 준사관 이하의 경우 사무관리직이 28.6%, 서비스직이 26.7%, 전문기술/제조/과학직이 11.8%의 순으로 나타났다. 위관급의 경우 사무관리직이 66.7%로 가장 많으며, 그 다음이 전문특수직 11.1%였으며, 영관급의 경우 사무관리직이 63.7%, 서비스직이 10.4%로 각각 나타났다.

<표 II-60> 제대군인 직위별 희망직업

희망직업	직위			전체
	준사관 이하	위관급	영관급	
사무관리직	46 (28.6)	54 (66.7)	128 (63.7)	228 (51.5)
마케팅	4 (2.5)	2 (2.5)	4 (2.0)	10 (2.3)
서비스직	43 (26.7)	3 (3.7)	21 (10.4)	67 (15.1)

<표 계속>

희망직업	직위			전체
	준사관 이하	위관급	영관급	
전문기술/제조/과학직	19 (11.8)	6 (7.4)	13 (6.5)	38 (8.6)
전문특수직	5 (3.1)	9 (11.1)	12 (6.0)	26 (5.9)
IT/정보통신직	8 (5.0)	3 (3.7)	5 (2.5)	16 (3.6)
디자인	1 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)
기타	35 (21.7)	4 (4.9)	16 (8.0)	55 (12.4)
무관	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.0)	2 (0.5)
전체	161 (100.0)	81 (100.0)	201 (100.0)	443 (100.0)

주: 준사관 이하(하사, 중사, 상사, 원사, 준위), 위관(대위), 영관(소령, 중령, 대령)임. 미기재는 21명(4.5%)임.  $\chi^2=82.987$ ,  $df=16$ ,  $p<0.01$

## 2) 제대군인들이 희망하는 연봉 수준

제대군인들은 취업시 희망보수 정도를 연령, 학력, 직위별로 나누어 살펴보면 다음 <표 II-61>과 같다.

첫째, 연령별로 40세 미만의 경우는 연봉 3,000만원 이하가 39.1%로 가장 많으며 40대의 경우도 26.6%로 가장 많으나 그 비중은 40세 미만보다 작음을 알 수 있다. 50대의 경우는 제한 없음이 43.8%로 가장 많으며 60세 이상은 2,000만원 이하와 제한 없음이 각각 33.3%로 동일한 비중을 가지고 있다. 전체적으로 50대 이하의 경우는 희망연봉이 높으며 50대 이상부터는 연봉보다는 취업이 우선인 것으로 파악할 수 있겠다. 즉, 제대군인의 연령이 높아질수록 희망하는 연봉의 수준 역시 증가함을 알 수 있다.

<표 II-61> 제대군인 연령별 희망연봉

희망연봉	연령				전체
	40대 미만	40대	50대	60세 이상	
2,000만원 이하	17 (12.8)	17 (11.9)	28 (17.3)	8 (33.3)	70 (15.2)
3,000만원 이하	52 (39.1)	38 (26.6)	15 (9.3)	3 (12.5)	108 (23.4)
3,000만원 초과	13 (9.8)	28 (19.6)	12 (7.4)	1 (4.2)	54 (11.7)
제한 없음	26 (19.5)	34 (23.8)	71 (43.8)	8 (33.3)	139 (30.1)
협의 후 결정	12 (9.0)	17 (11.9)	22 (13.6)	1 (4.2)	52 (11.3)

<표 계속>

희망연봉	연령				전체
	40대 미만	40대	50대	60세 이상	
회사 규정	13 (9.8)	9 (6.3)	14 (8.6)	3 (12.5)	39 (8.4)
전체	133 (100.0)	143 (100.0)	162 (100.0)	24 (100.0)	462 (100.0)

주: 미기재는 2명(0.4%)임.  $\chi^2=69.751$  df=15,  $p<0.01$

둘째, 학력별로 보면, 고졸 이하의 경우 2,000만원 이하가 31%로 제한 없음 다음 많으며 2년제 졸업의 경우 3,000만원 이하가 30.6%로 가장 많다. 4년제 졸업의 경우도 3,000만원 이하가 27.3%로 가장 많이 차지하고 있으며 대학원 이상의 경우 제한 없음 다음으로 3,000만원 초과가 24.4%를 차지하고 있다. 전체적으로 제한 없음이 29.6%로 가장 높은 비중을 차지하고 있어 연봉보다는 취업 자체가 선호되고 있음을 알 수 있다. 즉, 학력이 낮을수록 희망하는 연봉의 수준이 낮고 학력이 높을수록 희망연봉이 높게 나타나 제대군인들이 희망하는 연봉의 수준은 학력수준과 비례하고 있었다.

<표 II-62> 제대군인 학력별 희망연봉

희망연봉	학력				전체
	고졸 이하	2년제 졸업	4년제 졸업	대학원 이상	
2,000만원 이하	36 (31.0)	15 (15.3)	12 ( 7.5)	5 ( 6.4)	68 (15.0)
3,000만원 이하	17 (14.7)	30 (30.6)	44 (27.3)	16 (20.5)	107 (23.6)
3,000만원 초과	2 ( 1.7)	6 ( 6.1)	26 (16.1)	19 (24.4)	53 (11.7)
제한 없음	40 (34.5)	26 (26.5)	41 (25.5)	27 (34.6)	134 (29.6)
협의 후 결정	10 ( 8.6)	10 (10.2)	26 (16.1)	6 ( 7.7)	52 (11.5)
회사규정	11 ( 9.5)	11 (11.2)	12 ( 7.5)	5 ( 6.4)	39 ( 8.6)
전체	116 (100.0)	98 (100.0)	161 (100.0)	78 (100.0)	453 (100.0)

주: 미기재는 11명(2.4%)임.  $\chi^2=72.336$  df=15,  $p<0.01$

셋째, 직위별로 보면, 준사관 이하의 경우 제한 없음이 32.1%로 가장 많으며 그 다음으로 2,000만원 이하가 26.5%를 차지한다. 위관급은 제한 없음이 31.3%, 3,000만원 이하가 28.9%이였으며, 영관급은 제한 없음이 28.3%, 3,000만원 이하가 23.9%를 차지하고 있다. 모든 직위에서 제한 없음이 가장

높은 비중을 차지 하였으며, 3,000만원 수준이 그 다음을 차지하였다. 제대군인들의 희망연봉은 직위에 비례하는 것으로 나타나 직위가 낮을수록 낮은 연봉을, 직위가 높을수록 높은 연봉을 희망하고 있다.

<표 II-63> 제대군인 직위별 희망연봉

희망연봉	직위			전체
	준사관 이하	위관급	영관급	
2,000만원 이하	43 (26.5)	3 ( 3.6)	23 (11.2)	69 (15.3)
3,000만원 이하	33 (20.4)	24 (28.9)	49 (23.9)	106 (23.6)
3,000만원 초과	2 ( 1.2)	12 (14.5)	37 (18.0)	51 (11.3)
제한 없음	52 (32.1)	26 (31.3)	58 (28.3)	136 (30.2)
협의 후 결정	15 ( 9.3)	11 (13.3)	23 (11.2)	49 (10.9)
회사규정	17 (10.5)	7 ( 8.4)	15 ( 7.3)	39 ( 8.7)
직위	162 (100.0)	83 (100.0)	205 (100.0)	450 (100.0)

주: 준사관 이하(하사, 중사, 상사, 원사, 준위), 위관(대위), 영관(소령, 중령, 대령)임. 미기재는 14명(3.0%)임.  $\chi^2=50.520$ ,  $df=10$ ,  $p<0.01$

### 3) 취업을 위한 자격취득

제대군인들이 취업을 위해 취득한 자격을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 연령별로 보면 <표 II-64>에서 보는 바와 같이, 60세 이상을 제외하고 연령이 높아질수록 희망직업에 관련된 능력인정형 자격을 많이 보유하는 반면, 연령이 낮을수록 희망직업과 무관한 능력형 자격을 많이 보유하고 있다. 아울러 면허적 자격은 40대가 다른 연령에 비해 많이 보유하고 있다.

<표 II-64> 제대군인 연령별 자격증

연령	자격증 유형	0개	1개	2개	3개 이상
		40세 미만	능력인정형 자격(희망직업 관련)	109	13
능력형 자격(희망직업 무관)	22		39	26	46
면허적 자격	119		11	2	1

<표 계속>

연령	자격증 유형	0개	1개	2개	3개 이상
40대	능력인정형 자격(희망직업 관련)	117	16	4	6
	능력형 자격(희망직업 무관)	38	27	29	49
	면허적 자격	117	23	3	0
50대	능력인정형 자격(희망직업 관련)	126	14	12	10
	능력형 자격(희망직업 무관)	50	39	32	41
	면허적 자격	147	14	1	0
60세 이상	능력인정형 자격(희망직업 관련)	21	2	1	0
	능력형 자격(희망직업 무관)	7	6	8	3
	면허적 자격	24	0	0	0
총계		잘못된 계산식	잘못된 계산식	잘못된 계산식	잘못된 계산식

둘째, 학력별로 취업준비 제대군인의 학력별 자격증 소지를 보면 학력이 낮을수록 희망직업과 관련된 능력인정형 자격증 소유가 높은 편으로 보이며 면허적 자격의 경우 학력이 높을수록 많이 보유하고 있는 것으로 보여지고 있다.

<표 II-65> 취업준비 제대군인 학력별 자격증 소지

학력	자격증 유형	0개	1개	2개	3개 이상
고졸 이하	능력인정형 자격(희망직업 관련)	90	14	8	4
	능력형 자격(희망직업 무관)	30	36	23	27
	면허적 자격	111	4	1	0
2년제	능력인정형 자격(희망직업 관련)	74	11	7	6
	능력형 자격(희망직업 무관)	20	22	25	31
	면허적 자격	86	12	0	0
4년제	능력인정형 자격(희망직업 관련)	136	14	4	8
	능력형 자격(희망직업 무관)	44	37	31	50
	면허적 자격	140	21	1	0
대학원 이상	능력인정형 자격(희망직업 관련)	65	5	3	4
	능력형 자격(희망직업 무관)	16	16	14	31
	면허적 자격	60	12	4	1
총계		872	204	121	162

셋째, 직위별로 준사관 이하는 희망직종 관련 자격을 1개 22명, 2개 12명, 3개 2명이 보유하고, 일반적 자격을 1개 50명, 2개 33명, 3개 22명, 3개 이상 31명으로, 그리고 능력인정형 자격은 다수의 제대군인들이 보유하고 있다. 위관급은 희망직종 관련 자격을 17명이 보유하고 있고 면허적 자격은 6명이다. 영관급은 희망직종 관련 자격을 1개 이상 28명으로 준사관 이하보다 적으나, 면허적 자격의 경우 39명이 보유하고 있어 가장 많다.

<표 II-66> 취업준비 제대군인 경력별 자격증 소지

경력	자격증 유형	0개	1개	2개	3개 이상
준하사관	능력인정형 자격(희망직업 관련)	131	22	12	11
	능력형 자격(희망직업 무관)	40	50	33	53
	면허적 자격	165	10	1	0
위관	능력인정형 자격(희망직업 관련)	66	7	6	4
	능력형 자격(희망직업 무관)	17	23	19	24
	면허적 자격	77	5	1	0
영관	능력인정형 자격(희망직업 관련)	177	16	4	8
	능력형 자격(희망직업 무관)	61	39	43	62
	면허적 자격	166	34	5	0
총계		900	207	126	165

#### 마. 군차원에서 지원해주는 제대군인의 취업현황

군차원에서 지원해주는 B기관에 등록된 제대군인의 연령별 현황은 <표 II-67>과 같이, 30대가 40.14%로 가장 많았고 다음으로 20대(37.5%), 50대(11.93%), 40대(9.29%), 60대(1.11%) 순으로 나타났다.

&lt;표 II-67&gt; B기관 등록 제대군인 현황

연령대	인원	비율
20~30	13,678	37.5
30~40	14,640	40.1
40~50	3,390	9.3
50~60	4,353	11.9
60~70	405	1.1
계	36,466	100.0

제대군인 학력별 현황 <표 II-68>에서 보는 바와 같이, 대졸이 44.7%로 가장 많았고 다음으로 전문대학(18.6%), 고등학교(14.3%), 대학원(13.6%)의 순으로 나타났다.

&lt;표 II-68&gt; 학력별 제대군인 현황

학력		인원수		비율
고등학교	재학	29	5,218	14.3
	퇴학	189		
	졸업	5,000		
전문대학	재학	290	6,777	18.6
	퇴학	697		
	졸업	5,790		
대학교	재학	374	16,303	44.7
	퇴학	406		
	수료	20		
	졸업	15,303		
대학원	재학	1,296	4,968	13.6
	퇴학	339		
	수료	28		
	졸업	3,305		
기타		340		0.9
계		36,466		100.0

주: 기타부분은 학력에 대한 정보가 나타나 있지 않음.

제대군인 취업희망업종 요구는 <표 II-69>와 같다. 제대군인 희망업종 현황을 살펴 본 결과, 군 관련직(11.14%) 또는 사무관리직(7.82%), 공무원(6.55%), 금융(3.46%)등의 지원율이 높았다. 이는 군생활의 경력을 살리기를 원하고 안정적인 직업을 선호하기 때문인 것으로 판단된다. 다음으로는 접하기 쉬운 서비스직(1.44%)이나 자격증을 이용한 전문 특수직(0.78%)이 뒤를 이었다. 그리고 디자인직(0.41%), 의료 농축산(0.27%), 영업 관리직(0.13%) 등으로 나타났다.

<표 II-69> 희망업종별 제대군인의 인원과 백분율

희망업종	인원	비율	희망업종	인원	비율
군 관련직	4,065	11.14	화공 요업 섬유	330	0.90
관리	3,190	8.74	법률	330	0.90
영업 마케팅	2,935	8.04	상담	287	0.78
경비 경호	2,854	7.82	카드	286	0.78
사무직	2,806	7.69	경리	283	0.77
공무원	2,392	6.55	회계	271	0.74
전기전자 통신	2,005	5.49	교통	259	0.71
마케팅	1,995	5.47	식품	255	0.69
총무/구매/인사관리	1,610	4.41	농축산물	250	0.68
건축	1,384	3.79	비서	236	0.64
기획	1,380	3.78	항공 해양	225	0.61
구매·자재	1,360	3.72	의료	215	0.58
기계 금속 항공	1,320	3.61	언론	210	0.57
금융 회계세무	1,263	3.46	뉴미디어	190	0.52
무역	1,215	3.33	디자인	153	0.41
기술관리 연구	1,170	3.20	금속	145	0.39
정보전달	1,135	3.11	생명공학	120	0.32
토목 건축	855	2.34	판매	105	0.28
교사 교수 연구원	796	2.18	나무 종이 체지	100	0.27
운전	780	2.13	요업	96	0.26

<표 계속>

희망업종	인원	비율	희망업종	인원	비율
부동산	738	2.02	특수차	90	0.24
관광	709	1.94	인쇄 출판	83	0.22
공정관리	626	1.71	통역	78	0.21
기능직	620	1.70	도시	77	0.21
광고	616	1.68	사진	75	0.20
비상계획관	615	1.68	세무	70	0.19
예비군 자원	589	1.16	선원	60	0.16
홍보	586	1.60	오퍼레이터	50	0.13
서비스	527	1.44	보험	48	0.13
환경	488	1.33	기상	37	0.10
생활체육	410	1.12	전화교환	24	0.06
생산	400	1.09	기타	503	1.37

주: 인원수보다 희망 직종이 많은 이유는 1지망, 2지망, 3지망까지 희망직종을 지원할 수 있게 되어있기 때문에 나타난 결과임.

### 제3절 제대군인 취업지원 체계

3절에서는 국내 제대군인의 정책 동향을 살펴보았다. 국내 정부부처 및 관련 기관에서 제대군인의 취업을 지원하기 위한 정책들을 살펴보고 그러한 정책들이 제대군인의 취업지원 프로그램에 주는 시사점을 도출하였다. 또한 국외 제대군인의 정책 동향도 살펴보았다. 제대군인의 취업지원과 관련하여 선진적인 시스템을 운영하고 있는 유럽의 독일과 프랑스의 지원 정책과 구체적인 내용, 지원 체제, 그리고 기업과 연계된 취업지원 프로그램에 대해 살펴봄으로써, 우리나라에 시사점을 도출하고자 한다. 마지막으로 영역별 제대군인 취업지원 정책을 인프라(법, 정책), 프로그램(직업보도소집교육, 사회적응교육, 직업보도교육 등), 취업지원서비스(전직지도 및 상담, 취업알선 등), 일자리 확보 및 제공(군 관련 취업직위 확대, 취업박람회 등), 군 경력 및 교육의 사회인증 제도화로 나누어 정리하였다.

## 1. 국내 제대군인 정책 동향

현재 정부 각 부처 및 기관에서는 제대군인의 취업을 지원하기 위한 정책들을 전개하고 있다. 우선, 국무총리실에서는 범정부적인 제대군인 지원 체제인 “제대군인지원위원회”를 마련하여 관련 부처 간 구인구직 정보의 공동 활용, 취업박람회의 공동 개최, 공공·민간부문 일자리 창출 등 취업지원 정책을 추진하고 있다. 또한 국방부는 직업보도과를 신설하여 운영하고 있으며, 육군은 더욱 적극적인 제대군인의 취업지원을 위하여 2004년 4월 1일부로 제대군인 지원과를 제대군인지원처(3개과: 제대군인정책과, 직업보도과, 예비역협력과)로 증편(편제 반영) 운용 중이고, 해군에서는 제대군인정책과를 신설하여 기존의 직업보도실과 함께 운용하고 있으며, 공군에서는 취업지원활동 강화를 위하여 제대군인의 전역·취업·보훈관련 업무를 종합적으로 서비스하기 위한 “공군제대군인지원센터”를 2006년부터 단계적으로 재경지역과 충청, 영남, 호남, 강원 지역에 설치할 계획에 있다. 그리고 국가보훈처에서는 제대군인이 성공적으로 사회에 정착할 수 있도록 하기 위하여 전문가에 의한 진로상담, 직업능력강화, 맞춤형 취업, 창업지원 등을 제대군인지원센터를 통하여 지원하고 있으며, 각종 취업정보를 제공하고 있다.

한편, 정부는 범정부적 제대군인 취업지원을 구체화하기 위한 방안으로 관계부서(국방부, 노동부, 보훈처, 기획예산처, 행자부 등) 실무국장 및 과장으로 편성된 제대군인지원 T/F를 구성하여 취업정보 공유방안, 범정부 제대군인 일자리 창출, 직업교육훈련 내실화 등 관계 장관 간담회 합의사항 이행방안을 협의 중에 있다.

이와 같이 정부는 제대군인의 취업을 지원하기 위해 다양한 노력을 기울이고 있지만 취업 성과는 아직 미흡한 수준이고, 향후 더욱 적극적이고 전폭적인 정책적 지원과 실천이 요구되고 있는 실정이다. 여기에서는 제대군인의 취업을 위해 적극적이고 구체적인 지원을 하고자 하는 육군, 국가보훈처의 정책내용, 그리고 무엇보다 향후 추진계획을 중심으로 살펴보았다.

가. 육군의 제대군인 취업지원 정책<sup>4)</sup>

1) 목표 및 기본 내용

육군에서는 ‘제대군인 최고의 복지는 일자리 제공’이라는 슬로건 아래 종합적·체계적 정책추진 체계 확립, 군내·외 예비역 취업직위 창출, 맞춤형 직업보도교육 및 전직지원, 군인고용보험 및 제대군인지원기금 확보, 직업보도교육 인원 정원 외 관리 등의 범정부적 제대군인 취업지원 5대 핵심 정책과제를 확정하여 추진하고 있다. 제대군인의 취업을 위한 정책의 기본 목표는 제대군인에 대한 정확한 인적정보자료 관리와 종합적·체계적인 취업지원시스템을 구축하여 일자리 창출과 취업을 제도적으로 보장함으로써 제대군인의 삶의 질 향상과 군 우수인력 획득 및 국가 발전에 기여하는 데 있다. 이러한 목표를 달성하기 위한 제대군인 취업정책의 기본내용은 다음과 같다.

첫째, 양질의 군 인적자원을 사회발전에 재활용하기 위해 학교(사회)-군-직업세계(사회)가 연계된 효율적인 제대군인 취업지원정책을 발전시킨다.

둘째, 제대군인의 특성에 부합된 취업지원 방향을 정립하고, 제대군인에게 적합한 취업직위를 개발 및 관리하여 민·관·군이 통합된 취업지원 네트워크를 구축·지원한다.

셋째, 이를 통해 전역할 때까지 성실하게 군복무한 제대군인을 취업시킬 수 있도록 공신력 있는 선발제도를 정립, 운영한다.

넷째, 제대군인의 취업지원을 위하여 사회보장제도를 도입하고, 개인의 군복무경력 및 교육훈련 실적이 사회에서 인정될 수 있도록 법적·제도적 장치를 강구한다.

---

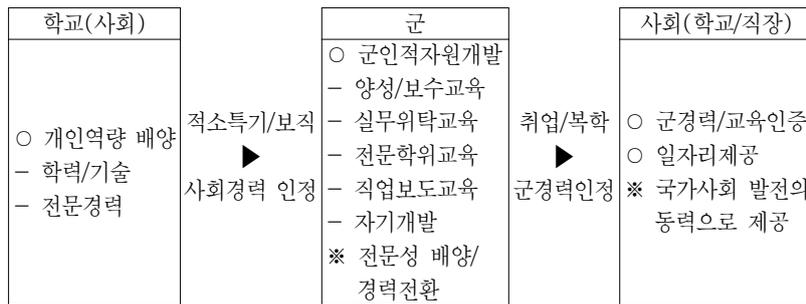
4) 우리나라에서 추진되고 있는 제대군인의 취업지원을 위한 정책은 2005년 육군본부에 의해 마련된 “제대군인 복지 중·장기 종합발전계획”, 국가보훈처가 2006년에 마련하고 있는 “제대군인 지원을 위한 중장기 기본계획(안)”을 토대로 살펴보았다.

2) 추진 방향

제대군인의 취업지원 정책의 추진 방향은 연평균 전역간부의 인원현황 및 생활실태, 그리고 제대군인의 취업직위 및 취업지원 실태를 분석한 결과를 토대로 만들어졌다. 구체적인 추진 방향은 다음과 같다.

첫째, 군은 지식기반사회로의 변화에 부응할 수 있는 군 인적자원을 개발하여 선진정예강군 육성을 추진해야 한다. 이에 군은 학교-군-직업세계의 원활한 연계체제를 유지하여 양질의 국방인력을 획득하고, 군 인적자원을 국가사회 발전의 원동력으로 재활용할 수 있도록 [그림 II-8]과 같이 효율적인 취업지원체계를 구축한다.

[그림 II-8] 학교-군-사회 간 연계체계 구축 개념



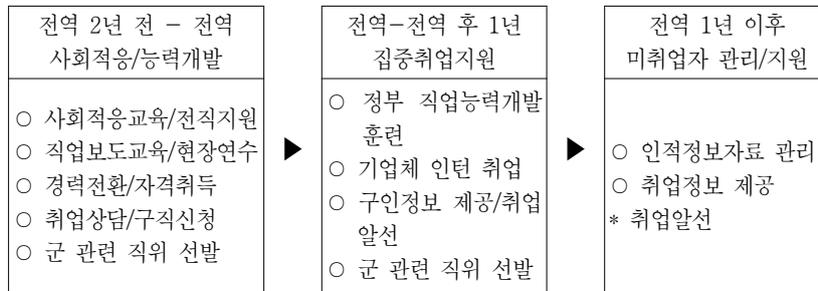
둘째, 제대군인에 대한 지원정책은 국가가용자원의 효율성과 생산적 복지정책 구현을 고려한 제대군인 직업능력개발 및 일자리 창출 중심의 취업지원정책을 우선적으로 추진한다.

셋째, 이를 위해 군은 정부기관과 연계하여 관련제도와 법령을 정비하며, 필요 충분한 정부재원을 확보하고, 체계적인 직업조사를 통해 제대군인에게 적합한 취업직위를 최대한 발굴한다.

넷째, 제대군인에 대한 취업지원은 복무구분 및 계급별 대상자의 특성에 맞는 지원방향을 설정하여 단계적으로 집중 관리한다. 이를 위해서 20년 이상

장기복무자는 군내·외 군 관련 취업직위 및 소요예산을 확보하여 전역 후 3~10년 기간 취업을 보장하고, 10년 이상 20년 미만 장기복무자는 확보한 군 관련 직위에 일부 취업시키고, 기타는 취업경쟁력을 제고시켜 사회취업을 지원한다. 5년 이상 10년 미만의 중기복무자에게는 정부 고용정책과 연계하여 취업지원 활동을 확대해 나간다. 그리고 군은 국방취업센터 및 국가보훈처의 제대군인지원센터와 연계하여 미취업자의 인적자료를 관리하여 취업 시까지 지속 관리한다([그림 II-9] 참조).

[그림 II-9] 전역 전·후 취업지원 활동개념



다섯째, 군은 정부의 제대군인 취업지원정책과 연계하여 관련기관, 지방자치단체, 기업체 등과 협력하여 제대군인에게 적합한 군내·외 분야별 취업직위를 지속적으로 개발 및 확보하고, 일정기간 취업을 지원한다.

여섯째, 아울러 군은 정부 관계기관과 협의하여 기업체 등 취업보호기관이 제대군인고용명령을 이행할 수 있도록 「제대군인에 관한 법률」의 취업보호 조항 개정을 추진한다. 이를 위해 정부기관 및 공·사기업체의 비상기획, 병무, 민방위, 동원, 재난 및 안전관리, 경호 및 경비 관련 직위에 제대군인을 우선 채용하고 장기복무 제대군인의 고용명령 미 이행시 과태료 부과를 상향 조정하고, 미채용기업의 부담금제도·채용업체에 법인세 감면 및 고용 장려금 지급제도를 시행한다.

### 3) 중점 과제

위에서 살펴본 제대군인의 취업 정책의 추진 방향에 따른 중점 과제는 다음과 같다.

#### (가) 군내·외 취업직위 개발 확대

정부는 국무총리를 위원장으로 하는 “제대군인지원위원회”를 설치하여 범정부차원의 제대군인 취업지원 정책을 개발하고 있다. 이에 각 정부부처는 보훈처를 중심으로 관련 공공·민간 부문에 대한 제대군인 일자리 창출을 추진하고 있다. 그러나 정부부처 간 이해관계 상충 및 조직 축소, 국민안보의식 약화, 사회 취약계층과의 형평성 문제 등으로 취업직위 개발이 부진하며 군 관련 취업직위는 오히려 감소추세에 있는 것이 현 실정이다. 이에 육군은 정부의 취업지원 정책과 연계하여 제대군인의 전문성을 활용할 수 있는 군내·외 취업직위를 개발·확대하기 위하여 다음과 같은 노력을 기울이고 있다.

첫째, 군내 취업직위의 확대를 위하여 계약직 군무원 관리지침에 의거 별정직 교관 직위와 일반직 직급별 20% 이내 제대군인 채용 가능직렬을 계약직으로 전환한다.

둘째, 군내 비전투부서의 전투발전 연구, 교육훈련 통제, 전투실험, 시험평가 등 관련분야와 부대시설 관리 및 운영업무를 아웃소싱하여 예비역 활용 직위를 확대한다.

셋째, 2005년도 이후 민간대학과 학·군을 제휴하여 총 10여개의 일반대학에 군사학과를 개설하여 20여명의 영관 이상 예비역 군사학교수 직위를 확보·임용시킨다.

넷째, 국방부의 학군장교 양성제도 개선계획에 의거 2004~2005년 간 15개 대학에 국가안보론 등 안보학 관련 5개 과목을 개설하여 2007년까지 영관 이상 예비역 안보학 교수 30여 직위를 확보·임용시킨다.

다섯째, 한국과학재단의 전문경력인사 초빙활용사업의 군 전문 경력 인사

직위를 군사교육기관으로 확대하여 초빙교수 직위를 추가 확보한다.

여섯째, 기술인력 양성(정비·탄약·통신특기)을 위한 학·군 협약을 통하여 전문대학의 기술학과 실습교수 직위와 협약대학 군사기술 중앙연구소의 연구자문위원 직위를 확보하여 영관 이상 예비역을 임용시킨다.

일곱째, 예비군지휘관 운영직위 추가확보를 위해 대학직장예비군지휘관 전담제 시행과 관련한 정원반영 및 하부조직 보강, 직장예비군 부대 편성기준 완화, 지역예비군지휘관 임기제 도입을 추진한다.

여덟째, 비상대비자원관련법령을 근거로 정부부처 및 기관, 동원지정업체의 비상계획관 운영직위를 IMF 이전 수준 이상으로 확보한다.

아홉째, 제대군인지원에 관한 법률을 정비하여 정부부처·지자체, 정부투자기관·공기업체의 일정직위를 제대군인 취업직위(계약직 공무원·임직원)로 확보한다.

열째, 초·중고교 전문상담교사, 농어촌지역 부족교사 직위에 제대군인을 임용시킬 수 있도록 초·중등 교육법령 제·개정을 추진한다.

열한째, 향후 정부가 신설예정인 지방자치경찰, 공익근무요원 관리관 직위에 제대군인을 채용할 수 있도록 관련법령에 반영한다.

열두째, 국방부 산하기관에 제대군인 채용목표제를 도입하고 계약직제 운영을 확대하여 제대군인 취업을 지원한다.

열셋째, 정부기관과 협력하여 공공·민간분야의 기업체에 「제대군인지원법률」의 의무고용제도에 의한 취업직위를 확보한다. 또한 예비역 중심의 민간군사전문 용역회사 설립을 촉진시켜 제대군인 취업직위를 확대한다.

열넷째, 이밖에 지식기반사회에 적합한 군 관련 직업 종류를 정례적으로 조사하여 제대군인의 전문성에 부합된 취업 기능직위를 지속적으로 발굴·확보한다.

#### (나) 제대군인 취업선발체제 개선

군은 제대군인 취업선발(추천)시 대외기관에 취업되는 인원과 군 관련 취업

직위 중 대령 및 3급 이상 직위에 취업되는 인원에 한하여 구인기관과 기업체의 요구조건에 적합한 장기근속자 및 군 재직 시 현저한 공로자, 성실 복무자를 선발하여 추천하고 있다. 이를 위해 군은 취업자 선발 간 공정성, 신뢰성을 유지하기 위하여 평가기준을 계량화하고 유사 선발과정은 동일 평가기준을 적용하고 있으며, 평가항목은 근무실적, 자질 및 품성, 전문성, 잔여정년, 심의위원 평가 등으로 구분하여 적용하고 있다.

제대군인 취업선발의 공정성과 객관성으로 보장하기 위하여 군은 첫째, 선발과정별 합리적인 평가요소의 선정, 둘째, 주관적 평가요소의 계량화를 통한 객관성 보장, 셋째, 구인기관의 선발요구 조건 평가요소에 반영, 넷째, 전역 시까지 성실하게 복무한 제대군인의 우대방안 강구, 마지막으로 취업선발 제한 대상 사유의 구체화와 같은 사항을 포함하여 방침을 개선하고 있다.

또한 군은 제대군인 향후 취업선발 시에 인사선발센터의 자료를 활용하여 선발업무를 추진하고자 한다. 다시 말해 진급적기 경과자 및 전역자에 대한 전산자료 등의 자료를 별도로 인사선발센터에서 관리하고, 취업선발 시는 대상자들의 자료를 별도 편집하여 선발심의표를 작성, 활용하는 “디지털 취업선발”체계를 구축함으로써 취업선발의 신뢰성 및 효율성을 개선하고, 행정 간소화 효과를 증대시키고자 한다. 이는 폭넓은 취업지원서비스 뿐만 아니라 적시적이며 적재적소의 맞춤형 취업선발을 가능하게 할 것이다.

#### (다) 제대군인 취업설명회 개선

군은 매년 당해연도 전역예정 간부를 대상으로 전·후반기 취업설명회를 개최하여 취업기회를 제공하고 각 기업체에 우수인력을 지원하고 있다. 또한 국방부는 유명 취업전문기관과 제휴하여 취업설명회와 사이버 채용박람회를 시행하고 있으나 일방적인 취업정보를 제공함으로써 그 효과가 미흡한 실정이다. 이에 따라 육군은 현행 취업설명회의 사업예산을 확대 편성하여 사회의 우수 취업전문기관을 활용한 분기단위 민·관·군 통합 취업박람회 개최를 정례화하고 우량 기업체와 대상인원의 참여를 확대하려고 한다.

또한 사이버 취업설명회를 구직 희망의 제대군인 및 국방취업센터와 구인회사가 상호 연동된 프로그램을 활용하여 쌍방 간 정보제공 및 의사소통이 이루어져 실질적인 내용이 될 수 있도록 하고 있다. 그리고 제대군인 취업추진 평가회의 시·군 관련 민간기업체를 참여시키고, 노동부와 협조하여 노동부 산하 155개 고용안정센터에 제대군인 상담원을 배치하여 제대군인에 대한 취업상담 및 진로지도를 할 수 있도록 시스템을 구축하고자 노력을 기울이고 있다.

#### (라) 군 고용보험제도 도입 추진

정부는 국민의 기본권 보장을 위해 1963년 이후 국민의 4대 보험 제도를 도입하여 시행하고 있다. 이 중 고용보험제도는 근로자에 대한 생산적 복지구현을 위해 1965년에 도입한 사회보장제도로서 실업예방 및 고용촉진, 직업능력 개발에 큰 기여를 하고 있으며, 공무원은 적용대상에 제외하고 있다. 하지만 직업군인은 공법상 국가와 계약관계에 있는 공익근로자 즉, 경력직 공무원이지만 군의 특수성으로 일반 공무원과 달리 조기에 전역함으로써 일반근로자가 고용보험에서 지원받는 수준의 국가지원을 요구할 수 있다. 또한 「제대군인 지원에 관한 법률」에는 제대군인에 대한 취업보호 및 의무고용, 직업교육훈련 등을 시행하도록 되어 있으나, 현실성이 결여되어 있어 제대군인 취업지원은 거의 이루어지고 있지 않다.

이에 따라 육군은 제대군인 취업경쟁력 제고를 위해 사회고용보험의 군 도입방안을 연구하여 2003년 국방부에 건의하였으며, 2004년 참여정부의 제대군인 취업지원 5대 정책과제로 반영하였다. 육군은 정부 관계부처와 협의하여 군의 특성 및 사회의 수용 가능성을 고려한 「군인고용보험제도」를 도입하여 ‘보험의 원리와 방식’으로 제대군인의 직업훈련 및 취업을 지원하고자 한다. 또한 군인고용보험 도입 이후 직업훈련 기간의 교육비 전액 및 훈련수당과 생활안정을 위한 실업급여를 지급하며, 직업훈련은 전역 6개월~1년 전부터 전역 후 2년까지 복무구분별로 차등화하여 개인별 총 지원 범위 내에서 수 회 받을 수 있도록 추진하고 있다. 이를 위해 육군은 「제대군인 지원에 관한 법률」

제 11조(직업훈련), 제 8조(위업보호), 제 22조(과태료)의 미비점을 다음과 같이 보완하여 제대군인에게 실질적인 직업훈련을 보장하고 취업지원을 하고자 한다.

첫째, 군대 제대군인 특성에 부합된 직업훈련 전문기관을 설립하여 취업과 연계된 사회적응교육 및 직업능력개발훈련을 실시하고, 직업훈련기간 중 생활안정을 위한 수당을 지원한다.

둘째, 기업체에 제대군인 ‘의무고용 장려제도’를 시행하여 제대군인 고용 시 최소 1년간 임금전액을 정부가 지원하고, 1년 이상 계속 고용 유지 시에는 고용 장려금을 추가 지급한다.

셋째, 정부의 제대군인 고용명령을 이행하지 않는 사업주에 대한 과태료를 현실화시킨다.

#### (마) 군 관련 전문용역회사 설립 및 운영 지원

대부분의 제대군인은 전역 후 취업을 희망하지만 사회가 필요로 하는 전문 지식 및 기술부족 등으로 인해 취업이 어려운 실정이다. 또한 제대군인에 대한 정부차원의 사회정책 지원 대책은 보훈처의 창업교육 및 사업대부(2,000만원/연리4%), 생활안정대부(300만원/연리4%)가 전부이다. 또한 정부는 중소기업체 신기술 창업 및 경영혁신 사업자금을 지원하고 있으나, 제대군인에 대한 소규모 창업 또는 업체설립 자금지원은 미미한 수준이다. 군은 미래 정보화·과학과 군 육성을 위해 전투발전 분야를 아웃소싱하여 저비용 고효율의 전력창출을 추진하고자 하나 예비역 중심의 민간 군사전문용역회사는 군 산하기관의 일부 업체에 불과하다. 이에 따라 국가보훈처는 제대군인의 일자리 창출을 위해 민법상 비영리사단법인 또는 특별법인체 설립을 추진하고 있으며, 군 관련 전문용역회사 설립 및 운영에 대한 육군의 향후 추진방향은 다음과 같다.

첫째, 취업직위 창출을 위한 특별법인체 성격의 군 관련 용역회사 설립을 추진하도록 하고, 정부 차원의 제도적 지원 대책을 발전시키기 위하여 관련기관과 협의를 추진한다.

둘째, 정부에 건의하여 군 전문용역회사 설립 시 자립기반을 구축할 수 있도록 「제대군인 지원에 관한 법률」에 법인 설립근거를 마련하고, 사업목적 범위 내 수의 계약권을 부여할 수 있도록 「국가를 당사로 하는 계약에 관한 법률 시행령」을 개정한다.

셋째, 예비역 중심의 ‘군 전문용역회사’가 군내 예비역활용 적합분야를 아웃소싱하여 자립기반을 구축하고 활동영역을 확장할 수 있도록 지원한다.

넷째, 육군은 용역사업회사에 군 사무실 및 사무기기 등을 지원함으로써 저비용 고효율의 사업성과를 달성토록 한다.

다섯째, 군인공제회 및 재향군인회 산하 기업체가 군 관련 투자 사업을 확대하고, 시설 및 환경관리와 경비용역회사를 설립하여 제대군인 일자리를 창출하도록 지원한다.

여섯째, 제대군인의 소규모 사업 창업 및 군사전문 용역회사 설립을 위한 관련기구 보강과 법령 개정을 정부에 건의한다. 또한 정부 관련부서가 제대군인에 대한 창업정보 사업설계, 조직구성, 자금제공, 시장개척 등의 원스톱 종합 지원 체계를 구축하도록 한다.

일곱째, 국방부, 보훈처, 노동부 등과 협의하여 제대군인 창업자금 및 시설 투자 지원을 위한 가칭 밀리터리 펀드(Military Fund)를 조성하여 제대군인의 소규모 기업체 설립을 촉진시킨다.

#### (바) 군 경력 및 교육의 사회인증 제도화

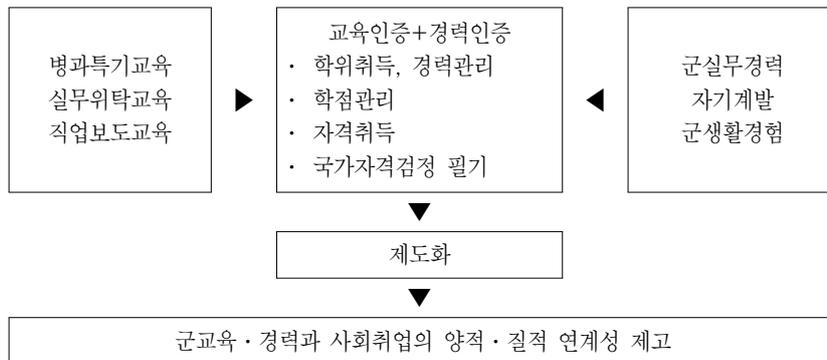
군이 지식기반 사회에서 제대군인의 취업경쟁력을 제고시키기 위해서는 군인의 군 경력 및 교육과 기술자격을 사회가 인정하도록 하여 국가자격증 취득이나 재취업 등이 용이하여야 한다. 그러나 군에서 시행하는 교육훈련이나 직무경력이 사회에서 인정받을 수 있는 제도적 장치가 구축되어 있지 않은 것이 현실이다. 또한 현재는 군 자체의 국방 분야에 적합한 자격검정제도는 없고 노동부가 시행하는 국가기술자격제도에만 의존하고 있다. 각 군은 제대군인 군 경력에 관한 ‘병적기록카드’, ‘군 경력 증명서’ 발급제도를 운영하고 있다.

그러나 ‘군 경력 증명서’에는 군에서 수행한 업무실적, 기술 및 정비실적, 교육 훈련 실적 등이 기록되어 있지 않아 취업에 전혀 도움이 되지 못하고 있다.

따라서 육군은 군 경력과 교육을 사회에서 인정받을 수 있도록 하기 위해 다음과 같은 세부 추진방향을 수립하고 있다.

첫째, 정부 관련부처와 협의하여 군복무 중 이수한 교육훈련을 학점 및 학력으로, 업무실적 및 경력을 사회 유사 직무경력으로, 그리고 군 전문기술은 국가기술자격으로 인정받을 수 있는 법적·제도적 장치를 마련한다.

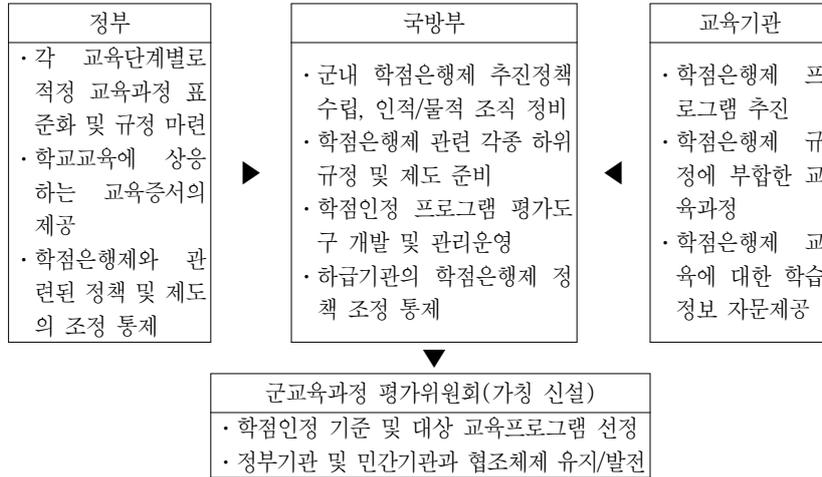
[그림 II-10] 군교육·경력의 자격인증 개념



둘째, 군 자체의 공인자격 인증 및 검정제도를 법제화하여 군 경력이 사회관련 분야의 공인자격으로 인증될 수 있도록 정부의 ‘국가직무능력표준제도’를 도입, 시행하여 직무경력 인증업무를 발전시킨다.

셋째, 군복무간 교육훈련 실적을 사회 동일분야의 학점 및 학력 또는 국가기술자격 교육과정으로 인정받을 수 있도록 하고, 이를 위하여 가칭 ‘군 교육과정 평가위원회’를 학·관·군 교육 전문가로 구성하여 운영한다.

[그림 II-11] 학점인정관련 군 교육과정 평가위원회 기능



넷째, 개인의 군복무기간 주요 경력, 업무·교육·정비실적 등을 체계적으로 기록한 “군 경력 및 교육증명서” 발급제도를 시행한다.

다섯째, 학교-군-사회 직업세계로의 원활한 전환을 촉진하기 위해 장기적으로 개인의 제반 이력이 사회적으로 표준화될 수 있는 경력관리체계를 검토하여 발전시킨다.

(사) 제대군인 취업 및 교육지원 네트워크 구축

정부는 제대군인 취업경쟁력 강화를 위해 국무총리실의 ‘제대군인지원위원회’를 통하여 범정부적인 공공·민간부문의 취업지원 정책을 추진 중이며, 정부 각 부처 및 기관은 다양한 취업지원 활동을 전개하고 있다. 우선 국방부는 2004년도에 편성한 ‘직업보도과’와 1997년에 설립한 ‘국방취업지원센터’를 중심으로 취업정보제공, 취업상담 및 알선 등의 군 직업보도업무를 발전시키고 있으며 국방취업전산망(MND job)의 취업정보시스템을 보강하고 있다. 국가보훈처는 ‘제대군인국’ 및 ‘제대군인지원센터’를 통하여 제대군인에 대한 취(창)

업 상담 알선 등의 지원업무를 강화하고 있다. 또한 노동부는 전국에 폴리텍대학들과 155개의 고용안정센터를 운영하고 있으며, 특히 고용안정센터에서는 구직자에 대한 각종 직업정보 제공 및 취업상담을 전담하고 있다. 육군은 2004년도에 3개 과로 구성된 제대군인 지원처를 새로이 편성하여 정책개발 및 직업보도, 홍보 및 협력기능을 확대하고, 자체 취업지원센터를 운영하여 제대군인 취업지원 활동을 전담하고 있다.

그러나 이러한 각 부처의 사업은 정보 공유 및 기관 간 협력시스템이 구축되어 있지 않아 실질적인 구인정보제공 및 취업상담 활동이 미흡하고, 제대군인 취업지원 실적은 저조한 실정이다. 또한 제대군인 취업자 현황 및 취업가용직위에 대한 데이터베이스 구축 및 활용이 미흡한 실정이다. 이와 같이 제대군인에 대한 취업관리의 미흡은 직업보도교육 계획 수립 및 취업지원 방향설정 등의 정책이 제한적으로 이루어질 수밖에 없다.

따라서 취업업무를 담당하는 국방부, 육군, 노동부, 국가보훈처, 군사문제연구원 등 관계기관과 유기적인 협조체제를 구축하고 취업관련 자료를 DB화하여 상호 공유한다. 또한 취업관련 기관은 협의체 구성을 통하여 효율적인 기능 분담을 실시해야 하며, 단일 고용 정보망(Work Net)을 구성하여 취업정보 공유 및 취업상담 기능을 강화하고, 취업지원 업무 담당부서 상호 간 취업희망자에 대한 인적자료를 공유하도록 한다.

그리고 국방취업지원센터는 조직 및 인력을 보강하여 취업상담 및 직업적성·흥미검사 서비스를 추가하고, 전국 대도시 권역별 취업지원센터 분소를 신설 운영하여 원스톱(Onestop) 취업지원 서비스체제를 구축하도록 한다. 또한 보훈처 및 재향군인회와 협력하여 지방조직인 취업상담센터와 직업상담소의 기능을 강화하고, 이와 연계하여 대도시 지역에 제대군인지원센터를 확대 운영하도록 한다. 향후 노동부 산하의 21개 직업전문학교 중 일부를 '군 직업전문교육기관'으로 전환 운영하고, 전국에 위치한 '고용안정센터'와 연계체제를 유지하여 직업보도교육 인원에 대한 취업지원을 강화하도록 추진하고 있다.

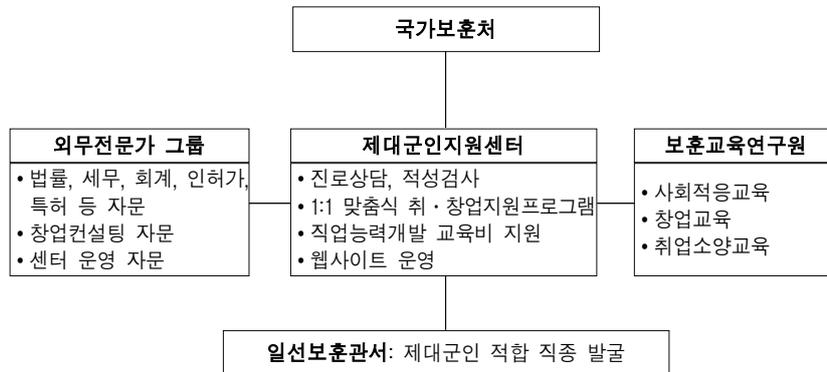
한편 현행 직업보도교육이 교육생의 다양한 직업능력개발 요구를 충족시키지 못하고 있는 실정이고, 군 경력과 특성에 부합되는 민·관 분야의 다양한

직업능력개발 교육프로그램을 활용할 수 있는 시스템이 구축되어 있지 않다. 또한 제대군인에 대한 진로·직업교육 상담을 담당하는 기관이 보훈처, 국방부 등에 있으나 서울지역에 제한될 뿐만 아니라 상담원 대부분이 군에 대한 전문성과 이해력이 부족한 민간인들이다. 이에 따라 육군은 직업보도교육기관과 노동부 고용훈련정보망 및 각종 민간취업정보망을 연결, 활용할 수 있도록 추진하고 있다. 또한 민·관·군이 통합된 직업보도교육의 효율적 추진을 지원하기 위해 국방부, 노동부, 교육인적자원부, 산업계, 학계 등의 대표가 참여하는 협의체를 구성, 운영하도록 할 계획이다.

나. 국가보훈처 제대군인지원센터의 취업지원 정책

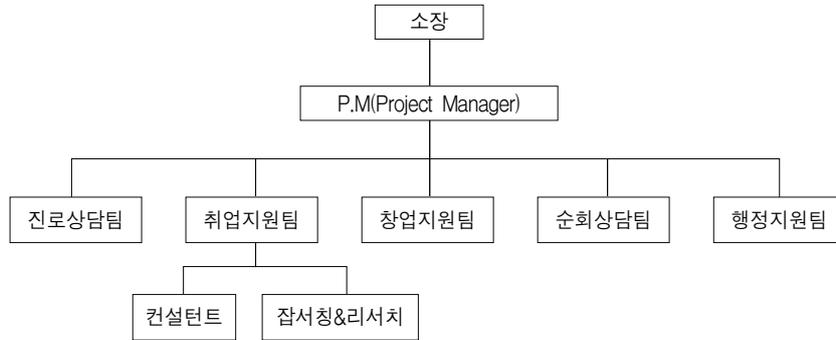
1) 제대군인지원센터 소개

[그림 II-12] 제대군인지원센터 운영체계



[그림 II-13]에서 보는 바와 같이, 제대군인지원센터의 조직도를 살펴보면, 현재 센터는 5급인 소장을 비롯하여 3명의 공무원과 민간용역인력 18명인 총 21명에 의해 운영된다. 소장 아래 사업매니저(PM: Project Manager)가 있고, 그 밑에 진로상담팀, 취업지원팀, 창업지원팀, 순회상담팀, 그리고 행정지원팀 등으로 구성된다.

[그림 II-13] 제대군인지원센터 조직도



## 2) 취업지원 대상요건

제대군인 취업지원은 중·장기복무 제대군인을 그 대상으로 하고 있다. 여기서 제대군인이란 병역법 또는 군인사법에 의한 군복무를 마치고 전역(퇴역, 면역 또는 상근예비역 소집해제 포함)한 사람을 말하고 그 중 장기복무제대군인은 10년 이상 현역으로 복무하고 장교, 준사관 또는 부사관으로 전역한 사람, 중기복무제대군인은 5년 이상 10년 미만 현역으로 복무하고 장교, 준사관 또는 부사관으로 전역한 사람(2006년 5월부터 지원 대상 포함)을 말한다.

## 3) 취업지원 내용

취업지원 내용은 크게 취업보호, 사회적응교육, 직업능력개발교육 지원 등을 들 수 있다.

### (가) 취업보호

취업보호 대상자는 군에서 10년 이상 복무 후 전역한 장교, 준사관, 부사관으로서 취업희망 신청서를 제출한 날 현재 전역 후 3년이 경과되지 아니한 사람이나 전역한 지 3년이 경과된 사람으로 생활등급 6등급 이하인 사람을 말한다.

다. 취업보호 대상기관은 국가기관, 지방자치단체, 일상적으로 20인 이상(단, 제조업체의 경우 200인 이상)을 고용하는 공·사 기업체 및 단체이며 취업보호 횟수는 1회이나 업체 등의 폐업, 통합, 합병 기타 본인의 책임이 없는 사유로 퇴직한 경우에는 재취업이 가능하다

#### (나) 사회적응교육

사회적응교육은 10년 이상 군복무한 사람(전역예정인 사람 포함)을 대상으로 하여 연간 12회(1회당 100~150명)에 2주 과정으로 진행되며 변화관리 능력 배양, 자기분석, 직업선호도 파악, 가치분석, 재산관리, 재무설계, 건강관리를 통한 제2의 생애설계 등을 그 내용으로 하고 있으며 교육비는 100% 국고 지원이다.

#### (다) 직업능력개발교육

첫 번째로 취업소양교육은 취업에 필요한 소양교육을 실시하며 3박 4일 과정으로 4회(1회당 100명) 동안 이루어진다. 교육내용은 면접 시뮬레이션, 취업진단, 이미지 변신 워크숍 등이다.

두 번째로 소자본 창업교육은 2주 과정 4회(1회당 100명) 동안 이루어지며 창업시장 이해, 현장체험, 선배 창업자와의 만남 등에 대해 교육한다.

세 번째로 경영 관리자 교육은 경원대학교 위탁 운영(16주, 50명)으로 이루어지며 기업 경영능력, 회사 경영 실습, 업종별 현장체험, 투자회수 등 창업 후 CEO로의 역량 배양 등을 교육한다.

마지막으로 수요자 맞춤형 전문 과정은 새로이 신설되었으며 인사·노무관리 교육(경원대학교 위탁운영, 16주 50명), 인사·노동관련 법규, 산업 재해관리 등, 경·공매 과정 교육(한남대학교 위탁 운영, 16주 30명), 경매 이론, 실전사례 분석 등으로 이루어진다.

위의 정책에 따라 국방부 및 국가보훈처에서 운영하고 있는 제대군인 취업

지원 체제를 제시하면 <표 II-70>과 같다.

<표 II-70> 국방부 및 국가보훈처의 지원내용별 제대군인 취업지원 체제

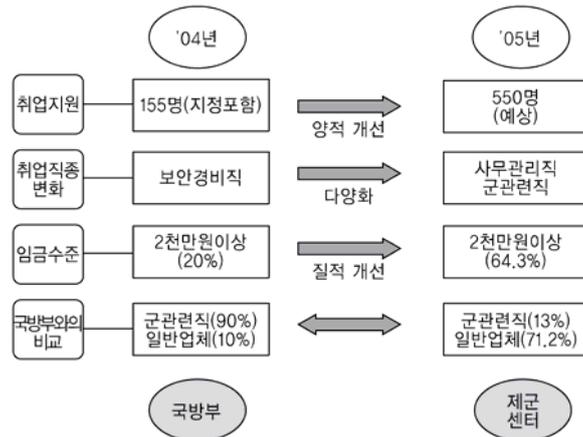
지원 구분	지원내용	장기 복무자		중기 복무자		주관처 및 시행처		
		제대 전	제대 후	제대 전	제대 후	국방부	국가보훈처	기타
교육 및 훈련	직업보도생 소집교육	○				▪ 각 군	▪ 보훈교육연구원(육군) ▪ 제대군인지원센터(육군)	
	전방순회교육	○				▪ 각 군	▪ 국방취업지원센터 ▪ 제대군인지원센터	
	장기복무자 사회적응교육	○					▪ 보훈교육연구원	
	중기복무자 사회적응교육			○		▪ 한국산업 인력공단		
	직업보도교육	○				▪ 국방취업 지원센터		
취업 지원 서비스	진로지도 및 상담	○		△		▪ 국방취업 지원센터	▪ 제대군인지원센터	
			○		○		▪ 제대군인지원센터	
	on, off 취업알선	○	○	○	○	▪ 국방취업 지원센터	▪ 제대군인지원센터	
	정보제공	○	○	○	○	▪ 국방취업 지원센터	▪ 제대군인지원센터	
일자리 확보 및 제공	군 관련 직위 확보 및 선발		○		○	▪ 국방부, 각 군, 비상기획위원회		▪ 정부 부처
	취업·창업 박람회	○	○	○	○	▪ 국방취업 지원센터	▪ 국가보훈처	
	구인구직 만남의 날	○	○	○	○	▪ 국방취업 지원센터		
법률적 지원	교육 및 교육비 지원	○				▪ 군인사법 시행령		

<표 계속>

지원 구분	지원내용	장기 복무자		중기 복무자		주관처 및 시행처		
		제대 전	제대 후	제대 전	제대 후	국방부	국가보훈처	기타
법률적 지원	채용 시 우대	○	○	○	○		▪ 제대군인지원에관한법률	
	특수직종 우선고용		○				▪ 제대군인지원에관한법률	
	취업보호		○				▪ 제대군인지원에관한법률 ▪ 국가유공자등예우및지원에관한법률	
	교육지원		○				▪ 제대군인지원에관한법률	
기타 지원	홍보	○	○	○	○	▪ 국방취업지원센터	▪ 제대군인지원센터	▪ 국정홍보처
	사무공간지원	○		△		▪ 국방취업지원센터		
				○		○	▪ 국방취업지원센터	▪ 제대군인지원센터
정기간행물 발간	○	○	○	○	▪ 국방취업지원센터	▪ 국가보훈처 ▪ 제대군인지원센터		

주1) △: 전직지원프로그램은 제대 전 장기복무자를 주요대상으로 하며 각 군별 직업보도교육 인력운영을 고려하여 여유가 있을 경우 중기복무자에게 실시한다.

[그림 II-14] 제대군인지원센터의 취업지원 실적에 대한 양적·질적 변화

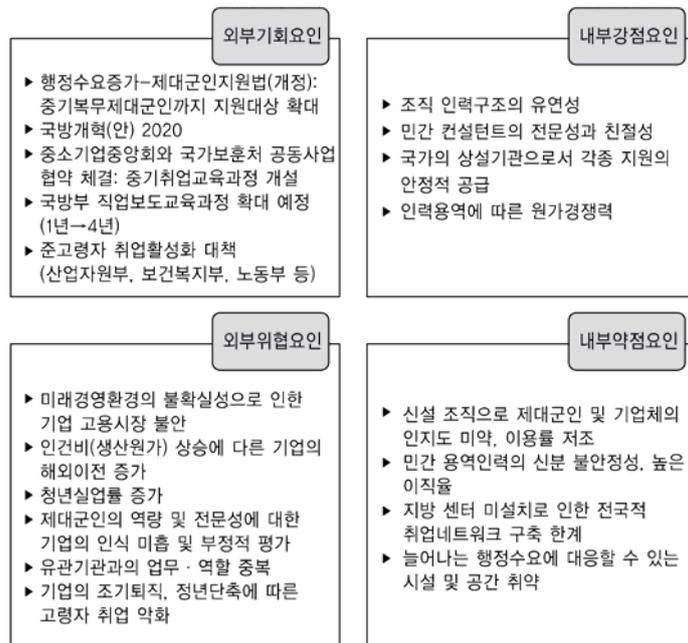


자료: (사)한국행정문제연구소(2005), 「제대군인지원센터 운영실태평가」.

4) 조직 및 운영에 대한 개선방안

국가보훈처는 제대군인 지원기반 강화를 위해 정책 환경의 기회·위협요인과 제대군인의 강점·약점을 SWOT기법으로 분석하고 있다. 이를 위해 제대군인지원센터의 정책 환경에 대한 SWOT분석은 다음 그림과 같다.

[그림 II-15] 제대군인지원센터 SWOT분석



외부기회요인으로 제대군인지원센터는 제대군인지원법 개정(안)에 따라 중기복무 제대군인이 지원대상자에 포함되고 국방개혁(안) 2020이 본격적으로 시행된다면 추가적인 전역 대상자 발생으로 행정수요자가 폭발적으로 증가할 것으로 예상되며, 정부 차원의 준 고령자 취업활성화를 위한 각종 대책을 마련하고 있어 효율적인 운영시스템 구축을 위한 기회로 삼을 수 있다.

반면에 외부위협요인으로 제대군인지원센터는 제대군인 취업을 둘러싼 고유

가, 세계화로 인한 무한경쟁체제 심화와 미래 경영환경의 불확실성으로 인한 기업의 투자심리 위축 등에 따른 고용시장 불안 및 청년실업률 증가와 인건비(생산원가) 상승 등에 따른 해외로의 이전 등 외부환경의 위협을 극복해야 하는 과제를 안고 있다. 더욱이 기업은 리더십을 특징으로 한 제대군인의 역량 및 전문성에 대해 의문을 표하며 오히려 지식 정보사회에 적응하기 어렵다는 부정적 평가를 내리고 있고, 이 문제를 해결하기 위한 기관으로서 국방취업지원센터, 각 군 본부 등 유관기관과 업무 영역의 일부 중복 문제에 대한 비판적 시각이 일부 존재하기도 한다.

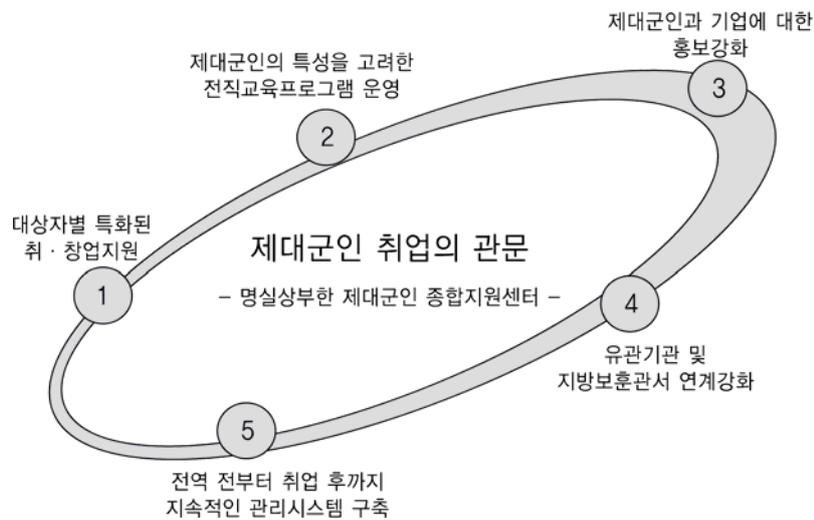
내부장점요인으로 제대군인지원센터는 단순사무직원이 아니라 취·창업상담과 Job Searching·Job leading 등의 다양한 능력을 갖춘 민간 컨설턴트로 구성되어 인력의 유연성이 매우 높으며, 다른 유관기관에 비해 상담, 취·창업 실적에 있어 원가경쟁력을 갖추고 있다. 또한 국가보훈처 소속 상설기관으로서 대외적인 공신력을 가지며 예산, 인력 등의 안정적 지원을 받을 수 있다는 것이다.

한편, 내부약점요인으로 제대군인지원센터는 2년밖에 되지 않은 신설조직으로 제대군인과 기업체의 인지도가 낮으며, 이용률도 저조한 실정이다. 센터는 서울에 1개소만 운영되고 지방은 순회상담을 실시하기는 하나 전국적인 취업 네트워크를 형성하는 데는 일정한 한계를 지닌다. 센터는 중기복무 제대군인으로의 확대와 온라인 교육프로그램 운영, 중기취업교육과정 신설, 직업보도 교육과정 확대(예정) 등으로 인한 행정수요의 폭발적 증가를 수용할 만한 시설 및 공간이 현재 취약하다. 또한 조직이 민간 용역으로 구성되어 유연성을 가진다는 점에서는 장점이기도 하지만 신분의 불안정성 등으로 인해 이직률이 높아져 조직발전(OD)에 장애요인으로 작용할 가능성이 크다.

한편, 제대군인지원센터는 제대군인이 취업을 위해 반드시 거쳐야 할 관문의 역할이 요구된다. 이를 위해 제대군인지원센터는 취·창업지원, 교육, 대부 등 각종 서비스를 종합적으로 제공하는 “명실상부한 제대군인 종합지원센터”로서의 위상을 수립해 나가야 할 것이다. 이를 위해 그림에서 보는 바와 같이, ① 제대군인지원센터는 대상자별(연령, 계급, 복무기간, 근무경력) 특화된 취

· 창업지원, ② 제대군인의 특성을 고려한 전직교육 프로그램 운영, ③ 제대군인과 기업에 대한 홍보강화, ④ 유관기관과 지방보훈관서와의 연계강화, ⑤ 전역 전부터 취업 후까지 지속적인 관리시스템 구축전략 등 “제대군인 취업 관문을 위한 전략계획” 수립이 요구된다.

[그림 II-16] 제대군인지원센터의 전략계획



첫째로, 제대군인지원센터는 대상자별(연령, 계급, 복무기간, 근무경력) 특화된 취·창업지원이 필요하다. 다시 말해, 취업대상자의 연령별, 계급별, 복무기간별, 근무경력별, 병과별, 직능별 등 특성별 관리 및 대상자와 구인업체와의 중간 고리의 역할이 요구된다. 제대군인지원센터는 등록자를 관리하는데 있어 각 업체별 채용정보에 맞게 병과별·기능별로 분류하여 관리할 필요가 있으며, 전문상담요원인 컨설턴트도 전문성을 제고하기 위해 병과별로 나누어 상담하는 것이 요구된다.

둘째로, 제대군인의 특성을 고려한 전직교육 프로그램 운영이 필요하다. 공급자인 구인업체와 수요자인 제대군인간의 전문성, 연령 등의 차이를 줄일 수 있도록 현재의 일방적인 실적위주의 교육에서 벗어나 교육대상자가 누구인지

면밀히 파악한 후 그들의 특성에 맞는 교육이 이루어져야 한다. 복무별 제대군인의 경험과 특성에 맞는 자격증 취득프로그램, 예비군 지휘관 채용 시험대비 교육프로그램, 군 관련 직업(종)에 대한 소개프로그램, 교육과정 내에 중소기업업체 실무담당자의 취업설명회 및 면접 기회, 현장 견학(견습) 기회 제공, 성공한 창업자의 사례, 실패한 사례의 수집 등을 통해 계도의 자료로서 활용될 필요가 있다.

셋째로, 제대군인의 기업에 대한 홍보강화가 필요하다. 사회에서 군에 대한 인식은 그렇게 좋지 않기 때문에 제대군인지원센터의 적극적인 의지 이외에 제대군인의 이미지 제고를 위한 노력의 일환으로 기업에 대한 적극적인 홍보가 요망된다.

넷째로, 유관기관과 지방보훈관서와의 연계강화가 필요하다.

다섯째로, 전역 전부터 취업 후까지 지속적인 관리시스템 구축전략이 필요하다. 제대군인지원센터는 국방부로부터 제대군인에 대한 정보를 인계받아 취업 또는 창업에 성공할 때까지 체계적으로 관리할 필요가 있으며, 더 나아가 취·창업 이후에도 지속적인 관리가 필요하다.

## 2. 국외 제대군인 정책 동향

### 가. 독일

#### 1) 제대군인의 취업지원을 위한 독일의 정책

1999년 7월 국방부 장관 루돌프 샤르핑(Rudolf Scharping)은 '제대군인 취업 촉진을 위한 연방군과 기업의 공동협력 기본협정'에 서명하였다. 이 협정은 기업과 연방군의 협력을 강화시켜 직업군인이 제대 후 민간 기업에서 원만한 취업활동을 할 수 있도록 촉진하고 지원하는 데 그 목적을 두고 있다. 다시 말해 제대를 앞둔 군인이 직업 활동에 필요한 자격조건을 제대 전에 미리 준비하여 사회에서 일반 직업인과의 노동시장 경쟁에서 뒤쳐지지 않도록 하도록 지

원하고자 하는 것이다. 이 협정은 제대 전부터 실시하는 직업교육에서부터 현장실습, 취업 및 생계지원에 이르기까지 제대군인의 효과적이고 성공적인 사회 재편입을 위해 계획적으로 지원하여 기업에게 질 높은 인력자원을 공급한다는 사회적 의의를 갖고 있다. 협정 본문의 내용은 다음과 같다.

연방정부는 독일 내의 실업률을 심각한 경제·사회적 문제로 깊이 인식하면서, 이를 정부가 적극 개입하여 풀어야 할 중요한 정책과제로 제기하였다. 이 문제를 해결하기 위해서는 독일 내의 모든 혁신적 단체들이 서로 힘을 합쳐야 하는데, 이들 단체 중 가장 중요한 협력 대상이 바로 기업들이라고 할 수 있다.

연방군도 마찬가지로 이 문제에 대해 중요한 사회적 책임을 인식하고 있다. 매년 20,000여 명의 직업군인들이 복무기간을 종료하고, 연방군을 제대한 후 민간 취업생활로 편입해야 하는 사실을 고려한다면, 연방군의 고용주로서 그리고 교육기관으로서의 역할은 커다란 의미를 가진다고 할 수 있다. 연방군은 이러한 역할을 충실히 수행하기 위하여 직업군인들이 민간 노동시장에 필요한 자격조건을 갖추게 하는 데에 노력을 기울여야 하며, 제대군인이 취업활동에 필요한 자격조건을 제대 전에 획득할 수 있도록 다양한 지원책을 마련해야 한다.

이와 같은 이유로 독일 연방 국방장관은 1999년 2월부터 독일의 선두 기업 대표자들과 협정을 추진해왔고 그 결과, 1999년 7월 8일, “사회 속의 연방군(Bundeswehr in der Gesellschaft)”이란 슬로건 하에, 제대군인의 민간 취업 촉진 직업교육을 위한 연방군과 기업 간의 협력강화를 결정하는 ‘제대군인 취업 촉진을 위한 연방군과 기업의 공동협력 기본협정’을 체결하게 된 것이다. 기본협정은 다음의 전제로부터 출발하고 있다.

첫째, 연방군은 군 교육장 및 훈련소에서 연간 약 4,500명의 군인들에게 취업 활동에 필요한 자격조건을 충족시킬 수 있는 1차 직업교육을 실시한다.

둘째, 군대는 매년 20,000명 이상의 젊은 남·여성들이 군 전문 인력 및 지도인력 교육에 참여하도록 한다. 이 때 군대는 기존의 학교·직업자격에 기초를 두고 교육을 실시하지만, 이 교육이 복무종료 후의 민간취업과 군사적 목적에 모두 사용될 수 있도록 기존의 학교·직업교육<sup>5)</sup>을 보충, 확장하여 실행하

5) 2005년 6월 1일 군인지원법(Soldatenversorgungsgesetz) 개정에 의하여 ‘전문양성교육(Fachaus

도록 한다.

셋째, 직업군인을 위한 민간취업지원의 일환이자 군 전문교육에 목적을 둔 민간직업교육·재교육은 일반성인교육을 담당하는 민간 교육단체에서 이뤄진다. 이러한 취업지원 프로그램이 효과적인 성과를 거두도록 연방정부는 직업군인의 취업지원에 연간 2억 1천만 마르크(약 1억 7백만 유로)의 예산을 책정하고 있다.

넷째, 연방군과 기업 연계 취업지원은 장기복무 직업군인이 민간인으로서 직업생활을 시작하기 전에 취업활동에 필요한 자격요건을 갖추게 하는데 그 목적을 둔다. 취업에 필요한 자격요건을 갖추지 못한 장기 복무 직업군인 지원자에게 직업교육의 기회를 제공하며, 이로 인하여 비롯되는 비용에 대한 보조금을 지급하고, 그들의 효과적인 민간직업교육 수강을 위해 연방군이 직접 기업 고용주와 협의한다. 연방군은 이러한 취업지원을 통하여 기업과 견습생간의 관계를 적극 후원하고, 기업에서의 현장실습을 통해 제대군인이 민간직장 생활에 잘 적응할 수 있도록 권장하며, 필요에 따라서는 지역 정보연합(Regionaler Informations-verbund)의 협력을 요청하기도 한다.

다섯째, 연방군은 경제부문에서 교육받은 인력을 군에서 다양한 병과에 투입하여 활용하였고, 이제 제대를 앞둔 이들 고급인력이 제대 후 다시 경제 및 사회로 환원될 수 있도록 사회적 능력과 개인능력, 지도력을 더욱 향상시키도록 지원해야 한다.

여섯째, 연방군에서 군의 전문교육 프로그램과 취업지원 추진사업은 장기복무 직업군인이 민간 직업 활동에 필요한 자격요건을 갖추도록 하는 데 커다란 기여를 하여야 한다. 장기 복무자의 향후 민간 직업 활동에 필요한 지식과 능력은 민간 직장생활로의 편입 및 활동 시 뒤떨어지지 않아야 하며, 그 나아가 갈 방향에 맞추어 지속적인 발전을 이루게 하여, 실제 직장현장에서 유용하게 쓰이도록 해야 한다.

일곱째, 기업은 젊은 시민들로 하여금 맡은 바 직무를 수행하게 하고, 수입

---

bildung)'과 '일반직업강의(Allgemeinberuflicher Unterricht)' 용어가 '학교/직업교육(Schulische und berufliche Bildung)'으로 변경되었다.

을 창출시키며, 사회적 지위와 생활의 질을 보장해주기 때문에 각 개인의 직업적 성공의 근간이 된다고 할 수 있다. 기업은 민간직업교육에 있어서도 결정적 역할을 하는 단체이기 때문에 연방군의 직업교육과 이를 통한 후진의 양성에 있어서도 기본적인 토대가 된다고 할 수 있다.

여덟째, 기업은 앞으로 직업군인을 희망하는 이들로 하여금 그들이 기존에 가지고 있던 직업지식을 연방군에서 충분히 활용하게 하고, 지속적으로 발전시킬 수 있도록 자문해주는 연방군 후진양성센터(Zentren für Nachwuchsgewinnung der Bundeswehr)와 협력한다.

아홉째, 기업은 수요에 따라 기업 내 직업교육 및 재교육의 기회를 제공함으로써 장기 복무 직업군인의 민간 사회생활 복귀를 준비시키며, 그들이 갖고 있는 기존의 직업 지식과 능력을 확장하고 최신화 시킨다. 특히 기업 내의 현장 실습에 참여하는 직업군인은 군대와는 다른 형태로 요구되는 민간 직업 조건을 직접 경험하여 습득하게 될 뿐 아니라, 미래의 동료직원과 교체할 수 있는 기회를 얻게 된다.

이상의 기본협정에서 전제하고 있는 내용 이외에 추가로 설정된 목표는 이미 진행되고 있는 연방군과 기업 간의 협력을 더욱 강화하고, 확장 및 심화하는 데 있다. 연방군과 경제 분야 취업지원 연합체는 후진양성에 초점을 맞추어 독일의 각 지역적 특성 및 실정에 맞도록 기본협정을 유연하게 적용할 수 있다. 또한 연합체에서는 제대군인의 취업을 지원하기 위하여 경제기업(Unternehmen der Wirtschaft), 수공업 분야(Handwerk) 및 직업능력협회와 조합(Berufsständnische Kammer und Verbände) 등 각각의 해당 분야와 협의를 거친 후, 여기에서 결정된 사항을 이들로 하여금 수용 및 협조하도록 요청할 수 있다. 이들 단체는 기본협정의 내용에 상응하는 한, 제대군인 취업을 위한 공동의 목표를 위하여 다양한 분야에서 지원을 해야 한다.

## 2) 독일의 제대군인 취업지원을 위한 사업 내용

### (가) 추진기관

#### (1) 전직지원실(Berufsförderungsdienst)<sup>5)</sup>

전직지원실은 군인지원법(Soldatenversorgungsgesetz)과 2005년 6월 1일부터 효력이 발생한 취업장려촉진법(Berufsförderungsfortentwicklungsgesetz)에 따라 제대예정인 장기 복무 직업군인이 전역 후에 취업을 통해 사회로의 편입이 가능하도록 폭넓은 지원을 하고 있다. 현재 전직지원실은 관할 지방 병무청에 소속된 22개의 지역 팀과 112개소에 소재지를 두고 있으며, 이들 전직지원실은 전산망으로 연결되어 한 지역의 직업 보도원에 등록된 일자리를 전국 전직지원실에서 동시에 열람할 수 있어 정보의 공유와 활용에 효율성을 확보하고 있다. 전직지원실은 자격을 갖춘 직원을 확보할 수 있을 뿐만 아니라, 기업이 주체가 되어 일자리 뿐 아니라 직업교육 및 재교육의 가능성을 제공할 수 있다는 점에서 기업 측에서도 긍정적 평가와 호응을 얻고 있다. 전직지원실의 구체적인 과제는 다음과 같다.

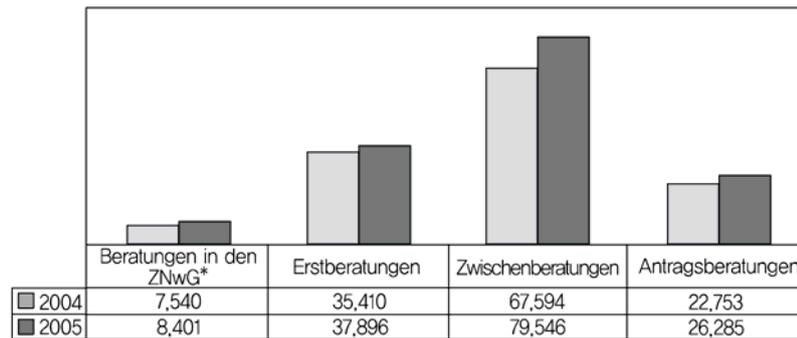
- 직업군인의 학교/직업교육에 관한 상담
- 군복무 기간 동안의 학교/직업교육
- 군복무 종료 시 또는 군복무 후의 학교/직업 교육
- 민간 직장생활 편입 지원

전직지원실의 취업지원 대상자는 공군장교(연령제한: 41세 미만), 기본 병역의무자, 자유 복무 연장 군인이다. 이들에 대한 취업지원은 취업 및 직업교육과 관련된 모든 질문에 대한 상세하며 개별적인 상담을 기본으로 추진하고

5) [http://www.terrww.bundeswehr.de/C1256F8900489C69/vwContentByKey/W26PEC5\\_D754INFO\\_DE/\\$File/Jahresbilanz\\_2005.pdf](http://www.terrww.bundeswehr.de/C1256F8900489C69/vwContentByKey/W26PEC5_D754INFO_DE/$File/Jahresbilanz_2005.pdf).

있으며, 2004년에는 133,297건, 2005년에는 총 152,128건의 상담이 이루어졌다.

[그림 II-17] 전직지원실의 상담분류



\*ZNwG = Zentren für Nachwuchsgewinnung

주: (왼쪽부터)후진양성센터 상담, 1차 상담, 중간상담, 신청 상담임.

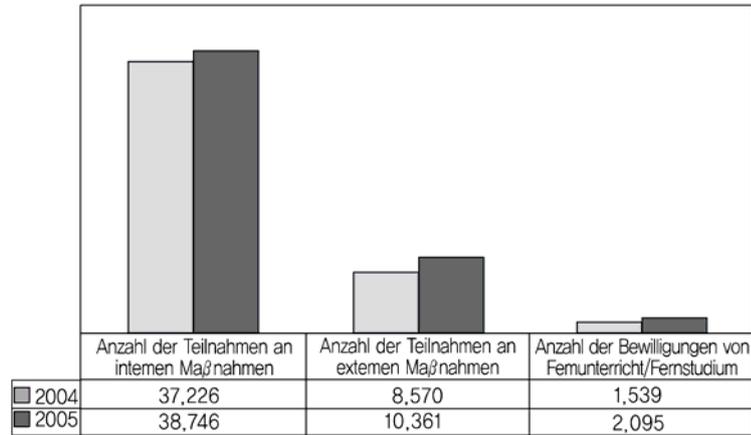
한편 전직지원실은 2005년 한 해 동안 다양한 분야에서 3,028건의 군내 교육 프로그램을 실행하였으며 대상자들(장기복무 직업군인, 의무 병역자, 자유복무기간 연장자)에게 복무기간 동안 교육프로그램 참가를 권유하고 있다. 군인지원법 § 3a, 2에 의거한 지원계획에 의하면 군내 직업교육 프로그램 참여로 1차적 교육목표가 달성되어야 하나, 군외 교육기관의 프로그램에도 참여할 수 있도록 예외의 경우도 규정하고 있다.

군내·외 직업교육 프로그램 참여로 기존의 직업능력이나 지식을 최신의 직업요구에 알맞도록 심화하고 확장시키며, 더 나아가 새로운 영역의 직업을 선택하는 데에도 도움이 될 수 있도록 하고 있다. 대부분의 직업 교육은 교육과정 수료 후 독일 연방주 전 지역에서 직업교육 및 계속교육 이수자로서 인정을 받게 된다.

[그림 II-18]과 같이, 2004년에 47,335명이 군내와 군외, 그리고 원격교육 등 다양한 교육프로그램에 참가를 했으며 2005년에는 51,202명으로 증가했다. 그리고 군 내부보다는 군 외부에서 실시하는 교육과정에 참가하는 수가 두

배 이상 많은 것으로 나타났다.

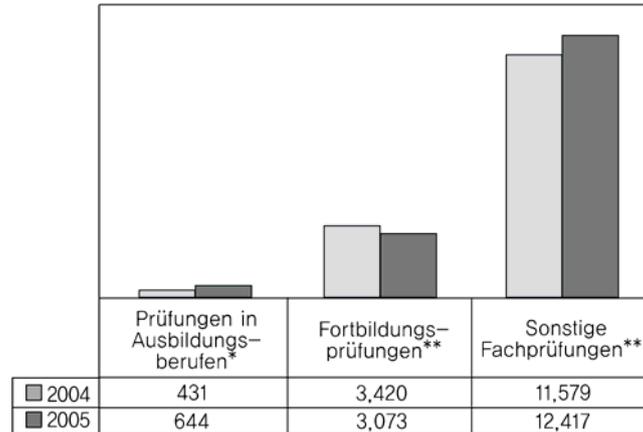
[그림 II-18] 제대예정 현역군인의 교육프로그램 참가현황



주: (왼쪽부터) 군내 교육프로그램 참가 수, 군외 교육프로그램 참가 수, 원격 수업 및 원격 대학 허가 수입.

이러한 직업교육의 참가로 많은 제대 예정 현역군인들이 복무기간 동안 민간 직업자격 자격증을 획득할 수 있는 기회를 가질 수 있게 되었으며, [그림 II-19]에 나타나 있듯이, 2005년에는 16,134명이 민간직업시험을 통과, 자격증을 획득하였다. 직업양성교육과 계속교육보다는 기타 전문직의 자격증을 획득하고자 하는 인원이 현격히 많은 것으로 보아 미래의 전망 있는 직종의 자격증에 대한 관심이 상대적으로 높은 것을 알 수 있다. 이렇게 민간직업 자격증을 획득하면 이 자격증과 함께 직업교육법(Berufsbildungsgesetz) 45조 3절과 수공업규정(Handwerksordnung) 37조 3절에 따라 국가 직업교육 졸업시험에 응시할 수 있는 자격을 부여받게 된다.

[그림 II-19] 자격시험분류표

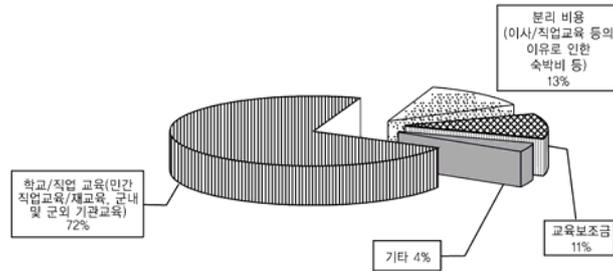


주: (왼쪽부터) 양성교육시험(항공기기술공, 자동차 기술공, 요리사, 상업 사무원, 전기 전자 기술공, 대중매체 종사자), 계속교육시험(수공업/산업 기능공, 경영인), 기타 전문시험(용접공, 기중기 운전사, 언어, 교사자격시험)임.

이와 같이 제대예정 현역군인들이 직업교육에 참가하여 자격증을 획득하는 등 취업을 위한 준비를 하고 있지만, 여기에는 일정한 기준이 있다. 원칙적으로 군인을 위한 직업 교육은 복무기간 종료 후에 지원되도록 규정하고 있다. 그러나 복무기간 종료 후의 원칙적인 지원 이외에 8년 차 장기복무 직업군인의 경우 복무기간 종료 전 15개월, 12년 차의 경우 24개월 동안 각종 학교/직업교육 프로그램에 참여는 물론 지원받을 수 있으며, 이 기간만큼 복무기간에서 면제받는다는 예외의 경우를 두고 있다. 모든 직업교육은 교육에 참여하는 군인들이 직접 선택하도록 하나, 전직지원실의 전문 직원들이 희망직업분야가 적성과 취향에 알맞은 지, 생계를 보장해줄 수 있는 지에 비중을 두고 자문해 주고 있다.

[그림 II-20]은 제대예정 군인의 취업을 지원하기 위해 2005년 한 해 동안 지출된 금액을 분류해 놓은 것이다. 2005년에는 총 1억 5천 2백만 유로가 제대군인의 취업지원을 위해 지출되었다.

[그림 II-20] 제대군인 취업지원 지출금의 분류



(2) 연방군과 수공업 연계 상담센터<sup>7)</sup>

연방군과 수공업 연계 상담센터는 코블렌츠 수공업 회의소(Handwerkskammer Koblenz)에 의해 처음 운영되었다. 센터에서는 제대예정 군인들에게 수공업 분야에서의 활동과 참여 영역에 대한 정보 및 상담을 제공하고, 해당 기업과 회의소의 공동협력으로 수공업 기업의 계승 문제를 해결하는 데 노력을 기울이고 있다.

수공업 계열은 인력 집약적 경제영역으로서 뛰어난 자격을 갖춘 기업인 및 지도력을 갖춘 인력과 직원을 지속적으로 필요로 하는 분야이다. 연방군과 수공업 연계 상담센터의 목표는 상호 공동협력을 토대로 쌍방의 목적과 수요에 맞는 결과와 성과를 창출하는 것이다. 연방군과 수공업 연계 상담센터의 역할 및 과제는 다음과 같다.

- 군 인력에 대한 수공업자와의 상담
- 불필요한 경쟁을 배제한 후진양성과 모집을 위한 연방군과 수공업계의 공동의 노력 추진
- 수공업 분야 내 직업 교육부터 무리 없는 민간직장 생활로의 편입까지 이에 관련된 모든 문제에 대한 제대군인을 위한 적극적 지원

7) 출처: 연방 국방부(Bundesministerium der Verteidigung) Beratungszentrum Bundeswehr-Wirtschaft.

- 포괄적인 정보망 확보를 위한 작업

제대예정 군인의 민간 취업활동을 위하여 수공업 분야와의 공동협력을 지원하는 주요기관으로는 민간직업교육/계속교육 및 사회 재편입을 전담하는 방위 지구 행정부(Wehrbereichsverwaltungen)의 전직지원실, 후진양성센터, 그리고 해당지역 고위 군 사령부를 꼽을 수 있다. 한 지역의 상담센터에서 창출한 성공사례는 다른 지역 회의소나 상공회의소에 그 결과를 전달, 파급함으로써 센터의 규모와 역할의 지속적 유지 및 신설과 확장을 유도하기 위한 노력도 기울이고 있다.

지금까지 쾰른 수공업 회의소와 프랑크푸르트 오더 수공업 회의소가 뒤셀도르프와 슈트라우스베르크에 소재하고 있는 독일군 방위 지구 행정기구와 각 지역적 특성에 맞춘 협정을 체결한 것이 연방군과 수공업 분야를 연계한 제대군인 취업의 대표적인 성공사례로 소개되고 있다.

### (3) 연방군-경제 연계 상담센터(Beratungszentrum Bundeswehr-Wirtschaft)<sup>8)</sup>

연방군-경제 연계 상담센터는 1999년 8월 4일에 국방부 장관이 공개했던 시범운영사업인 ‘코블렌츠 수공업 회의소의 연방군과 수공업 연계 상담센터’를 승계한 코블렌츠 수공업회, 그리고 코블렌츠와 림부르크 상공회의소(Industrie- und Handelskammern Koblenz und Limburg)의 공동운영기구로서 서부 방위 지구<sup>9)</sup>에서 민간기업과 군대의 공동협력 사업을 추진하고 있다. 이 사업에는 라인란트 팔츠와 자르란트 수공업회의소와 중부 헤센 주의 상공회의소연합(IHK-Verbund Mittelhessen)이 사업 추진 파트너로서 활동하고 있다.

앞서 살펴보았듯이, 인력 집약적 경제분야인 수공업 계열이나 산업·무역·서비스 분야의 중소기업들은 우수한 경영인과 인력을 지속적으로 필요로 하고

8) <http://www.bundeswehr-handwerk.de/bzbwwi/koop.php>.

[http://www.bundeswehr-handwerk.de/bzbwwi/leis\\_wi.php](http://www.bundeswehr-handwerk.de/bzbwwi/leis_wi.php).

9) 라인란트 팔츠(Rheinland-Pfalz), 자르란트(Saarland), 헤센(Hessen), 노르트라인 베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen) 주를 포괄하는 서부 방위지구.

있다. 연방군-경제 연계 상담센터는 이러한 중소기업들에게 군 복무기간 동안 획득 가능한 전문분야 자격증과 병과별 특성과 능력, 기업과의 협력방안에 대한 정보를 제공하고 있다. 무엇보다도 이러한 중소기업과의 협력을 토대로 연방군-경제 연계 상담센터는 직업교육·재교육·계속교육을 지원하여 장기 복무 직업군인으로 하여금 제대 후 민간 직장생활로 무사히 편입하도록 지속적으로 지원하고 있다. 특히, 기업의 전문분야 현장교육 및 실습을 통하여 제대 예정 군인에게 끊임없이 변화하는 직업세계의 일면을 보여줌과 동시에, 기업에게는 미래 직원인 제대군인 개인의 능력을 파악하고 활용여부를 결정할 수 있는 좋은 기회를 제공하고 있다. 이와 같이 기업과 군이 공동으로 추진하는 제대군인의 취업지원 사업은 결과적으로 기업과 연방군 모두에게 상호 인력교류의 효율성 측면에서 대단한 성과를 낳고 있다.

#### (4) 연방군과 기업의 공동협력 모델

##### ① 연방군-파트너 기업(Partnerunternehmen-Bundeswehr)

‘연방군-파트너 기업’은 견습생(Auszubildende)을 대상으로 한 군과 기업의 공동협력 모델이다. 이 모델은 기업 내 직업교육 후 일정기간 군대에서 병역의무를 할 수 있는 병력 양성을 위한 것이다. 기업체의 합의 하에 견습생은 직업교육기관의 관할지역 병역상담자(Regionale Wehrdienstberater)를 통해 직업군인에 관한 정보를 제공받고, 4년 또는 그 이상 소요되는 직업교육 수료 후 연방 군인이 될 수 있는 기회를 얻게 된다. 그리고 연방군에 지원하는 견습생이 연방군에서의 복무기간을 종료한 후 원한다면 직업교육을 받았던 기업으로 다시 복귀할 수 있도록 재취업의 가능성을 열어놓기도 한다. 그렇게 해서 전 견습생 제대군인은 군 복무 의무기간 동안 군에서 쌓은 전문 경험과 기술 및 기능분야의 자격을 가지고 민간 기업에서 다시 직업생활을 하게 된다.

##### ② ‘샤움부르거 모델(Schaumburger Modell)’

1998년 도입된 ‘샤움부르거 모델’은 후진양성을 위한 연방군과 기업의 협력

모델 중 하나이다. 이 모델이 도입된 이래 동부 방위지구(Wehrbereich Ost)에서만 약 700명의 부대인력이 공급되었다. 연방군은 군복무를 시작하기 전에 민간직업분야의 교육을 통하여 하사관 후보를 양성할 수 있도록, 매달 교육인원 일인당 250유로의 교육비를 지출하고 있다.

‘샤움부르거 모델’은 산업, 무역, 수공업 분야의 직업교육기관인 실업학교(Realschule)를 졸업한 16세 내지 18세의 학생들을 주요대상으로 정하고, 연방군 입대 시 하사관으로서 그들의 능력이 군대에서 유용하게 쓰일 수 있도록 기업체 내에서 정선된 기술 직업교육을 제공하는 데 초점을 맞추고 있다. 관심 있는 견습생들은 연방군이 추천하는 직업교육을 마침으로써 연방군 장기복무 직업군인으로 수용되며, 군 내에서 그들이 습득한 직업분야에 투입된다. 기업체 현장직업교육과 연방군 내에서의 관련분야 투입은 7년 또는 15년의 일자리 보장을 의미하기도 한다. 방위지구 행정부는 각 교육인원 일인당 총 10,000유로를 예산하고 있다.

후진양성센터(Zentren für Nachwuchsgewinnung)의 병역상담을 통해 지역별 민간교육기회가 제공되며, 장기복무 직업군인으로 지원하는 응모자들의 적성검사를 실시하고, 그 결과에 따라 이들을 각각의 민간직업교육기관의 해당 협력 파트너 기업과 연계를 하는데, 이때 기업은 견습생들과 정식으로 직업교육 계약을 맺게 된다. 직업교육 담당기업과 학생의 직업교육 계약체결은 방위지구 행정부(Wehrbereichsverwaltung)가 일임하여 처리하며, 이에 대한 비용 또한 방위지구 행정부가 부담하게 된다. 직업교육에서 시작하여 연방군으로 영입될 때까지 담당 병역상담자(zuständiger Wehrdienstberater)가 직업교육학생들에 대한 책임을 맡는다. 직업교육을 담당하는 기업은 교육기간 동안 연방군에서 교육보조금을 규칙적으로 지원받으며, 견습생은 군대로 영입되기까지 기업 내 직업교육을 받는 동안 연방군으로부터 보호를 받는다.

올해 연방군의 ‘샤움부르거 모델’을 실행할 목적으로 결정된 독일 전체 200개의 직업교육장 중에 동부 방위지구의 관할지역, 즉 베를린, 브란덴부르크, 작센 안할트, 작센, 튀링엔 지방에만 132개의 직업교육장이 분포한다. ‘샤움부르거 모델’은 연방군과 기업의 연계 프로젝트의 효과성을 입증한 좋은 사례로

꼭하고 있다. 특히 청소년들에게 목표가 뚜렷한 직업교육을 실시함으로써 유능한 군 인력을 확보한다는 측면에서도 의미가 있지만, 이들이 다시 민간 기업으로 돌아갈 길을 열어놓았다는 점에서 제대 후 군인들의 취업 기회 확대 측면에서도 그 의미는 크다고 할 수 있다.

#### (나) 사업 내용

##### (1) 직업 보도원과 연방군-경제 연계 상담센터의 협동운영<sup>10)</sup>

연방군-경제 연계 상담센터는 전직지원실에서 실시하고 있는 제대군인을 대상으로 하는 상담활동 이외에 좀 더 전문적이고 세분화된 상담을 추가적으로 실시하고 있다. 장기복무 군인들의 개별적인 적성 및 능력, 자질에 부합하는 취업지원 교육 및 자격플랜을 수립하여 향후 진로와 직업 활동의 발판을 마련해주며 기업과 그밖의 협력단체 및 파트너와의 접촉을 도와주기도 한다.

장기복무 군인은 사회에서 필요로 하는 직업필수·기본전제조건을 만족시킬 만한 전문 직업교육을 복무 기간 내에 이수할 수 있으나, 이러한 교육을 받을 수 있는 대상을 최소 4년 이상의 군 복무자에 국한시키고 있으며, 교육기간 또한 군복무 기간에 비례한다. 전문분야 교육은 복무기간이 종료되는 시점 또는 그 이전에 해당지역 직업 보도원에서 희망 직업군인이 직접 신청 접수를 한다. 연방군-경제 연계 상담센터는 직업교육·재교육·계속교육을 전문적으로 맡고 있는 회의소의 직업교육센터를 통하여 최근의 노동시장 및 취업 경향에 대한 지침서를 마련하며 각각의 전문분야 현장실습을 통한 기초 전문교육을 실시하고 있다. 각 전문 분야에 따라 교육 기간은 다양하며 무엇보다 일반기술직·판매영업직·IT 기술직·마이스터 분야가 이러한 교육의 주축을 이루고 있다. 전문교육에 필요한 비용은 군 복무기간에 관한 기준에 따라 연방군이 부담한다.

10) <http://www.bundeswehr-handwerk.de/berufoed/fachausb.php>.

&lt;표 II-71&gt; 연방군의 직업교육 지원 기준

대상	복무기간	조건	복무기간 내 지원금 자유재량 (유로)	복무기간 종료시점 및 종료 이후 지원금		
				지원금 최고 한도 (유로)	기간 (개월)	복무 면제 기간(개월)
단기/자유 연장 복무자			665	-	-	-
장기 복무자	18개월 미만		1,380	-	-	-
	18개월~2년 미만		1,380	-	-	-
	2년~4년 미만		1,380	-	-	-
	4년~6년 미만		2,242.5	2,990	7	-
	6년~8년 미만		3,622.5	4,830	15	3
	8년~12년 미만		6,386	8,515	36	15
	8년~12년 미만	대학졸업자	3,105	4,140	12	12
	12년~20년 미만		9,146	12,195	60	24
	12년~20년 미만	대학졸업자	5,006	6,675	24	24
	20년		6,386	8,515	36	36

(2) 장기 복무자를 위한 직업 찾기 워크숍<sup>11)</sup>

## ① 실습관련 정보 행사

연방군-경제 연계 상담센터는 군인이 취업자격을 취득할 수 있는 가능성에 대한 정보만을 제공해주는 것이 아니라 회의소의 직업교육센터에서 직접 실습 경험을 할 수 있도록 부대 내 시설 및 기타자원을 이용하여 실전관련 워크숍을 운영하고 있다. 회의소 전문가들은 연방군 전직지원실과 공동으로 최신 공정과 테크놀로지를 실제상황에서 재현하며, 설명 및 문답형식의 수업방식으로 워크숍을 진행한다. 참가 군인들은 이러한 워크숍을 통하여 특정전문분야의 이론 및 실기를 모두 접할 수 있고, 워크숍 이후에 연방군-경제 연계 상담센터

11) [http://www.bundeswehr-handwerk.de/aktuell/v\\_worksh.php](http://www.bundeswehr-handwerk.de/aktuell/v_worksh.php).

터와 더욱 효과적으로 관심분야에 대한 상담을 할 수 있게 된다.

② 워크숍 주요 영역

- IT-Management, EDV 계속교육 & 상업 계속교육
- 전자기술, 기계기술, 자동기술
- 자동차기술, 자동차서비스기술
- CAD, CNC, 레이저기술
- 경영과 언어
- 호텔업과 요식업
- 병참학
- 사회복지 및 국민건강제도

(3) 취업거래소의 제대예정 군인과 기업의 연계사업<sup>12)</sup>

연방군 직업 보도원의 취업 거래소(Stellenbörse)에서는 제대를 앞둔 전역 군인의 취업에 도움을 주기 위해, 기업 내 현장직업교육 및 현장실습, 일자리를 소개해 주는 제대군인과 기업 사이의 매개체 역할을 하고 있다. 전 독일 지역에 분포, 설치되어 있는 직업 보도원 시스템을 통하여 기업은 공식인 일자리나 현장교육 및 실습에 필요한 인력을 공급받고, 군인은 기업체를 미리 체험해보며 제대 후 취업을 위한 탐색의 기회를 얻게 된다.

취업 거래소에 등록이 되려면 각 해당지역 전직지원실에 신청하여야 하는데 신청양식은 인터넷에서 다운로드 할 수 있다. 전직지원실의 취업거래소 이용은 군인에게만 허용되며 기업의 채용공문은 신청하지 않아도 미리 볼 수 있다. 취업 거래소의 서비스 공간인 ‘나의 전직지원실(Mein Berufsförderungs-dienst)’은 독일 전체지역에 분포한 모든 전직지원실의 리스트와 소재지를 4개의 방위지구(Vier Wehrbereiche)로 구분하여 목록화 되어 있어 이용자로 하여금 해당 전직지원실을 찾도록 도와준다.

12) <http://www.terrww.bundeswehr.de/C1256F890043A792/CurrentBaseLink/W26BSLGG>.

제대 예정군인이 취업 거래소의 구직 기업체 명단에서 관심 있는 분야의 일 자리를 찾아 해당기업의 등록번호를 인터넷 서비스 공간인 ‘나의 전직지원실’을 통해 해당 전직지원실의 취업거래소에 알선 신청을 한다. 전직지원실에서는 신청한 군인과의 상담을 통해 기업을 연계해 주고, 기업이 제공한 일자리에 필요한 자격요건을 갖추기까지 복무기간에 따라 최장 3년간 직업교육을 지원해준다. 이렇게 취업거래소는 제대군인에게 적합한 일자리를 알선하고 교육 및 현장실습 체험 기회를 제공해주며, 기업에게는 다양한 분야에 종사했던 자격요건을 갖춘 인력을 무료로 공급받을 수 있고, 전직 군인을 채용하기 위한 교육연수 기간 동안 보조금을 받을 수 있는 이점을 제공해주고 있다.

#### (4) 직업교육/취업박람회와 설명회

전직지원실이 주최하는 직업교육·취업박람회는, 독일 전역의 기업, 관공서, 경제회의소, 교육기관과 직접적으로 연계하여 군 복무자들로 하여금 직업교육·계속교육 및 취업가능성에 대한 정보를 얻을 수 있게 하기 위하여 개최되고 있다. 직업교육·취업 박람회는 제대를 앞둔 직업군인에게 제대 후 민간 직장생활 편입에 도움을 줄 뿐만 아니라, 기업과 주요 교육기관으로 하여금 인력획득 프로세스를 최적화하고 기간을 최소화하기 위한 효과적인 역할을 하고 있다. 또한 박람회에서 진행되는 직업과 업무분야에 대한 강연에는 방문자들이 높은 관심을 갖고 참여하고 있다.

한편 연방군-경제 연계 상담센터는 제대 예정 장교를 대상으로 수공업, 무역, 산업, 서비스 영업 분야에서의 취업설명회를 매년 개최하고 있다. 이 설명회에는 직업군인의 현역근무기간 내·후의 자격취득 관련담당기관인 연방군 전직지원실이 후원기관으로서의 역할을 맡고 있다. 설명회는 각 방위지구 행정부 분류에 따라 현지에서 개최되거나 회의소 직업교육센터(Berufsbildungszentren der Kammern)에서 개최된다. 설명회 후 군인들은 개별상담을 통해 취업을 위한 제대 후 진로방향을 설정하는 데 도움을 얻을 수 있다.

2006년에는 하노버에서 설명회가 개최되었으며, 2006년 2월 23일에서

2007년 6월 30일 사이에 제대 예정인 대학졸업 장교가 그 대상자였다. 이 행사에는 독일 전 지역의 규모 있는 기업체들이 대거 참가해 장교들에게 취업에의 접근가능성을 제시하였다. 특히 이 날 설명회에서는 기업관계자와 참가자들이 상세한 상담을 비롯하여 그룹면담을 할 수 있도록 배려하였다.

이밖에 수공업회의소에서도 전직지원실의 후원으로 취업 및 직업 계속교육을 위한 설명회를 정기적으로 개최하고 있다. 2006년에는 하노버에서 개최되었는데 총 71개의 교육기관과 기업체가 참여하였으며, 약 1,600명의 군인들이 직업교육, 현장실습, 취업의 가능성을 조망하는 기회를 가졌다.

#### (5) 현장실습 및 인턴십<sup>13)</sup>

군인지원법(Soldatenversorgungsgesetz)에서는 진급은 하였으나 진급 이전에 직업교육을 수강하지 못한, 12년 이상의 복무기간을 마친 하사관과 그 밖의 직업군인들을 위하여 현장실습의 기회를 제공하고 있다. 이 조건에 해당하는 하사관이나 직업군인은 군인 지원법 제 7조 3절에 의하여 복무기간 동안 세 번의 현장실습 기회를 얻을 수 있는데, 각 현장실습의 기간은 4주까지이며 이 기간에는 군복무를 면제받는다. 또한 군인 지원법 제 7조 4절에서는 복무기간 동안 1회 이상 직업교육·재교육을 받고, 그들의 직업분야에서 높은 수요를 창출해낼 수 있는, 4년의 복무기간을 마친 의무 병역군인과 군인에게 한 번의 현장실습 기회가 주어지도록 하고 있다. 현장실습의 기간은 최장 4주이며 이 기간 역시 군복무를 면제받는다. 이와 같은 조건으로 2005년의 경우 총 461명, 834명의 군인이 현장실습에 참가하였다.

복무기간 내 실시되는 약 4주의 기업체 현장실습을 통하여 제대군인은 관심분야를 현장에서 학습하면서, 미래의 업무과제와 직장생활에서 요구하는 자격을 갖추도록 사전에 준비할 수 있는 기회를 얻을 수 있고, 기업은 미래의 직원이 될 수 있는 제대 예정 군인을 파악할 수 있는 기회를 얻는다. 전문분야에서

13) [http://www.terrww.bundeswehr.de/C1256F8900489C69/vwContentByKey/W26HG\\_HS\\_E757INFODE\\_/File/BF01\\_Stand%2015.03.2006.pdf](http://www.terrww.bundeswehr.de/C1256F8900489C69/vwContentByKey/W26HG_HS_E757INFODE_/File/BF01_Stand%2015.03.2006.pdf).

의 계속교육이라는 측면에서 이 현장실습이야말로 직업군인의 민간직장생활로의 성공적인 편입에 커다란 역할을 한다.

현장실습 및 인턴십과 관련하여 실시된 사업이 “교육코칭 시험 프로젝트 (Pilotprojekt Ausbildungscoaching)”이다. 교육코칭 시험 프로젝트는 “군복무와 직업의 세계 (Wehrdienst und Berufswelt)”라는 국방부 장관의 발의로 경제 기업체 대표자들의 정기적인 모임에서 개발된 프로젝트이다. 이 프로젝트에서 가장 핵심적으로 비중을 두는 부분은 다음과 같다.

- 기업체가 군의 허가가 있는 한 장기 복무 군인을 위하여 약 4주 복무기간 내 현장실습의 기회를 마련해 줄 수 있는가
- 이러한 기업 내 현장실습, 인턴십 종료 후 민간취업에 얼마나 유용한가
- 군인의 현장실습 및 인턴십이 기업에는 어떤 이점을 가져올 수 있는가

이미 상당한 수의 기업체가 제대를 앞둔 장기 복무자들에게 현장실습 및 인턴십의 기회를 제공하고 있으며, 초기에 이 프로젝트에 참가한 군인들은 현재 기업의 현장실습에 참가 중이거나 끝마친 상태이다. 현장실습의 목적은 이 프로젝트에 참가하는 각 기업에 의해 규정되며, 현장실습생의 성과를 최종적으로 각 기업이 직접 평가함으로써 현장실습은 종료된다.

다음은 제대를 앞둔 군인의 기업 현장실습을 통한 취업 사례를 소개한 것이다.

브레이크 테크닉 분야에는 자동차 산업에 필요한 일반 브레이크 부문이 있는가 하면, 군대의 특수자동차 브레이크 시설을 생산해내는 방어테크닉 부문이 있다. 연방군과 긴밀한 사업관계를 형성할 수밖에 없는 방어 테크닉 기업의 안네 라이퍼스(Arne Reifers) 사장은 공식 중인 방어기술분야 작업장 현장을 인솔해줄 경험 있는 인력이 군에 있는 지 탐색을 하게 되었다.

민간직원과는 달리 직업군인은 군대의 명령 시스템에 적응되어 있기 때문에 민간 공장 작업장 내의 인솔자로서 뛰어난 능력을 발휘할 수 있다는 게 안네 라이퍼스 사장의 생각이었다. 하지만 다른 한편으로는, 명령 시스템 뿐만 아니

라 다른 동료 직원과 교체하고 그들의 신뢰를 얻어 함께 일하는 인간관계 부분도 매우 중요하기 때문에 그 점이 염려스러웠다. 전직지원실을 통해 소개받은 노베르트 제르바티우스(Norbert Servatius)씨는 이 일에 적임자로 보였다. 32세의 노베르트씨는 기계기술공으로 기능공 시험을 통과함으로써 연방군의 전문교육을 성공적으로 끝마친 전기 시설 기술공이다. 그는 이 외에도 전기전자기술, 공기타이어, 자동차 수압장치에 관해서 심도 깊은 교육과정을 이수한, 완벽한 조건의 군내 지도인력이었다. 기갑부대의 하사인 그는 방어기술분야 교육을 상담센터 전문가들로부터 집중적으로 받았고, 현장실습의 기회를 통하여 군내에서 획득한 기본전문지식을 더욱 확장, 전문화 시킬 수 있었다. 또한 안네 라이프스 사장이 우려했던 조직에서의 인간관계 문제도 현장에서의 실습을 통하여 기우였음을 입증해 보였다.

또 다른 사례를 살펴보면, 31세의 옌스 헤데스하이머(Jens Heddesheimer)씨는 가스 기구관·수로관 설비 기술 직업군인으로 공군에서 12년간 복무하였다. 그는 1993년 게르머스하임(Germersheim)에 있는 공군 교육 지휘부에서 군생활을 시작하였다. 교육하사에 임명되어 단체 차장으로 복무하였으며 20명의 부대군인을 통솔하였고, 네덜란드 부델(Budel)로 건너가 병영하사로 활동하였다. 헤데스하이머씨는 전역을 앞두고 올해 초 연방군-경제 연계 취업지원 프로그램에 참여하게 되었다. 그의 희망 취업 직종은 전문용접설계 기술공이다.

군에 복무한 12년의 공백 기간 동안 군 복무 전에 습득했던 기능을 거의 상실했다고 생각한 그는 트리어(Trier) 소재 연방군 전직지원실에서 추천해 준 키른(Kirn) 소재 금속건설회사 슈바이크(Schweig)에서 기업체 재교육 및 현장실습 프로그램에 참여하게 되었다. 이 프로그램은 전기용접, 중석용접, MAG-가스보호용접 분야의 용접기술자격증을 획득하는 과정이었다. 이 교육을 통하여 그는 도관용접과 함석용접 시험을 통과하였다. 옌스 헤데스하이머씨는 자신의 경험에 비추어 모든 제대 예정 군인들에게 복무기간 종료 전 조기에 관심 직업분야를 결정하고, 전직지원실 상담원 및 연방군-경제 연계 상담센터 전문가들과 함께 민간직업 자격요건을 갖추 수 있는 구체적인 준비를 할

것을 권고하였다. 기술 분야에서 취업을 원하는 이에게 무엇보다 중요한 것은 바로 현장실습이다. 복무종료 이전에 취업계획을 세우는 동시에 현장실습에 꾸준히 응모하는 것 또한 중요하다고 말하는 엔스 헤데스하이머씨는 신문광고나 각종 분야 소개서적을 참고하고, 기업과 긴밀한 관계를 유지하는 수공업 회의소의 교육상담원을 적극 활용하도록 해야 한다는 조언을 남겼다.

#### 나. 프랑스

프랑스는 1996년 결정된 군의 전문화 방침에 따라 새로운 전직 법령 규정의 필요성이 대두되었다. 이에 따라 개정된 새로운 군지위지정법에 따르면 4년 이상의 복무를 한 모든 군인은 사회생활로의 복귀를 준비할 수 있도록 전문적 상담을 통하여 직업진로를 결정하고, 직업교육 또는 현장실습에 참여할 수 있도록 하고 있다.

##### 1) 전직지원

전직 지원 정책의 목적은 각 제대군인이 사회에서의 재취업에 성공할 수 있도록 돕는 것이다. 전직지원은 각 개인이 직업계획을 수립할 때 해당자의 교육이나 능력수준에 따라 지원형태가 달라질 수 있다. 전역 후 직업진로에 대한 구체적인 방향이 설정되어 있지 않을 경우 직업진로결정 지원금을 받으며 직업의 진로를 결정하게 된다. 그리고 진로가 결정되었을 경우 사회생활에 즉시 적용 가능한 능력을 가지고 있다면 취업 현장실습에 있어서 우선적인 지원금을 받을 수 있다. 만일 진로는 결정되었지만 일정한 교육이 필요한 경우에는 전문직업교육 지원금의 혜택을 받게 된다. <표 II-72>에서와 같이, 전직 지원 수혜자 수는 2001년 이래로 계속 감소하고 있는 추세이지만 2005년에는 두드러진 증가세가 나타나고 있다(+16%).

&lt;표 II-72&gt; 전직지원 수혜자 현황

구분	2001	2002	2003	2004	2005
지급대상자	11,926	10,650	9,442	7,202	8,322

자료: 프랑스 국방부, 2005년 「제대군인 전직 종합평가」.

전직지원금은 위에서 언급했듯이 직업진로결정 지원금과 현장실습 지원금(전문직업교육 포함), 두 종류로 구분이 되며, 주로 전역 18개월 전이나 1년 전부터 지급된다. <표 II-73>은 직업진로결정과 현장실습을 위해 2003년부터 2005년까지 지원금을 수령한 군인의 수를 나타내고 있다. 표에서 알 수 있듯이 2005년에 지급된 전직지원금 중 직업진로선택 지원금 수혜자가 2003년에 비해 40% 정도 증가한 반면 현장실습은 오히려 감소했다.

&lt;표 II-73&gt; 지원금 수혜자

연도	유자격자	직업진로결정	현장실습	총계
2003	17,333	5,369	9,442	14,811
2004	15,683	6,606	7,202	13,808
2005	16,651	9,277	8,179	17,456

자료: 프랑스 국방부, 「2005년 제대군인 전직 종합평가」.

<표 II-74>는 사관과 부사관, 그리고 장교를 구분하여 지원금 수혜자를 나타낸 것으로 비율의 약간의 차이는 전반적으로 직업진로결정은 그 수가 증가한 반면 현장실습은 감소하고 있음을 알 수 있다.

&lt;표 II-74&gt; 직급별 지원금 수혜자

연도	지원금 수혜자 사관			총계
	유자격자	직업진로결정	현장실습	
2003	1,443	435	1,012	1,447
2004	1,420	695	680	1,375
2005	1,486	931	780	1,711

<표 계속>

지원금 수혜자 부사관				
연도	유자격자	직업진로결정	현장실습	총계
2003	10,144	2,670	5,366	8,036
2004	8,416	3,325	4,063	7,388
2005	8,278	3,854	3,621	7,475
지원금 수혜자 장교				
2003	5,746	2,264	3,064	5,328
2004	5,847	2,586	2,459	5,045
2005	6,887	4,492	3,778	8,270

자료: 프랑스 국방부, 「2005년 제대군인 전직 종합평가」.

## 2) 직업진로결정

### (가) 직업진로결정의 목적과 내용

군지위지정법에 기초해서 군인은 민간생활로의 복귀준비를 위해 자기평가제도와 직업진로결정제도의 혜택을 받을 수 있다. 직업진로결정은 실제 전직과정의 출발점이라고 볼 수 있는데 전역 18개월에서 12개월 전 경에 시작된다. 이 단계는 전직 준비 제도에서도 중요한 단계이다. 왜냐하면 개인종합평가와 직업종합평가를 바탕으로 해서 직업계획을 수립하고 이에 대한 조율을 해야 하며 또한 군 입대 전 경력을 쌓았던 분야와의 현실적 접목도 이루어져야 하기 때문이다. 직업진로결정은 일반적으로 다음 두 가지 방식을 기준으로 시행 된다.

① 단체 지원금 지급: 평가-진로결정기간(SBO) 혹은 평가-계획기간(SBP)이 주어지게 되는데 기간은 개인의 직업에 따라서 달라진다. 또한 이 기간 동안 직업종합평가와 개인종합평가가 이루어지며 적어도 직업계획에 대한 초안이 만들어지게 된다.

② 개인 지원금 지급: 개인직업진로결정(면접 평가 진로결정, EBO)의 목적은 각 개인이 세운 직업계획이 적정한가, 충분한 숙고를 통해서 나온 것인가, 전직과정에서 일관성 있게 진행될 것인가를 평가하는 데 있다.

개인직무능력평가(BIC)는 추가직업진로결정 지원금으로 특히 이전 직업진

로결정(면접 평가 진로결정(EBO), 평가-진로결정기간(SBO), 평가-계획기간(SBP), 지원금이 끝나는 시점에 있지만 아직 직업계획이 확정되지 않은 이들을 대상으로 하고 있다.

<표 II-75> 복무 4년 미만 군인의 제대 1년~1년 6개월 전 직업진로선택

구분		대상	기간	수령자
EBO	면접 평가 진로결정	신중하게 직업 계획에 대해 숙고한 자	몇 시간의 1회 혹은 여러 회수의 면접	현장교육 보조자 CIR(통합국 전직지원센터)
BIC	개인 직무능력 평가	일반적 특징을 가지고 있으나 현실적이고 실현가능한 계획을 수립하지 못한 자	반나절 3회	민간 부서
예비 APEC	고위간부 취업협회	직업 계획에 대해 숙고하고 직능에 대한 가능성을 보이는 자	최대 6개월에 걸쳐 현직 군인의 자유시간 동안	해당자가 선택한 APEC 센터
SBO	평가 진로결정 기간	명확히 수립된 직업 계획이 없는 부사관과 장교	5일	CIR 내부에서 : 민간 부서 ANPE(노동부 산하 국립고용협회) 컨설팅
SBP	평가계획 기간	명확히 수립된 직업 계획이 없지만 중급 면허를 소지한 사관과 부사관	5일	ARCO(사관 및 부사관 민간전직협회) 지역 내부에서 : 민간 부서 ARCO컨설팅
SOHN	고위간부 진로결정 기간	최소 6등급의 책임을 가진 자	4일 공통 시간대 1일 종일 1일 반환	수령자 지역 내에서
SOJM	초급 군인 진로결정 기간	조속한 시일 내에 제대하는 4년 미만 복무자	4일	국방부 지역 내에서 : AFPA (전문직업교육협회)

자료: 프랑스 국방부.

<표 II-76>은 2005년도 사관에게 지급된 지원금 수혜자를 나타낸 표이다. 직업진로결정 지원금을 받은 사관의 수는 2004년에 비해 34% 증가했다. 증가율이 개인직업진로결정에 있어서는 매우 크게 나타났으며(+80%), 단체직업진로결정에 있어서는 비교적 작은 차이를 갖고 있다(+17%).

<표 II-76> 사관에게 지급된 직업진로결정 지원금 수혜자

구분	육군	공군	해군	헌병군	의무	유류국	일반 지원부	총계
평가-계획기간	401	151	20	18	4	4	0	594
개인직무능력평가	9	9	6	0	0	0	0	24
면접평가/진로결정	50	59	176	17	4	4	3	313
총계	460	219	202	35	4	8	4	931
2004년 수치	377	170	115	25	5	1	2	695

자료: 프랑스 국방부. 「2005년 제대군인 전직 종합평가」.

<표 II-77>은 부사관에게 지급된 직업진로결정 지원금 수혜자를 나타낸 표로 직업진로결정 지원금을 받은 부사관 수는 2004년에 비해 16% 증가했다. 개인직업진로결정과 평가-계획기간(SBO)에서는 증가율이 큰 폭으로 나타났으며, 개인직무능력평가(SBP)는 반대로 35% 감소했다.

<표 II-77> 부사관에게 지급된 직업진로결정 지원금 수혜자

구분	육군	공군	해군	헌병군	의무	유류국	일반 지원부	총계
평가 진로결정기간	881	821	225	136	15	3	0	2,081
평가-계획기간	166	34	1	10	2	0	0	213
개인직무능력평가	4	0	1	1	0	0	0	6
면접평가 진로결정	257	319	749	221	4	4	0	1,554
총계	1,308	1,174	976	368	21	7	0	3,854
2004년 수치	1,236	889	779	393	23	5	0	3,325

자료: 프랑스 국방부. 「2005년 제대군인 전직 종합평가」.

<표 II-78>은 직업진로결정 지원금을 받은 장교의 수를 나타내고 있다. 직업진로결정 지원금을 받은 장교의 수는 2004년에 비해 74% 증가했음을 알 수 있다. 개인직업진로결정은 2배 이상 증가했으며 단체직업진로결정 지원금은 64% 증가했다.

<표 II-78> 장교에게 지급된 직업진로결정 지원금 수혜자

구분	육군	공군	해군	헌병군	의무	유류국	일반 지원부	총계
평가-계획기간	2,496	489	44	236	8	11	0	3,284
개인직무능력평가	0	0	0	0	0	0	0	0
면접평가/진로결정	476	228	161	307	2	34	0	1,208
총계	2,972	717	205	543	10	45	0	4,492
2004년 수치	1,789	374	90	326	2	5	0	2,586

자료: 프랑스 국방부, 「2005년 제대군인 전직 종합평가」.

### 3) 전문 직업교육

전문자격증이 없는 군인이나 자격증을 갱신하거나 새로운 분야의 자격증을 취득하려는 사람, 또는 새로운 직업진로선택을 하려는 이들은 직업계획에 대해 평가와 승인을 받은 후 적절한 직업교육을 받을 수 있게 된다. 교육비용은 부분적으로 국방부에서 부담하며 이는 규정에 명시된 기준에 따라 시행된다(국방부의 부담은 70%에서 97%까지). 직업교육은 군 내부에서 실시되는 교육과 민간교육기관에서 이루어지는 교육 두 가지로 구분이 되어 실시된다. 군 내부의 경우 군 내부 센터에서 시행되며 필요에 따라 공공기구 또는 민간기구와의 파트너십을 통하여 이루어진다. 군 내부 교육은 전문직업교육협회(AFPA)에서 지도하며 국방부-노동부의 공조, 그리고 사회연대기구와 주택연대기구의 협력 하에 이루어진다.

&lt;표 II-79&gt; 4년 이상 복무 군인의 직업교육

보조	대상자	기간	장소	특징
직업교육 연수	요구사항 : 학위 1, 자격증 1, 숙련자격 1 능력 재개발	며칠에서 몇 달까지 (수료까지 최대12개월)	군 내부 (CMFP육군직업 교육센터+SFP전 문직업교육부서) (CMFP 단독)	개인부담 없는 연수 4년에서 15년간 복무한 자 15년 미만 계약직
			민간 분야 (ONAC국가보훈청과 AFPA전문직업교육 협회 제외)	시장 개인 협약 대상자의 재정상황에 따라 개인부담을 하는 연수
			ONAC와 AFPA	국가 협약 4~15년 복무한 자에게는 무상연수
기업내 무료교육기 간(PFGE)	감독관 지도 하에서 혹은 기업 내에서 전문직업교육 취득을 목적으로 하는 자	최대 6개월	대상자가 기업 선택	기업체의 장이 교육이 끝난 후에 채용하겠다는 확약을 하지는 않음
경력 취득 인정단계 (VAE)	자율적으로 전직을 준비하는 자	목표하는 증명서와 증빙기관에 따라 변동	증빙기관에 따라 변동	교육과정이나 직업교육의 범주에서 환불
교육과정	전역 5년 내에 자비로 교육을 받고 활동 중인 자	변동가능 (이수 교육에 따라)	대상자가 선택한 교육기관	교육과정에 대한 환불이 계획되어 있으며 제대한 대상자가 취업을 했을 경우에 지급

자료: 프랑스 국방부.

&lt;표 II-80&gt; 2005년 지급된 전문직업교육 지원금 수혜자의 주요 현황

구분	사관	부사관	장교	총계
민간분야교육	51	442	601	1,094
2004년 수치	55	452	431	938
군 내부교육	2	75	622	699

&lt;표 계속&gt;

구분	사관	부사관	장교	총계
2004년 수치	1	120	546	667
2005년 교육총계	53	517	1,223	1,793
2004년 교육총계	56	572	977	1,605
2004년 대비	- 5%	- 10%	+ 25%	+ 12%

자료: 프랑스 국방부. 「2005년 제대군인 전직 종합평가」.

#### 4) 현장실습

취업을 위한 현장실습을 위해서는 구직기술기간(S.T.R.E.), 기업체 재취업 기간(S.A.E.), 통합국 전직지원센터(C.I.R.)에서 컨설팅 전문가 상담, 업무적응 기간(P.A.E.), 취업협회(A.P.E.C.) 현장실습의 다섯 가지 지원금이 제공된다.

#### <표 II-81> 기업체 재취업 기간(SAE)

구분	사관	부사관	장교	총계
육군	98	192	62	352
공군	25	110	15	150
해군	9	22	0	31
헌병군	3	14	11	28
기타	5	3	2	10
총계	140	341	90	571
2004년 수치	122	386	43	551
2004년 대비	+ 15%	- 12%	+ 109%	+ 4%

자료: 프랑스 국방부. 「2005년 제대군인 전직 종합평가」.

기업체 재취업 기간의 연수생 수는 2004년 모든 직급을 통틀어서 큰 폭으로 격감했다(-27%). 이러한 상황은 2005년 사관과 장교에 있어서는 반대 현상이 나타나고 있다.

&lt;표 II-82&gt; 업무 적응기간(PAE)

	사관	부사관	장교	총계
육군	50	255	196	501
공군	41	277	83	401
해군	10	54	8	72
헌병군	10	131	79	220
기타	1	0	6	7
총계	112	717	372	1,201
2004년 수치	100	880	424	1,404
2004년 대비	+ 12%	- 18%	- 12%	- 14%

자료: 프랑스 국방부. 「2005년 제대군인 전직 종합평가」.

기업체 업무적응기간의 수혜자 수는 2004년에 31% 감소했다. 2005년에는 14% 감소로 나타났는데 여기에는 부사관과 장교만 해당되는 것이다. 육군과 해군에서 특히 심한 감소세를 보였다(-30% 그리고 -39%). 한편 개인 창업자와 기업인수자의 수는 2004년과 동일하며 또한 다른 분야와 비교해서 상대적으로 아주 미약한 수준이다.

&lt;표 II-83&gt; 개인 창업(PIC)

구분	사관	부사관	장교	총계
육군	10	39	14	63
공군	10	22	6	38
해군	1	17	0	18
헌병군	3	23	1	27
기타	1	2	0	3
총계	25	103	21	149
2004년 수치	22	106	21	149
2004년 대비	+ 14%	- 3%	0%	0%

자료: 프랑스 국방부. 「2005년 제대군인 전직 종합평가」.

<표 II-84> 구직기술기간(S.T.R.E)

구분	사관	부사관	장교	총계
육군	153	371	628	1,152
공군	111	335	104	550
해군	26	52	6	84
헌병군	5	35	34	74
기타	3	4	3	10
총계	298	797	775	1,870
2004년 수치	244	797	465	1,506
2004년 대비	+ 22%	0	+ 67%	+ 24%

자료: 프랑스 국방부, 「2005년 제대군인 전직 종합평가」.

구직기술기간의 연수자 수는 2004년 대비 큰 폭의 상승을 보였으며(+24%), 특히 장교에 있어서 두드러지게 상승세가 나타났다. 이러한 변화에는 연수생들에게 부여되는 단기 지원금이 구직에 결정적인 역할을 했다고 볼 수 있다.

<표 II-85> 4년 이상 복무 모든 군인의 취업 현장실습

보조	대상자	기간	장소	특징
구직기술기간(STRE)	기업과 접촉하는 기술을 습득하려는 자 (이력서, 일자리제공, 응시서, 입사면접)	4~5일	CIR(통합국 전직지원센터) 혹은 ARCO(사관 및 부사관 민간 전직협회)에서 - 민간 부서 - 내부 컨설팅	단체 보조
기업체 재취업 지원(SAE)	개인적으로 현장실습을 필요로 하고 구직 활동을 하고 있는 자 (전략, 구인시장과 기업내 생활에 대한 지식)	6개월 - CIR(통합국 전직지원센터) 4주 - 격월로 구직 5개월	CIR(통합국 전직지원센터) 혹은 민간부서 : - 전문 컨설팅	심리적 지원 - 자기 PR 어려움 - 사회생활 복귀

<표 계속>

보조	대상자	기간	장소	특징
업무적응기간(PAE)	경험이 있으며 기업 내 생활에 익숙해지려는 자	6개월	대상자가 선택한 기업 내에서	PAE 3개월 후 기업의 장이 결정을 내려 정규직이나 6개월 이상 계약직으로 변경
개인창업(PIC)	창업이나 기업인수 계획을 수립하고 실현하는데 있어서 컨설팅과 현장실습이 필요한 자	6개월	CIR(통합국 전직지원센터) 관할	관리담당자나 다른 직무담당자가 보조
APEC(고위간부 취업협회) 현장실습 보조	직무 경험이 있고 간단한 취업 현장실습이 필요한 자	10시간 (6개월 내)	대상자가 지목한 APEC 센터 내에서	각 개인에 맞춘 유연한 보조방식 많은 자율성이 요구됨
전직 현장실습 보상금(IAR)	조건부로 승진한 자와 연령제한에서 6개월 이상 남은 상태에서 제대하는 자		반드시 사전에 ARCO(사관 및 부사관 민간전직협회)에서 직업진로결정	다른 전직 보조제도와는 호환되지 않는다. 직원휴가, 소액저축, 5년 동안 공공자치단체에서 취업

자료: 프랑스 국방부.

##### 5) 전직휴가

이상에서 살펴본 전직지원제도에는 전직휴가가 포함되어 있다. 전직휴가는 직업교육과 현장실습을 위해 제공되는 유급휴가로서 복무연한에 비례하여 사용할 수 있다. <표 II-86>은 각 군별, 계급별 전직휴가의 사용자 수를 나타낸 것으로 2004년에 비해 전직휴가를 사용한 수가 감소한 현상을 나타내고 있음을 알 수 있다.

<표 II-86> 전직휴가 사용자

직급	육군	공군	해군	헌병군	유류국	의무	일반지원부	총계
사관	207	126	44	19	2	29	4	431
부사관	614	598	335	254	1	14	0	1,816

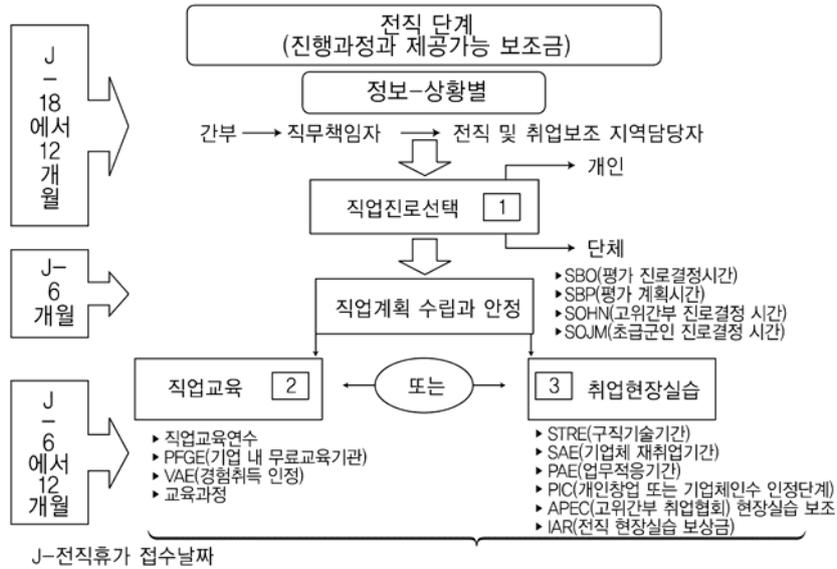
<표 계속>

직급	육군	공군	해군	헌병군	유류국	의무	일반지원부	총계
장교	439	325	69	268	11	0	0	1,112
총계	1,260	1,049	448	541	14	43	4	3,359
2004년 수치	1,480	1,060	390	434	12	45	5	3,426

자료: 프랑스 국방부, 「2005년 제대군인 전직 종합평가」.

[그림 II-21]은 전직휴가 기간에 따라 직업진로의 선택, 직업계획의 수립, 그리고 직업교육 또는 현장실습의 실시 등 전직 단계의 진행 과정을 상세히 보여주고 있다.

[그림 II-21] 전직단계의 진행 과정



자료: 프랑스 국방부.

### 6) 제대군인의 취업업종 분류

전직제도의 효율성을 측정할 수 있는 방안의 하나로 제대군인이 취업한 업종의 분석이 이루어지고 있다. 제대군인들의 취업업종 분류에 관한 정보들은

기본적으로 제대 후 발송되는 질의서를 통한 답변에서 얻어지게 된다. 이 통계는 등록된 전역자 수에서 구인요청에 응답하지 않거나 구직을 원하지 않는 전역자 수는 기본적으로 제외되었으며, 제대 후 3년 내에 업종분류 항목에 기재하는 사람도 등록된 군인 수에 포함시켜 산출되었다.

<표 II-87> 제대군인의 사회활동분야에 따른 2005년 업종분류

직업분류	사관	부사관	장교	총계	순위	%
인력담당부서, 사회단체 종사자	32	271	324	627	2	16.5
행정, 무역 종사자	21	188	75	284	4	7.5
의료산업 종사자	7	36	59	102	12	2.7
물류, 판매 종사자	18	94	113	225	6	5.9
예술, 공연 전문가	3	4	5	12	21	0.3
기초교육, 평생교육 전문가	20	37	10	67	16	1.8
사회참여, 지역발전, 컨설팅 전문가	10	36	8	54	18	1.4
보건 전문가 (의료직)	25	24	10	59	17	1.5
보건 전문가 (의약품 관련직)	7	47	31	85	14	2.2
행정직, 정보통신 전문가	62	71	12	145	8	3.8
상인	29	67	16	112	11	2.9
농업, 어업 종사자	2	37	28	67	16	1.8
건설, 토목, 굴착 종사자	10	84	146	240	5	6.3
운송, 보급 종사자	31	325	364	720	1	19.0
기계, 전기, 전자 종사자	7	253	107	367	3	9.7
컴퓨터 산업 종사자	2	14	16	32	19	0.8
기타 산업 종사자	8	47	26	81	15	2.1
수공업 종사자	9	52	36	97	13	2.6
산업 기능사	1	18	4	23	20	0.6
산업 기술사	3	97	28	128	9	3.4
기술 산업 분야	40	74	2	116	10	3.1
산업 외 기능사, 기술사, 기능직	39	94	22	155	7	4.1
총계	386	1,970	1,442	3,798		100

자료: 프랑스 국방부, 「전직지원정책」.

### 3. 제대군인 전문능력 향상 및 취업지원 정책 실태

#### 가. 제대 전 전문능력 향상

교육체계를 재설계하여 교육목표 및 중점을 재정립하였으며, 앞에서 도출된 교육소요를 일정 기준에 의해 각 단계별로 재배분하여 교육과정 개편 방향을 제시하였다.

지식기반사회 도래에 따른 군 통합 교육체계를 제시한 연구결과를 요약하면 다음과 같다([그림 II-22] 참조).

[그림 II-22] 교육체계 재설계

교육단계	초급과정	중급과정		상급과정
	위관장교	소령	중령	대령
수준	전술수준	작전적 수준		전략적 수준
교육과정	초/고군반	육대정규과정 해대정규과정 공대CSC과정	육대고급과정 해대직능관리과정 공대지휘관리자과정 합참대정규과정	안보대학 공대 정책전략과정 육군신설 해군신설
전문 군사 교육 중점	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 초급 지휘관 임무 수행 능력 배양</li> <li>▶ 해당 병과/참모 직무 수행 능력 함양</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 중견 장교로서의 직무수행 능력 함양</li> <li>▶ 지휘통솔 및 부대관리 능력 배양</li> <li>▶ 각군 전술 숙지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 전략적 사고 능력 배양</li> <li>▶ 직능 전문가로서의 자질함양</li> <li>▶ 각군 작전/전술 수행능력 부여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 국가 안보정책 및 전략</li> <li>▶ 국방정책 기획 및 집행</li> <li>▶ 국가군사전략 수립</li> <li>▶ 국가안보, 국방정책, 국가군사전략의 통합</li> </ul>
합동 전문 군사 교육 중점	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 합동군 소개</li> <li>▶ 합동작전 기본 개념</li> <li>▶ 합동작전 기초</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 합동작전 수행을 위한 기본 능력 배양</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 국가 군사능력과 지휘구조</li> <li>▶ 합동교리</li> <li>▶ 합동계획 및 실행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 합동군 시각에서 안보정책 국방정책 군사전략 통합</li> <li>▶ 각종 자원의 국가적 수준에서의 통합</li> </ul>

자료: 김인국 외(2002). 『지식기반사회에서의 국방 교육훈련 발전방향』에서 인용.

우선 대령급 장교들의 자질과 능력 함양을 위해 장교교육을 전체적으로 3단

계로 나누어 설치할 필요가 있다. 초급단계는 각 군의 병과학교를 중심으로 위관급 장교를 대상으로 하는 교육이며, 중급단계는 소령급 장교를 대상으로 하는 각 군 대학과정, 중령급 장교를 대상으로 하는 각 군 대학 고급과정의 교육이다. 상급과정은 대령급 이상을 대상으로 국방대학교 안보대학, 각 군의 대학원에서 이루어지는 교육이다.

초급과정에서의 전문군사교육은 초급 지휘관 임무 수행능력 배양, 해당 병과 및 참모 직무 수행능력 함양에 중점을 두고, 합동전문군사교육은 합동군 소개, 합동작전 기본 개념, 합동작전 기초 완성에 중점을 두고 교육을 실시하면 된다.

중급과정의 경우 각 군 대학 정규과정에서는 전문군사교육의 경우 중견 장교로서의 직무수행 능력 함양, 지휘통솔 및 부대관리 능력 배양, 각 군 전술 숙지 등에 중점을 두고, 합동전문군사교육의 경우 합동작전 수행을 위한 기본 능력 배양에 중점을 두고 교육을 실시할 필요가 있다.

한편 중령급 장교를 대상으로 하는 각 군 대학 고급과정에서는 전문군사교육의 경우 전략적 사고 능력 배양, 직능 전문가로서의 자질 함양, 각 군 작전 및 전술 수행능력 부여에 중점을 두고, 합동전문군사교육의 경우 국가 군사능력과 지휘구조, 합동교리, 합동계획 및 실행에 중점을 두고 교육을 실시하면 된다. 다만 합동참모대학의 경우 합동전문군사교육의 완성을 목표로 보다 수준 높은 교육을 실시하여야 한다.

상급과정의 경우 전문군사교육은 국가 안보정책 및 전략, 국방정책 기획 및 집행, 국가 군사전략 수립, 국가안보, 국방정책, 국가군사전략의 통합 등에 중점을 두고, 합동전문군사교육의 경우 합동군 시각에서 안보정책·국방정책·군사전략 통합, 각종 자원의 국가적 수준에서의 통합에 중점을 두고 교육을 실시하여야 한다.

실제로 전문군사교육 내용을 영역별·단계별 교육과정으로 재편성하여 제시하면, 다음의 <표 II-88>, <표 II-89>, <표 II-90>과 같다.

<표 II-88> 장교의 보편적 능력과 기본임무/역할 수행을 위한 교육내용 편성 기준

교육단계 계급	초급과정	중급과정		상급과정
	위관장교	소령	중령	대령
교육과정	초/고군반	육대정규과정 해대정규과정 공대CSC과정	육대고급과정 해대식능관리과정 공대지휘관리자과정 합참대정규과정	안보대학  각군대학원
교육수준	지식, 이해	이해, 응용	응용, 분석, 통합	통합, 평가
주요 교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개념적 능력 분야                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-지휘관으로서 지녀야 할 여러 요건들에 대한 지식</li> <li>-역설적이거나 모순적인 이슈에 능동적으로 대처하는데 필요한 기술</li> <li>-불확실한 상황이나 복잡한 상황에 효과적으로 대응할 수 있는 능력</li> <li>-문제의 핵심이나 제반 측면을 명확하게 인식하는데 필요한 지식</li> </ul> </li> <li>▪ 의사소통 능력 분야                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-명확하고 효과적인 문장을 기술할 수 있는 방법에 대한 지식</li> <li>-간단 명료하게 의사를 표현하는 방법론</li> <li>-자신이 느낀 바를 타인에게 효과적으로 전달하는데 필요한 기술</li> </ul> </li> <li>▪ 의사결정 기술 분야                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-의사결정에 필요한 정확한 정보를 수집하는 필요한 지식과 방법론</li> <li>-논리적인 결론을 도출할 수 있는 방법론과 기술</li> <li>-다양한 문제해결 방법론과 관련된 지식</li> </ul> </li> <li>▪ 전쟁 전문지식 및 식견 분야                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-참모 기본 지식과 일반참모 업무 수행에 필요한 지식</li> <li>-독창적인 전술을 창출하고 이를 응용하는 데 필요한 기술</li> <li>-자신이 속한 병과에서의 기본 직무 수행에 필요한 지식</li> <li>-주어진 임무와 관련된 군사 전문지식</li> </ul> </li> <li>▪ 윤리성/도덕성 분야                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-사명감                      -책임감                      -정의감</li> <li>-도덕적인 용기              -봉사정신                      -희생정신</li> </ul> </li> <li>▪ 도구적 능력                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-일반적인 기초와 문화적 능력: 외국어, 전통문화, 창의성, 기술적인 것들에 대한 이해</li> <li>-정보기술의 처리: 현대 정보통신 매체에 대한 지식, 소프트웨어 사용, 정보탐색과 선별 등</li> </ul> </li> </ul>			

자료: 김인국 외(2002). 『지식기반사회에서의 국방 교육훈련 발전방향』에서 인용.

&lt;표 II-89&gt; 전장핵심요소의 효과적 운영을 위한 교육내용 편성기준

교육단계 계급	초급과정 위관장교	중급과정		상급과정
		소령	중령	대령
교육과정	초/고군반	육대정규과정 해대정규과정 공대CSC과정	육대고급과정 해대직능관리과정 공대지휘관리자과정 합참대정규과정	안보대학  각군대학원
교육수준	지식, 이해	이해, 응용	응용, 분석, 통합	통합, 평가
주요 교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ C4I 체계구축을 통한 통합된 전장 통제 능력 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 초고속 정보통신체계에 의한 정보의 자동 유통 및 처리체계 구축에 필요한 전문지식</li> <li>- 지휘관의 결심 수립 지원 및 작전활동의 통합을 보장할 수 있는 자동화체계 구축을 위한 지식과 기술</li> <li>- 제대 및 전장요소간 통합 지휘통제체계 구축에 필요한 기술</li> </ul> </li> <li>▪ 정보 지배 능력 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 다양한 정보·감시·정찰 수단을 통합운용 할 수 있는 전장감시 및 첩보수집 관련 지식</li> <li>- 수집된 첩보의 실시간 분석 및 처리와 관련된 방법론과 지식</li> <li>- 정보를 기초로 제 전장요소를 유기적으로 연동 및 통합</li> <li>- 적의 첩보수집 활동을 거부하는 대정보 활동에 필요한 지식</li> </ul> </li> <li>▪ 정밀교전 및 타격 능력 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전장감시체계와 지휘·통제체계 및 타격수단이 연동된 복합체계 구축에 필요한 지식</li> <li>- 타격효과 증대를 위한 무기·탄약·수단 운용과 관련된 기술</li> <li>- 체대별 유기적인 타격 협조체계 구축에 필요한 기술</li> <li>- 효율적인 공·지·해 합동에 의한 타격효과 극대화를 위한 합동군사 운용과 관련된 지식</li> </ul> </li> <li>▪ 우세한 기동작전/전투력 투사 능력 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고속기동전력을 작전 목표에 운용하고, 결정적 작전수행을 하는데 필요한 지식과 절차 숙지</li> <li>- 상대적 기동 우세 달성을 위한 적극적인 대책 강구 능력</li> <li>- 적의 기동차단을 위한 실시간 대기동 작전 수행 능력</li> </ul> </li> <li>▪ 전방위 전투보호/방호 능력 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 조기경보체계 유지, 적 위협 식별 및 기습 거부와 관련된 지식</li> <li>- 조직화된 방호체계에 의한 아군 중심 및 핵심전력 체계 보존</li> <li>- 만·관·군 통합 피해통제체계 구축</li> </ul> </li> <li>▪ 적시·적소·적량의 군수지원 능력 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가차원의 가용자산 통합 운영을 위한 군수 정보관리체계 구축에 필요한 기술과 지식</li> <li>- 기능화 군수지원체제 효율성 증대를 위한 전문 지식</li> <li>- 근접 및 현장지원 체제 구축에 필요한 지식</li> </ul> </li> </ul>			

자료: 김인국 외(2002). 『지식기반사회에서의 국방 교육훈련 발전방향』에서 인용.

<표 II-90> 정책부서 직무수행 능력 개발을 위한 교육내용 편성 기준

교육단계 계급	초급과정	중급과정		상급과정
	위관장교	소령	중령	대령
교육과정	초/고군반	육대정규과정 해대정규과정 공대CSC과정	육대고급과정 해대직능관리과정 공대지휘관리자과정 합참대정규과정	안보대학  각군대학원
교육수준	지식, 이해	이해, 응용	응용, 분석, 통합	통합, 평가
주요 교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 군사 분야 국가안보정책 수립 및 집행                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전보장에 대한 군사적, 비군사적 위협 평가와 분석</li> <li>- 국제관계, 경제 및 사회, 군사전략, 과학기술 등에 관한 기본 지식과 장기적 정세 판단</li> </ul> </li> <li>▪ 국방정책 수립 및 전략 기회                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 군사전략 개념과 연계된 군사전력과 무기체계 소요 판단</li> <li>- 정책분석 및 비교평가 기법과 의사결정 모형</li> <li>- 전략/전력의 정성적·정량적 분석 방법</li> <li>- 무기체계 소요 분석</li> <li>- 군사전략, 국방관리, 운용분석, 무기체계 등에 관한 복합 학문적 지식</li> <li>- 국방정책 기획 및 운용과 관련된 업무의 이해 및 절차에 관한 지식/능력</li> </ul> </li> <li>▪ 군사력 건설과 유지/계획 및 집행                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 각종 사업과 관련된 사전, 사후평가와 체계적 과학적 사업관리</li> <li>- 군 구조 발전, 작전 운용 및 교리 발전, 군수지원체계 유지 발전, 인력 및 물자관리 등 제반분야 업무 등에 관한 체계적 지식</li> <li>- 운영분석(작전분석, 군수분석, 체계분석), 관리기법 등에 관한 지식</li> </ul> </li> </ul>			

자료: 김인국 외(2002). 『지식기반사회에서의 국방 교육훈련 발전방향』에서 인용.

나. 제대군인 전직지원 인프라구축 정책 실태

1) 제대군인 전직지원 관련 법

(가) 제대군인 대상별 법적지원의 문제

제대군인에 대한 국가적 차원에서의 지원은 국가보훈처, 국방부, 그리고 노동부 등 여러 기관에서 실시되고 있다. 특히, 국가보훈처는 「제대군인 지원에

관한 법률」에 근거하여 취업보호, 직업교육훈련, 교육보호, 의료보호, 대부지원 등을 실시하며, 이와는 별도로 국방부에서도 군 관련된 직종을 중심으로 취업을 알선하고 있다. 하지만, 아직까지 제대군인에 대한 총체적이고도 적절한 지원수준이 되지 못하는 실정이다(채내희, 2003). 현재 장기복무 제대군인에 대한 지원은 다음 표와 같이 각 대상별로 현황, 특성 및 문제점을 정리해 볼 수 있다.

<표 II-91> 제대군인 대상별 현황, 특성 및 법적지원의 문제점

제대군인	현황	특성	문제점
장기복무자 (10년 이상)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연금수혜자 2,000명</li> <li>• 연금 미수혜자 1,000명</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일반사회와 장기간 격리·통제된 생활을 하다가 사회적응 능력이 부족한 상태에서 전역</li> <li>• 군복무 중 훈련, 경계, 작전 등 상시 전투태세 유지/긴장된 생활</li> <li>• 가계비 최대 지출시기에 전역을 하게 되고, 특히 연금 비대상자는 전역과 동시에 소득원이 고갈되어 생계유지에 어려움</li> <li>• 최근 5년간 취업률 31.8%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 법적지원은 보장되어 있으나 시행은 제한적</li> <li>- 주택지원: 20년 이상 복무자 공공주택 우선 분양(미시행)</li> <li>- 교육보호: 본인 대학 공납금 50% 국고보조, 생활이 어려운 20년 이상 복무자 고교재학 자녀 입학금·수업료 국고보조</li> <li>- 의료보호: 20년 이상 복무자 보훈병원 진료비 50% 감면</li> <li>- 대부지원: 대부한도 소액(300~3,000만원), 이율 5%</li> </ul>
중기복무자 (5년 이상 10년 미만)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3사관, 복무연장자, 장학금수혜자, 준·부사관, 기술요원 등 4,000명</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전후방 각급부대의 중간간부로 복무하다가 신규채용 제한 연령도 초과되고 재취업에 대한 준비 없이 전역</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 그 동안 법적·제도적 지원제도가 없어, 우수 자원 획득에 애로가 있었으나, 최근 제대군인지원에 관한 법률이 국회를 통과, 상당부분 혜택을 보게 됨</li> </ul>
단기복무자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학군, 학사장교, 단기부사관, 특전부사관 및 병 약 28만명</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 군복무 중 능력개발이 어렵고, 병역미필자에 비해 취업 및 승진 등에서 불리(채용시 응시 상한연령 1~3세 연장)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 병역미필자와의 형평성 문제 내재</li> </ul>

제대군인은 대상별로 장기복무자, 중기복무자, 단기복무자로 구분되며 연간 총 28만 7천여명이 전역

자료: (사)한국행정문제연구소(2005), 『제대군인지원센터 운영실태 평가』.

(나) 제대군인 취업지원 관련법률

제대군인 취업지원 기구 및 관련법률 및 기능은 <표 II-92>와 같다. 국가보훈처는 제대군인정책국, 25개 지방보훈청 및 지청, 제대군인지원센터 등의 전담조직을 갖추고, 「제대군인지원에 관한 법률 전부 개정 법률안」 제3장을 통해 직업교육훈련, 취업보호, 특수직종 우선고용, 채용시 우대 및 창업지원 등의 지원을 수행하고 있다. 국방부의 경우는 복지보건관실의 직업보도과, 각 군 본부 등에서 관장하고 있는 직업보도교육, 취업지원활동, 직업보도 등을 중심으로 제대군인취업을 지원하고 있다. 이들은 「군인사법」, 「군인복지기금법 시행령」, 「국방부훈령」, 「군무원인사법」 등의 법에 의거하고 있다. 이외에도 「병역법」에 의거하여 병무청은 의무복무자 복학보장 등을, 노동부의 직업능력개발 심의관실에서는 「직업교육훈련촉진법시행령」에 의거하여 직업훈련교육을 우선적으로 실시하고 있다.

<표 II-92> 제대군인 취업지원 기구 및 관련법률 및 기능

관련기관	조직	기능	관계법령
국가보훈처	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제대군인정책국</li> <li>• 25개 지방보훈청 및 지청</li> <li>• 재향군인회</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업알선 및 직업훈련</li> <li>• 채용시험상한연령 연장</li> <li>• 의료·대부·교육지원</li> <li>• 주택우선분양</li> <li>• 공공시설 이용지원</li> <li>• 국립묘지안장지원</li> <li>• 제대군인간 친목도모</li> <li>• 각국 제대군인간 국제교류</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제대군인지원에 관한 법률</li> <li>• 재향군인회법</li> </ul>
국방부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복지보건관실 직업보도과</li> <li>• 각 군본부 제대군인지원처(과)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업보도교육(법제46조 2)</li> <li>• 직업보도 교육대상(시행령 제60조2)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직업보도 교육대상(제1항)</li> <li>- 직업보도 업무대행(제5항)</li> <li>- 노동부, 국가보훈처 정보공유(제6항)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 군인사법</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 취업지원활동에 대한 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 군인복지기금법 시행령</li> </ul>

<표 계속>

관련기관	조직	기능	관계법령
국방부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복지보건관실 직업보도과</li> <li>• 각 군본부 제대군인 지원처(과)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업보도 업무에 관한 규정               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업추천(제2장)</li> <li>- 직업보도교육(제3장)</li> <li>- 국방위업무지원센터운영(제5장)</li> </ul> </li> <li>• 채용예정분야의 근무경력 제대군인 특별채용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국방부훈령</li> <li>• 군무원인사법</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 의무복무자 복학보장, 복직보장 및 보상·가료</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 병역법</li> </ul>
노동부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업능력개발 심의관실</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업훈련교육 우선실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업교육훈련촉진법시행령</li> </ul>

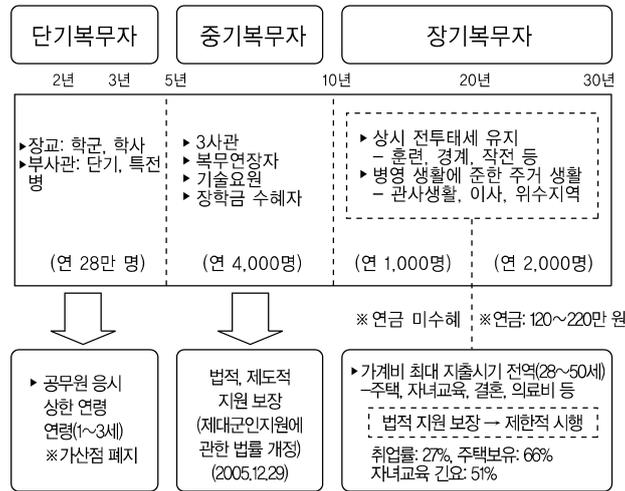
자료: 이남실(2003). 『제대군인 취업향상 방안』.

#### (다) 해당 부처 간의 관계 정립 및 역할분담의 불명확성으로 인한 정책의 비일관성

국방부에서는 제대군인 지원과 관련하여 복지보건관실 직업보도과, 각 군본부 제대군인 지원처(과) 등에서 관장하고 있으며, 군인사법, 군인복지기금법 시행령, 국방부훈령, 군무원인사법 등의 법령에 근거하여 제대군인을 지원하고 있다.

제대군인을 지원하기 위한 관련법령이 국방부와 각 군 본부, 국가보훈처, 병무청, 노동부 등에 있지만, 중앙정부 소관의 제대군인 취업지원정책의 집행 체계가 미비하고 관련 법률들이 부처별로 입법화되어 있기 때문에 해당 부처 간의 관계정립 및 역할분담이 명확하게 정립되어 있지 못해 정책의 일관성이 없는 점은 문제점으로 부각되고 있다. 따라서, 시기별 현역복무기간, 직업보도 교육기간, 제대 후 지원 등으로 구분하여 각자의 역할을 규정하고 협력적으로 연계할 수 있도록 제대군인지원위원회의 위상을 강화하고 노동부 및 고용정책 심의회 등과 연계하여 ‘제대군인 취업지원 5개년 계획’ 등을 수립하여 정책집행을 효율적으로 하여야 한다. [그림 II-23]은 복무기간별 제대군인에 대한 법적 지원을 나타낸 것이다(정철영 외, 2006).

[그림 II-23] 복무별 제대군인의 법적 지원



(라) 정부 「인적자원개발 기본법」 제정했지만, 국방부 법적 근거 마련 못함

정부는 2001년에 「인적자원개발 기본법」을 제정하였으나 국방부는 이 법과 연계된 군 인적자원개발에 관한 법적 근거를 마련하지 못하고 있다. 정부는 군 인적자원개발의 효율적 추진을 위해 국방부, 각 군, 병무청, 교육인적자원부, 산업자원부, 노동부, 산업계, 학계, 연구기관 등의 대표가 참여하는 전담조직인 ‘군 인적자원개발 총괄 위원회’를 운영하고 있다. 각 군의 인적자원개발은 정부의 지원이 있어야 하며, 이를 위해 국방부 차원의 협력 체제를 운용하여야 하기 때문에 국방부의 인적자원개발 기본법과 관련된 법적 근거는 마련되어야 한다(육군본부, 2007).

(마) 제대군인지원법 · 기구 · 제도정비

제대군인 지원에 관한 모법(母法)을 제정하거나, 제대군인 지원을 위한 별도의 보상 및 지원체계를 정립할 수 있도록 관련 법률을 제 · 개정한다. 또한 제

대군인 관련 법인체 설립 및 지원을 제도화 할 수 있는 근거를 마련해야 한다(육군본부, 2007).

(바) 교육인적자원부, 노동부, 산업자원부·정보통신부, 병무청 관련 법령 정비 추진 계획

교육인적자원부는 국가인적자원개발 기본계획/시행령에 국방부 정책을 연동시켜 군 인적자원개발에 관한 법적 근거를 마련하고, 인적자원개발회의에 국방부장관을 당연직 위원으로 포함시켜 군 인적자원개발에 관한 추진과 계획에 우선순위를 두고자 한다. 또한 공공교육 부문에 우수 군 전역자에게 취업 기회를 부여하고, 군 복무자의 학력 및 학점을 인정하며, 학점은행제의 확대 시행을 계획하고 있다.

노동부는 군의 평생 직업능력 개발 지원, 군 고용보험 적용, 중·장기 군 복무전역자의 능력개발 지원 사업을 계획하고 있다. 또한 고용안정센터 및 공공 직업훈련기관 시설, 설비 확충/인적 교류, 군 고용정보망 연계활용 등을 계획하고 있다.

산업자원부·정보통신부는 군 교육훈련의 정보화 등 인프라 구축 지원, 실업자 대책사업 지원 대상에 군 복무자 및 전역자 포함, 군 인적자원개발 프로그램 지원, 산업체 인력채용 시 군 전역자 핵심역량 평가제 도입을 계획하고 있다.

병무청은 징집병의 선발기준 및 시기, 적성분류 등을 개선하고, 사전 선발 제도 등을 확대/시행하며, 적성분류/특기분류 체계의 연계성을 강화하고 군 획득 및 배치체계 개선 등을 계획하고 있다(육군본부, 2007).

## 2) 제대군인 전직지원 관련 정책

### ① 학·군 제휴 협약 체결 및 학·군 간 학문적 교류 확대

육군은 2006년 전국 80개 대학 및 대학원, 39개 전문대학, 16개 사이버대학교와 학·군 제휴 협약을 체결하여 간부들의 자기계발 여건을 마련하고 학·군 간 학문적 교류를 확대하고 있다. 군 교육기관과 민간대학 및 연구기관과 협력창구를 개설하고 민과 군의 교육과정 간의 연계 및 협력방안을 강구할 계획이다. 또한 위탁생의 논문지도를 민간대학 교수와 군 내 유자격 교수가 상호 협력하는 방안을 강구할 계획이다(육군본부, 2007).

### ② 한국교육개발원 및 한국직업능력개발원과 공동학술연구 협약 체결 및 인적자원개발정책추진

육군은 정부출연 연구기관인 한국교육개발원 및 한국직업능력개발원과 군 인력의 정예화와 국가인적자원개발 공동학술연구 협약을 체결하여 인적자원개발정책을 추진하고 있다. 또한 군 인적자원개발 및 중·장기적 정책대안 자문 등을 통해 국가와 군 모두에게 이익이 되는 인적자원개발 정책과제를 발굴 및 추진할 계획이다(육군본부, 2007).

### ③ 전국 경제인 연합회 「산·군 인적자원개발 위원회」 구성·운영

전국 경제인 연합회에서는 군 복무기간을 통한 우수 산업인력 양성과 청년 실업 해소방안을 마련하기 위하여 「산·군 인적자원개발 위원회」를 구성·운영한다(육군본부, 2007).

### ④ 「인적자원개발 정책자문위원회」 구성·운영

육군은 군 인적자원개발 사업을 추진함에 있어 전문가의 의견을 수렴하고, 산·관·학·연(産·官·學·硏)이 함께 참여하는 민·군(民·軍) 협력 체계를 구축하기 위하여 「육군 인적자원개발 정책자문위원회」를 구성하고 있다. 육군은 정부·산·학·연·군 인적자원교류를 위한 컨소시엄을 구축할 예정이

다. 정부, 산·학·연·군 협력체계의 인원구성은 전문위원과 분과위원으로 구분하여 구성하고 전문위원회는 정부, 산·학·연·군 전문가로 구성하여 종합계획 수립 및 성과분석의 기능을 수행할 계획이다(육군본부, 2007).

#### ⑤ ‘제대군인지원 위원회’의 역할과 기능 확대

현재 제대군인지원위원회의 발족으로 부처 간 조직적이고 체계적인 제대군인 지원정책을 추진하기 위한 토대는 마련되었다고 할 수 있으나, 실제적인 업무수행에 있어서는 여전히 한계를 보이고 있다.

법제화된 제대군인지원위원회를 정기적으로 개최하여 범정부적 연계와 협조를 강화하고 유관부처 간에 실시간 정보 공유 및 정보순환 네트워크 구축을 실현하는 한편, 제대군인 취업지원에 대한 중장기 기본계획을 수립하여 장기적인 비전과 전략을 제시할 수 있어야 한다.

제대군인 인적자원의 특성과 자격을 범주별로 데이터베이스화하고 공공분야와 민간 기업에서 적격자를 양성할 수 있도록 직업교육훈련의 수요를 총괄적으로 판단하는 작업과 더불어, 제대군인 지원에 대한 국민적 공감대가 형성될 수 있도록 다각적인 홍보활동을 펼치는 기능을 강화하는 것이 필요하다(정철영 외, 2006).

#### ⑥ 국방부와 국가보훈처간의 협력적 연계체제 구축

이를 위해서 먼저 현역복무기간과 직업보도교육기간, 제대 후 지원으로 구분하여 각자의 역할을 규정하고 협력적으로 연계하여 제대군인의 취업지원을 할 수 있도록 해야 할 것이다.

이를 위해 두 기관의 협력적 취업지원 네트워크를 구축하여 ‘제대군인 취업지원센터(가칭)’를 설치하여 운영비, 능력 개발 사업 시설·운영비 등을 매칭 펀드 방식으로 지원하는 방안을 강구하여야 할 것이다(정철영 외, 2006).

#### ⑦ 직업보도교육 통제방침 제정 계획

전역예정간부들은 직업보도교육 기간 중 직업교육에 40%의 인원이 참석하

지 않는다. 직업보도교육생에 대한 효과적인 지원과 관리 및 통제 체계가 미흡하다. 따라서 직업보도교육 통제체제를 제정하고 직업보도교육생의 관리·통제를 강화할 계획이다. 장기복무 전역예정자 전원에게 2주 간의 사회적응교육을 실시하여 사회생활에 대한 기본소양을 함양함과 동시에 직업적성 평가를 실시할 계획이다. 직업보도교육 대상자는 입교시 다양한 교육과정 중에 1개 이상의 직업보도교육과정에 참여하도록 함으로써 자율연수 인원을 최소화할 계획이다. 직업보도교육에 대한 홍보를 강화하고 군 경력과 적성에 따라 직업보도교육을 구분하여 실시하고 맞춤형 교육을 강화할 예정이다. 직업보도교육 대상자 중 취업지원 계층(직업보도교육 주 대상)으로 분류된 전 인원을 전직지원 체계에 참여시킬 계획이다.

또한 직업보도교육생의 효과적인 관리·통제를 위하여 실무담당 인원 및 조직 보강을 추진할 계획이다. 직업보도교육과정을 충실히 이수한 인원에게는 추가 교육 수강 및 취업지원의 우선권 부여 등의 인센티브를 제공하고 군단급~군사령부 제대는 전직지원 상담을 담당하는 인원을 편성, 운용하고 중·장기적으로는 편제에 반영할 계획이다(육군본부, 2007).

#### ⑧ 종합적이고 체계적인 국방교육훈련 정책의 수립과 군 인적자원개발 장·단기 종합대책 수립 필요

국방부는 종합적이고 체계적인 국방교육훈련 정책을 수립하고, 예산을 확보하며, 각 군 교육에 대한 조정 및 지원기능을 강화하고, 「국방교육훈련 증장기 계획서」 및 「국방 기본정책서」에 군 인적자원개발 장·단기 종합대책이 포함·수록되어야 한다(육군본부, 2007).

#### ⑨ 창업보육센터 운영 및 제도발전

육군은 국가보훈처에서 주관하는 「제대군인 창업보육센터」를 이용하여 창업시 전 과정을 지원할 계획이다. 또한 군 특수성에 부합한 다양한 창업직종을 개발하고 창업 및 경영 전문가 양성을 위한 체계적인 창업교육을 실시할 계획이다(육군본부, 2007).

### ⑩ 「군인고용보험제도」 도입한 직업훈련 및 취업지원

군내 직업훈련 전문기관을 설립하여 취업과 연계된 사회적응교육 및 직업능력개발훈련을 실시하고, 직업훈련기간 중 생활안정을 위한 수당을 지원한다. 또한 기업체에 제대군인 ‘의무고용 장려제도’를 시행하여 제대군인 고용 시에는 고용 장려금을 추가 지급하도록 한다. 정부의 제대군인 고용명령 미 이행 시 사업주에 대한 과태료를 현실화시킨다(육군본부, 2007).

### ⑪ 서울/경기도 지원기관 집중에 대한 개선

시간, 지역에 따른 참여의 한계를 극복할 수 있는 운영 장소 대안을 마련할 필요가 있다. 장소 이동이 용이하지 않거나 지방거주자를 위한 개선사항이라고 할 수 있겠다. 외국의 경우 전국의 군사기지, 전국에 설치된 제대군인 취업 지원 사무실과 훈련센터에서 교육·훈련과정과 각종 프로그램, 일대일 상담을 진행하고 있다. 운영 장소는 프로그램에 따라 차별적으로 운영이 가능할 것이다. 중앙차원의 제대군인 취업지원기관, 민간위탁기관, 접근성을 높이기 위해 노동부의 고용지원센터, 군부대에서도 운영할 수 있겠고, 산업인력공단의 온라인 훈련 시스템, 국방취업전산망을 활용할 수 있다(정철영 외, 2006).

### ⑫ 지역고용 네트워크를 통한 서비스 제공을 위한 고용지원센터와의 연계 강화

해당지역 군과 고용지원센터가 연계하여 훈련 상담을 통하여 적합한 훈련과정·기관을 소개받고 직업상담원들이 이들을 사후 관리할 수 있는 체제가 확립되어야 한다. 이를 위해 장기복무 제대군인의 일부를 전담인력으로 채용하여 제대군인 관련 전담업무를 담당할 수 있는 제도적 지원이 요구된다(정철영 외).

### ⑬ 전직지원금 제도 및 취업 장려금 제도 신설

제대군인들이 취업 및 창업활동에 전념할 수 있도록 장기복무 제대군인에게 고용보험제도의 실업급여에 해당하는 전직지원금 제도를 신설하는 것이 필요하다. 적극적인 구직활동을 하는 사람에게 우선적으로 전직지원금을 지원해야

하며, 지원기간 및 금액은 고용보험의 실업급여 지급기간 및 근로자 평균 임금 등을 고려하여 설정할 필요가 있다. 한편, 전직지원금 이외에 중소기업에 취업하는 제대군인에 대한 취업 장려금을 고려할 수 있다. 소액연금 수령(미 수령자 포함) 제대군인의 경우 중소기업 취업 시 일부 저임금 수령으로 생계유지가 곤란하기 때문에 임금수준이 일정금액에 미달하는 경우 임금의 일부를 보조하여 취업을 촉진함으로써 조기 생활안정 및 사회정착을 유도할 수 있다. 이때 지원대상은 제대 3년 이내에 중소기업에 취업한 소액연금 수령자 중 도시근로자 월평균 가계비 이하의 임금수령자를 대상으로 한다(정철영 외, 2006).

#### ⑭ 제대군인 채용기업 고용촉진 장려금 제도 신설

노동부에서는 고용안정 사업으로 실업상태에 있는 고령자, 중고령자, 여성, 장애인 등 취업 취약계층을 채용하는 사업주에게 장려금을 지급하여 고용촉진을 도모하고 있는데 장기복무 제대군인의 고용촉진을 유도하기 위해 이 제도를 도입할 필요가 있다. 지원내용은 노동부의 신규고용촉진장려금 제도의 지원기간 및 지원 금액에 준하는 것이 바람직하다(정철영 외, 2006).

#### ⑮ 해외취업 체제 마련

제대군인들의 국내 취업 뿐만 아니라 해외로의 취업 역시 적극 모색될 필요가 있다. 이를 위해 제대군인들이 해외에 취업 가능한 직종에 대한 개발이 필요하고, 해외 진출에 있어서 무엇보다도 필요한 것은 직업능력이지만 외국어 능력은 이를 위한 전제조건이 되어야 하므로 집중적인 지원이 필요하다(박동열 외, 2006).

다. 제대군인 전직지원 체계 관련 정책 실태

1) 직업보도생 소집교육

(가) 각 군에서 연 4회, 1회 4시간씩 실시(해군은 6시간)

매년 분기별로 실시하여 연 4회, 1회 4시간씩 실시한다(해군은 6시간). 각 군의 직업보도교육은 직업보도기간에 들어가는 교육생들을 대상으로 직업보도 교육기간을 효율적으로 활용할 수 있도록 오리엔테이션을 제공하는 것이다. 이 시간을 통해 취업 및 교육에 관한 정보를 제공하고 직업보도 교육기간 활용의 로드맵을 제시한다. 또한 개인과 취업지원 기관을 연계시켜 지속적인 의사소통을 통하여 체계적인 지원을 받도록 유도한다(정철영외, 2006).

육군에서는 기존 군부대에서 실시하던 소집교육을 취업 및 교육 관련기관으로 조정하고, 분기별 입교대상자를 5일 간 계층별로 1일씩 분할하여 교육하는 방안을 강구하고 있다(육군본부, 2006).

(나) 직업의식 전환 프로그램의 개발과 운영

제대군인의 취업 요구와 현장직무능력 수준과 노동시장의 요구와는 미스매칭이 발생하고 있으므로 이를 개선하기 위한 제대군인의 직업의식 전환 프로그램의 개발과 운영이 필요하다(박동열 외, 2006).

2) 전방순회교육

전방순회교육은 전방부대 근무자들의 교육훈련참가가 자유롭지 않은 특성을 고려하여 국방부, 노동부 등 6명으로 구성된 교육단이 전방부대를 순회하여 취업지원교육을 실시하는 것이다. 2006년 전반기에는 17개 부대에서 1,044명에게 교육을 실시하였고, 연말까지 총 1,981명에게 교육하였다. 취업정보, 경

력설계, 직업 선호도 검사를 주요 교육내용으로 하고 있으며, 참석율이 저조하여 참여방안을 강구하고 있다.

### 3) 사회적응교육

(가) 보훈교육연구원에서 실시하며 계급별로 나누어 연 12회 실시, 교육기간은 2주 동안 이루어짐

제대(예정)군인 사회적응교육이 2006년부터는 전직지원교육으로 이름이 변경되어 운영되고 있으며, '제대군인이 맞이하게 될 변화에 대한 적응 훈련, 제대 후 새로운 삶을 설계하는 것'을 주요 목표로 하고 있다. 계급별로 나누어 연 12회 실시되며, 교육기간은 2주 동안 이루어진다. 교육 참가 대상은 제대 준비를 위한 직업보도교육 기간을 효과적으로 활용하고자 하는 사람, 전직목표 수립방법을 구체적으로 터득하고자 하는 사람, 오랜 군생활로부터 사회에 빠르게 적응함으로써 생활의 안정을 찾고자 하는 사람을 대상으로 한다. 교육의 특징으로는 사회 각계의 전문가를 강사로 초빙하고, 군 출신 선배 강사진의 살아있는 제대 후 체험담, 강사 중심이 아닌 교육생 중심의 참여형 교육, 전문가에 의한 경력관리 상담실 운영으로 하고 있다. 사회적응교육의 교육과정은 크게 과정이해 및 동기부여, 전직정보 획득, 전직목표 및 진로설정, 전직활동 기술향상으로 구성된다. 제대 후 취업 및 창업을 희망하는 사람들을 위한 '전직지원반'과 제대 후 전직이 아닌 은퇴를 희망하는 사람들을 위한 '생애설계반'으로 나누어 실시되고 있다.

(나) 보훈처 및 노동부와 협조하여 사회적응 교육협약 체결

보훈처(보훈교육연구원) 및 노동부(한국산업인력공단)와 협조하여 사회적응 교육협약을 체결하여 예산지원을 포함하여, 안정되게 사회적응 교육을 시행할 수 있도록 추진할 계획이다(육군본부, 2006).

## (다) 사회적응교육과정 발전 및 중·단기복무자 확대 시행

육군의 연 평균 전역간부는 약 12,200명으로 중·장기복무자를 대상으로 사회적응교육을 실시하고 있다. 장기복무자는 직업보도 입교 전(전역 2~1년 전)에 보훈교육연구원에서 10일 간의 사회적응교육을 받고 있으며, 연간 2,200명의 전역자 중 교육인원은 약 1,300명으로 제한되고 있다. 중기복무 전역자는 매년 2,500명이나 현재 별도의 직업보도 교육기간이 없기 때문에 전역 1년 전부터 전역 시까지 5일 간의 취업지원 교육을 받고 있으며, 연 평균 교육 인원은 약 700명 정도이다. 단기복무자 7,500명은 사회적응교육을 받지 못하고 있는 실정이다. 장기복무자 뿐만 아니라 중·단기복무자에게 사회적응교육 기회를 확대 실시해야 한다(육군본부, 2006).

## 4) 직업보도교육

(가) 전직지원프로그램, 전문성향상프로그램, 전문기관위탁교육, 취(창)업교육, 대학위탁교육, 직업능력개발교육, 기능교육, 사이버교육, 육군추가과정으로 구성

제대 1년 전부터 제대 시까지 장기복무자로 직업보도교육과정을 희망하는 자에게 국방부 주관으로 직업보도교육을 실시하고 교육비와 시간지원을 한다. 직업보도교육총괄은 국방부 보건복지관실 전직지원팀에서 하며, 직업보도교육 업무대행은 국방취업지원센터에서 하고 있다. 직업보도교육 주관부처는 국방부, 육군본부, 국가보훈처, 노동부, 중소기업청이다.

전직지원프로그램은 국방취업지원센터에서 전문 커리어컨설팅업체 두 곳에 위탁하여 실시하고 있다. 1회당 3개월 서비스와 9개월 사후관리가 있으며, 장기복무자 우선 지원을 받고 인원에 여유가 생길 때 중기복무자 지원을 받는다. 지원지역은 서울, 대전, 대구, 부산, 광주, 진해이며, 대구, 부산, 광주지역은 30명 이상 지원 시 개설한다. 직업보도교육 기간에는 교재, 교통비로 월 8만

원의 교육비지원을 받는다. 프로그램은 진로상담, 경력설계, 각종 진로관련 검사, 취업지원교육을 비롯해서, 서비스업체로부터 구인정보를 받아 기업에 지원하기도 한다.

전문기관위탁교육은 직업보도교육생에게 취업유망분야에 대해서 정부산하 기관에 위탁하여 실시하는 교육이다. 전직지원 체계 참여자는 최대 4개 과정 250만원 범위 내, 전직지원 미 참여자는 최대 2개 과정 150만원 범위 내에서 지원한다. 또한 교육여비로 일일 5,000원, 과정별 최대 20만원을 지급한다.

직업능력개발교육은 군 직업적 특성을 고려한 특화된 과정을 개설하여 취업률을 제고하고 안정적인 사회정착을 유도하기 위한 교육으로 노동부 산하 한 국산업인력공단에서 실시하고 있다.

국가보훈처 주관 교육 중, 취업 소양교육과 소자본창업교육프로그램은 취업·경력관리 포털업체 스카우트에 용역을 주고 있다. 최근 3년 이내 제대자도 개인이 국가보훈처에 신청하면 제대군인지원법에 관한 법률에 따라 교육수강이 가능하다. 취업소양교육은 제대군인의 취업에 필요한 소양 교육을 실시하여 취업에 대한 자신감을 부여하고 적기에 취업지원이 이루어질 수 있도록 지원하여 생활안정을 도모하는데 그 목적이 있다. 교육내용으로는 면접 동영상 직접 보고 보완하는 면접시뮬레이션과 채용업체 인사담당의 인터뷰를 통해 개발된 취업진단방법, 이미지 변신 워크숍 등의 과정이다. 소자본창업교육은 창업마인드를 높이고 사례중심의 창업교육을 통해서 창업자신감을 갖도록 하는데 목적이 있다. 교육은 2주 과정이고, 교육과정은 창업시장의 이해, 현장체험, 선배 창업자와의 만남, 조직관리 등 시뮬레이션 기법을 통해 현장을 간접 체험할 수 있으며, 배우자와 함께 참여할 수 있다.

대학위탁교육은 국가보훈처 주관으로 경원대, 한남대에서 실시한다. 직업보도교육생과 장기복무 제대자가 신청할 수 있으며, 인원 부족 시 현역군인도 수강할 수 있다.

전문성향상교육은 개인의 취업 및 창업 전문성을 제고하기 위한 사설학원교육이다. 교육비는 월 10만원으로 8개월 이상 지원받을 수 있다.

노동부주관 직업전문학교에서 실시하는 기능교육은 정부가 민간 및 공공 직

업전문 교육기간에 위탁하여 취업관련 전문자격증 획득을 위해 실시하는 교육이다. 공공 직업전문학교는 직업보도교육생, 중·장기복무 제대자이며 위탁교육기관은 한국산업인력공단 산하 전국 21개 직업전문학교이다. 개설된 교육과정은 강릉 직업전문학교의 자동차정비과정(20명, 6개월 과정)과 원주 직업전문학교의 열냉동 설비과정(20명, 6개월 과정)이다. 수강자에게는 식비, 교통비, 우선직종 수당 30만원이 지급되고 기숙사를 제공한다. 민간 직업전문학교의 교육 장소는 서울, 부산, 대전, 대구, 광주지역이고 교육과정은 인터넷 활용, 컴퓨터 활용이다. 수당은 대상자에 따라 차등 지급된다. 직업보도교육생에게는 교통비 6만원, 제대자에게는 식비 및 교통비가 11만원 지급된다.

사이버 교육은 한국산업인력공단이 보유한 콘텐츠를 직업훈련으로 활용하는 것으로 직업보도교육생, 중·장기복무 제대자 모두 교육대상이다. 교육수강방법은 한국산업인력공단에서 운영하고 있는 직업방송(JBS)의 콘텐츠를 인터넷 사이버훈련으로 36개 과정을 제공하고 있다.

중소 기업청은 중소기업현장연수 후 취업과 연계하기 위한 과정을 운영하고 있다. 교육은 집체교육 2개월, 현장교육 3개월로 총 5개월 간의 실무교육으로 진행된다. 집체교육기간에는 월 30만원, 현장교육기간에는 월 50만원과 기업체 수당이 지급된다(정철영 외, 2006).

#### (나) 기업에서 요구하는 과정 선정 및 실무중심교육훈련 실시

취업과 실질적으로 연계될 수 있는 교육프로그램이 되기 위해서는 직업능력 개발교육 및 훈련은 기업에서 요구하는 직업기초능력, 전문능력을 중심으로 과정을 선정하고, 인턴십 프로그램 등으로 실무중심교육훈련을 실시한다. 한편 실질적인 교육훈련기간을 확보하기 위해 진로목표와 계획은 이전에 실시하고 현재의 직업보도기간은 집중적인 전직준비과정으로 활용한다(정철영 외, 2006).

(다) 수요자 욕구에 따른 교육훈련프로그램 개설 및 특성별 취업프로그램

수요자의 욕구에 따른 교육훈련프로그램 개설을 희망하였고, 임관시기, 복무기간, 제대 직전, 제대 시기 등을 고려한 특성별 취업프로그램을 희망하고 있었다. 따라서 복무기간, 보유경력, 희망분야에 따른 취업지원 프로세스의 구축 및 그에 따른 특성별 프로그램이 필요하다(정철영 외, 2006).

(라) 복무기간별 취업지원 프로그램 개발

① 1차 지원 영역: 전직준비 동기부여(1단계)와 일자리 탐색 및 전직계획(2단계)으로 구성

- 1단계: ‘전직준비 동기부여’에서는 전환을 위한 기초적인 준비를 하고 고용환경의 변화와 군과 민간 사회의 직업세계의 차이를 이해하며 그에 따른 변화관리와 경력관리의 필요성을 일깨우며, 방법을 제시하는 등 고용환경변화와 경력관리이해 영역을 접함으로써 경력개발에 동기를 부여하고 자기주도적인 경력개발에 대한 위밍업을 하도록 돕는다.
- 2단계: ‘일자리 탐색 및 전직계획’에서는 전직에 앞서 자신의 적성과 경력, 가치를 점검하고 그에 따른 관심 직업을 탐색할 수 있는 시간을 마련한다. 전직에 따르는 장기간의 생애설계를 통해 전직목표를 세우고 그에 따라 각자 전직준비 계획을 세울 수 있도록 돕는다.

② 2차 지원 영역: ‘준비 및 시도’로 전직공통소양(3단계), 전직준비 및 시도(4단계)로 구성

- 3단계: ‘전직공통소양’은 취업소양, 창업소양, 은퇴소양으로 구성되는데 전직목표에 관계없이 취업, 창업, 은퇴에 대한 기본적인 지식과 기술을 배우도록 한다.

- 4단계 ‘전직준비 및 시도’는 구체적인 전직준비와 시도를 하는 단계로 직업 능력개발, 인턴십, 취업지도 및 시도로 구성된다.

③ 3차 지원 영역: ‘재시도 및 적응’으로 제대 후에 진행되고 사후관리(5단계)로 구성

- 5단계 ‘사후관리’는 적응 및 지원과 재설계 및 재시도로 나누어진다. 적응은 전직에 성공한 전역자, 제대예정자를 대상으로 취업이나 창업 이후의 적응에 관련한 내용을 교육하는 것이고 지원은 취업자들에게는 지속적인 경력 지원을 제공하고 창업자에게는 경영지원을 제공하는 것이다. 재설계 및 재시도는 전직에 실패한 전역자들을 대상으로 전직에 실패한 이유를 분석하고 전직계획을 재점검 및 수정하여 재시도할 수 있도록 돕는 것이다. 이때는 필요에 따라 2단계나 4단계로 환류가 가능하다(정철영 외, 2006).

한편, 중기복무 제대군인 취업지원의 기본틀은 장기복무 제대군인 취업지원 기본틀과 기본적으로 같다. 다만 장기복무자에 비해 제공되는 준비기간이 짧기 때문에 제대 3개월~6개월 전부터 시작되며 경력개발 동기부여 단계(1단계)와 일자리 탐색 및 전직계획 단계(2단계), 전직준비 및 시도(3단계), 사후관리(4단계)로 구성하였다(정철영 외, 2006).

#### (마) 프로그램별 운영방법 및 다양한 교수법 적용

현재 교육 프로그램은 집체강의식 교수법 위주로 운영되고 있으나, 운영방법과 교수법은 프로그램의 내용과 학습자 특성에 따라 달라져야 할 것이다. 미국이나 영국의 직업전환 프로그램을 분석한 바에 따르면 강의 도중 실습을 많이 활용하였으며, 강의 후 개인적으로 직업전환과정에서 사용할 수 있는 실습 지원 자료를 제공하고 있었다. 교육·훈련 프로그램은 특성, 참여인원, 참여시기에 따라 집체식 강의, 세미나, 워크숍, 현장실습, 일대일 지도 등 다양한 형

태로 운영할 수 있다. 내용이 심화되고 집중적인 지도와 상담을 병행해야 하는 프로그램이라면 작은 규모로 운영하는 것이 효과적일 것이다(정철영 외, 2006),

(바) 취업지원 프로그램의 실행 평가체제 도입

현재 취업지원 교육·훈련과정, 취업지원 프로그램에 대한 평가체제가 구축되어 있지 않다. 그에 따른 수요자의 교육과정, 교육방법, 지원 프로그램의 운영 개선이 원활하지 않은 실정이다. 평가를 통해 다음 계획의 수립에 필요한 정보를 얻을 수 있게 하며, 교육·훈련과정, 프로그램을 발전시킬 수 있는 제언이나 정보를 모아서 교육·훈련과정, 취업지원 프로그램의 효율성, 문제점을 파악하여 개선하는데 도움을 받을 수 있다(정철영 외, 2006).

(사) 복무기간에 따른 취업준비기간 차등화 및 중기복무 제대군인에게도 일정기간의 취업준비기간 명시화

중기복무자의 경우, 제대군인지원법에서 취업 준비할 수 있는 기간 제도화 및 3개월에서 6개월 이내의 교육기간을, 10년 이상 20년 미만 장기복무자의 경우와 20년 이상의 장기복무자의 경우 현행의 1년의 교육기간으로 차등화하는 방안을 제시한다(정철영 외, 2006).

(아) 민간 프로그램 운영기관 지원 및 수준 높은 교육 프로그램 개발 유도

현재 대부분의 민간 제대군인 취업지원 프로그램 운영 기관들은 제대군인의 특성 및 요구 등을 파악하고, 이에 맞는 프로그램을 운영하기보다는 교육내용과 관련하여 일반적으로 활용되는 프로그램들을 제대군인들에게 그대로 적용하여 실시하는 경우가 많은 것으로 파악되고 있다. 따라서 국방부, 각 군 본부 및 국가보훈처에서는 제대군인들에 대한 요구 및 수요조사를 실시하여 계급,

복무기간, 병과 등에 따라 보다 다양한 교육 프로그램이 개발될 수 있도록 민간 프로그램 운영기관들을 지원할 필요가 있다(정철영외, 2006).

(자) 시기별(제대 전/후) 교육프로그램의 접근 필요

전역 2년 전부터 1년 전까지는 사회적응 프로그램을 통하여 전직대비 능력과 직업기초 능력을 키우고, 전역 1년 전부터 전역 시까지는 직업 훈련과정과 현장실습 인턴십을 통하여 훈련과 취업이 연계된 전문능력 향상 프로그램을 통하여 실제 노동시장에 경쟁력을 키우고 취업을 실현시킨다. 마지막으로 취업 후에는 제대군인 지원센터를 중심으로 멘토제 운영 등을 통하여 취업유지 프로그램을 진행시켜 최종적으로 효과적인 군 인적자원 개발과 관리를 통한 국가 경쟁력을 제고하고 성공적인 경력관리를 통한 개인 경쟁력을 제고한다(박동열 외, 2006).

(차) 전역 2년 전부터 직업보도교육 입교 전까지 전원참여

전역예정간부들은 직업보도교육 기간 중 직업교육에 40%의 인원이 참석하지 않으며, 직업보도교육생에 대한 효과적인 지원과 관리 및 통제 체계가 미흡하다. 직업보도교육 대상자는 입교 시 다양한 교육과정 중 1개 이상 직업보도교육과정에 참여하도록 함으로써 자율연수 인원을 최소화할 계획이다(육군본부, 2006).

(카) 직업적성평가 실시

육군은 직업적성 평가를 실시하여 적성에 따라 직업보도교육을 구분하여 실시하고 맞춤형 교육을 강화할 계획이다(육군본부, 2006).

#### 5) 인턴십(제대군인 전문성향상 프로그램)

인턴십은 사회적응 프로그램과 직업훈련과정을 이수한 제대군인에게 전역 6개월 전부터 전역 시까지 제대군인의 전문능력을 향상하기 위한 프로그램이다. 제대군인 훈련·취업이 연계된 전문능력 향상 프로그램인 “제대군인의 중소기업 체험사업” 운영 절차는 체험사업의 준비, 실행, 그리고 평가의 3단계로 나눌 수 있다.

#### 6) 제대군인 훈련·취업 연계된 전문능력향상 프로그램 개발 및 운영

e-learning을 통한 사회적응교육을 이수하도록 함으로써 지식기반사회에서 제대(예정) 군인이 당면하게 될 제 2의 경력 관리 필요성과 능력 개발을 통한 경쟁력 강화의 필요성을 인식하도록 지원해야 한다. 이와 함께 민간 분야로의 취업 경쟁력을 제고하기 위해서는 기업에서 요구하는 전문실무 능력을 배양하는 것이 관건이다. 따라서 e-learning을 통한 사회적응교육을 통하여 자신과 직업/교육의 세계를 정확하게 인식하도록 하고, 이에 기초하여 민간 분야 기업에서 요구되는 전문 실무 능력을 향상시킬 수 있는 직업훈련과정을 직업보도기간에 이수하도록 지원해야 한다.

#### 7) 원격교육

##### (가) 직업능력개발 평생학습체계 구축

육군은 교육인적자원부 및 노동부와 협조하여 평생교육 프로그램을 적극적으로 활용하여 군 복무 간 직무수행 능력과 전역 후 직업능력을 배양토록 한다.

육군은 군 평생교육 전담 기구(조직)를 구성하여 체계적이고 효율적으로 추진되도록 제도화할 계획이다. 군 평생교육 담당자의 전문성 제고 및 직무수행 능력 향상 대책을 마련하고 평생교육은 전문성을 가진 장교가 보직하도록 하

고, 보직 전 한국교육개발원 또는 한국평생교육협회에서 실시하는 각종 연수 및 교육 프로그램에 참석하여 직무지식을 향상할 수 있는 여건을 마련할 계획이다.

장병의 e-learning 체계를 구축하되, 정보소양 및 학습능력의 개인차가 크므로 개인별 수준에 맞는 자료를 제공할 수 있도록 학습 뿐만 아니라 기초학습, 선수학습, 보충학습, 심화학습 자료를 교육용 콘텐츠에 함께 제공해야 한다. 또한 인터넷 접속 환경이 마련되지 않는 장병을 위하여 기존의 사이버 정보망 외에도 인쇄 가능한 사이버 학습지, MP3 음성파일, PDA용 동영상 등이 함께 제공되어 언제, 어디서든지 학습이 가능할 수 있도록 다양한 매체의 학습 자료를 제공할 계획이다(육군본부, 2006).

#### (나) 사이버 지식 정보방 설치·운동

육군은 군 복무 중 정보화 단절, 정보격차 해소 등 복무여건을 개선하고 각종 자격증 및 학점취득을 위한 e-러닝 기반을 제공하여, 병영생활을 개선하기 위해 사이버 지식 정보방을 설치·운동한다.

사이버 지식 정보방을 단계별로 추진할 예정인데 1단계는 '05년~'06년에 설치공간이 있는 부대를 우선 설치하고 2단계는 '07년~'10년까지 경계부대, 생활관 신축부대에, 3단계는 '11년~설치공간을 추가확보 후 추진할 계획이다.

#### (다) 군 e-러닝 포털 서비스 체제 구축

다양한 e-러닝 콘텐츠 및 운영 노하우를 보유한 기관으로 하여금 군 e-러닝 포털 서비스 체제를 구축할 계획이다. 단계별로 확대 시안할 예정인데 1단계는 병사들이 자유롭게 자신에게 적합한 콘텐츠를 링크할 수 있도록 허용하고 2단계는 대학의 e-러닝 콘텐츠를 활용하여 학점 취득 기회를 제공할 것이다. 콘텐츠 내용 선정은 e-러닝 콘텐츠 평가위원회의 심의를 종합하여 선정하고 콘텐츠 유형으로 어학, 자격증, 취업 및 대학진학 관련정보, 교육, 컴퓨터,

리더십, 인간관계, 시민의식 함양 등을 내용으로 기획할 예정이다(육군본부, 2006).

(라) e-러닝을 통한 사회적응 프로그램 운영 방안

성공적으로 e-learning을 통한 사회적응 프로그램을 운영하기 위한 절차는 10단계로 구성되어 있으며, 각 단계별 주요 내용을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사회적응 프로그램에 관한 제대(예정)군인의 요구와 기업에서 요구하는 요구 및 능력을 분석하는 단계이다. 이를 위하여 사회적응 프로그램 운영 기관에서는 제대(예정)군인을 대상으로 사회적응 프로그램의 내용, 장소, 방법 등에 관한 요구를 분석해야 한다. 뿐만 아니라 기업에서 요구되는 능력을 지속적으로 조사하고, 분석된 제대군인 그리고 기업의 요구와 기존 개발되어 운영되고 있는 프로그램을 비교·분석한다.

둘째, 제대(예정)군인·기업의 요구와 기존 프로그램간의 비교 분석 결과, 미흡하거나 없는 내용은 프로그램으로 개발하여야 한다. 현실적으로 미흡한 내용을 모두 개발하기 어려운 경우에는 프로그램의 시급성과 중요성을 고려하여 우선순위를 정한 후 단계적으로 개발한다.

셋째, 첫 번째 단계에서 파악된 차년도 참여 희망 제대군인 수, 개설 분야, 개설 방법 등에 기초하여 e-learning을 통한 사회적응 프로그램 운영 계획을 수립한 후, 군부대 및 관련 기관에 통보한다.

넷째, 제대(예정)군인은 통보된 일정, 프로그램 분야 등을 숙지한 후, 제대군인지원센터에 프로그램 이수에 관한 상담을 신청한다.

다섯째, 제대(예정)군인에 대한 상담 단계로, 신청을 받은 제대군인지원센터는 제대군인을 대상으로 프로그램 관련 정보, 이수 시 주의사항, 평가 방법, 평가 결과에 따른 지원 정도 등에 관하여 오리엔테이션을 실시한다. 그 다음으로 신청한 제대(예정)군인을 대상으로 자기 자신의 적성과 흥미, 희망 분야의 직무능력과 직업기초능력 등을 진단하고, 직업세계, 교육훈련세계 등을 폭넓게 이해할 수 있도록 도와준다. 이와 같이 진단 단계를 거친 후 제대(예정)군

인의 경력 목표를 설정하도록 도와주며, 분야별 프로그램의 표준 이수 경로 정보를 제공하도록 한다.

여섯째, 상담을 받은 제대(예정)군인은 자기 자신의 적성, 흥미, 능력에 대한 진단 결과와 직업세계, 교육훈련세계에 관한 이해, 제대군인지원센터에서 제공되는 분야별 표준 이수 경로 정보에 기초하여 ‘개인 프로그램 이수 계획서’를 작성하여 제대군인지원센터에 제출한다.

일곱째, 제대군인지원센터는 제출된 ‘개인 프로그램 이수 계획서’에 기초하여 제대군인의 취업 의지, 취업 노력의 구체성, 보상 요구의 현실성 등을 상담한다. 이러한 상담 결과는 지속적인 ‘개별 맞춤형 상담’이 될 수 있도록 DB로 구축할 필요가 있다.

여덟째, 제대(예정) 군인은 개인이 작성한 프로그램 이수 계획서에 따라 프로그램을 이수하되, 이수 시 당면하게 되는 문제는 제대군인지원센터와 상담하며 해결하도록 한다.

아홉째, 개인 프로그램 이수 계획서에서 제시된 정해진 기간 내에 이수한 프로그램을 중심으로 제대(예정)군인의 성취도를 평가한다. 이 때 주요 평가 항목은 계획서에 따른 프로그램 이수 여부, 프로그램 이수 평가 점수, 프로그램 참여의 적극성(출결 사항, 과제 제출 여부, 과제 내용의 성실성) 등으로 구성한다.

열째, 위에서 제시된 성취도 평가 결과와 상담 결과에 기초하여 전문능력 향상을 위한 직업교육훈련 과정 선택의 적절성, 과정 이수 기간, 과정 이수 필요 예산 등을 파악하고, 이에 따른 지원 금액, 복무 면제 기간 등을 결정한다. 사회적응 프로그램을 성공적으로 이수한 제대(예정)군인은 개인이 희망하는 분야의 전문능력 향상을 위한 직업교육훈련과정을 제대군인지원센터에 신청하고, 제대군인지원센터는 해당 분야 직업교육훈련기관에 일괄 신청한다(박동열 외, 2006).

라. 제대군인 정보지원 체계 관련 정책 실태

1) 취업지원서비스

(가) 진로지도 및 상담

(1) 개인별 원스톱 취업지원제도의 도입을 통한 개인맞춤식 상담체제 구축

상담에서 사후관리까지 개인별 원스톱 취업지원제도의 도입을 통하여 취업 지원 과정 및 내용을 체계적으로 재구성, 개인특성에 따라 적합한 서비스를 단계적으로 제공할 수 있는 상담체제를 구축하여야 한다(정철영 외, 2006).

(2) 일선부대에 공동으로 이용 가능한 직업교육훈련센터 설치 및 방문을 통한 훈련 및 진로상담의 강화

군대가 밀집한 지역 등에서 제대를 앞둔 군인들이 공동으로 이용할 수 있는 직업교육훈련센터를 설치, 취업 및 전직관련 학습활동 등을 지원하고 교육 훈련 장비를 탑재한 이동버스를 활용하여 교육훈련 강사 및 경력개발 전문가가 군대를 직접 방문, 훈련 및 진로상담을 실시하는 방안 또한 강구되어야 할 것이다(정철영 외, 2006).

(나) 온라인, 오프라인 취업알선

(1) 각 부처를 통한 제대군인 적합 직종을 발굴한 채용 확대 및 지원

교육인적자원부, 과학기술부, 산업자원부, 정보통신부 등은 국가인적자원 개발, 이공계 인력 양성, 차세대성장산업 육성사업과 연계한 제대군인 인적자원 개발·활용 추진을, 특히 교육인적자원부는 초·중등학교의 안전관리사 신설

방안, 산업자원부는 동원업체 비상계획담당 직위 확대 방안을 고려해야 한다. 노동부는 실업대책과 연계한 제대군인 지원방안 추진, 제대군인 특성에 맞는 직업훈련 개발 및 확대 운영, 노동부 산하 직업훈련기관과 연계 취업 협조를 하고, 중앙인사위원회는 국가기관 등 제대군인 적합 직종 우선 채용 지침 등을 보완하고, 중소기업청에서는 제대군인의 중소기업 체험사업 참여 및 교육훈련 지원, 중소기업 인력지원시책과 제대군인 활용방안 연계 추진 등을 통해 제대군인 지원이 가능할 것이다(정철영 외, 2006).

## (2) 취업지원정보망 포털사이트로 개설

취업희망자가 쉽게 취업 및 훈련정보를 검색·수강할 수 있도록 포털사이트로 개설하여야 한다.

교육훈련 후기 등재, 인기과정 검색 등을 할 수 있는 교육훈련 평가시스템 구축과 설문조사, 온라인 교육훈련 상담 코너 등을 개설하는 것이 효과적인 것이다(정철영 외, 2006).

## (다) 정보지원 시스템 구축

### (1) 제대군인 인적자료 시스템 구축

국방부에서 개발하고 있는 국방인사정보체계 개발과 연계하여 제대군인의 복지 및 취업지원을 위한 인적정보를 공유하여 적시적이고 효율적인 지원이 가능토록 추진할 계획이다. 또한 정확한 인적정보 데이터베이스를 기초로 인터넷 온라인 복지제도 신청 시스템을 구축하고, 복지정책을 개발하여 시행할 계획이다(육군본부, 2006).

## (2) 전직 과정을 따르는 하나의 프로세스 마련

제대 전에는 국방부, 제대 후에는 국가보훈처에서 공통적으로 교육, 진로지도 및 상담, 취업알선 정보제공을 하고 있는데, 이 체제의 문제점은 제대 전과 후 차별성과 연계성이 낮다는 점이다. 군인의 제대는 신분전환과 직업의 전환을 동시에 겪는 과정으로서 '전환'에 관련한 폭넓은 접근이 필요하다. 이에 취업지원프로그램은 제대를 염두에 둘 때부터 경력개발에 대한 동기부여, 전직준비 및 전직실행과정, 전직성공 후 직업적응, 제대 후 미취업자 및 이직자 지원에 이르기까지 전직과정을 따르는 일련의 프로세스가 마련되어야 한다(정철영 외, 2006).

## (3) 취업지원정보망 직업훈련정보망(HRD-Net), 일자리정보망(WORK-Net) 등과 통합·연계

취업지원정보망을 직업훈련정보망(HRD-Net), 일자리정보망(WORK-Net) 등과 통합·연계하여 제대군인 취업지원 종합정보시스템을 구축하고 민간부문과도 연계하여 고객의 수요와 적합한 정보를 종합적으로 제공하여야 할 것이다. 이를 통하여 희망지역·직종, 연령 등 개인특성에 따라 적합한 정보만 전달하는 개인별 맞춤형 정보서비스를 확대하여야 할 것이다(정철영 외, 2006).

## (4) 체계적인 경력개발 및 경력관리 시스템 구축

현재는 군 제대를 앞두고 자격증 취득을 지원하는 프로그램이 경력개발의 주류를 이루고 있으나 이는 실제로 취업에 도움이 되지 않는 것으로 나타났고, 오히려 제대 시 학력이 취업에 도움이 된다는 분석 결과를 보더라도 계급별, 연령별, 직무별 경력개발 프로그램 개발 및 적용이 필요하다고 본다.

따라서, 체계적인 경력개발 및 경력관리를 위하여 각각의 해당부처에서 관리하고 있는 개인정보 DB를 경력관리 차원에서 체계적으로 유지·보수할 수

있는 시스템을 구축하여 구직자와 구인자가 이를 효과적으로 활용할 수 있는 정보체제를 구축할 필요가 있다(정철영 외, 2006).

## 2) 일자리 확보 및 제공

### (가) 군 관련 취업직위 확대

#### (1) 군내 취업직위개발·확보

계약직 군무원 관리지침에 의거 별정직 군무원직위의 95% 이상과 일반직 군무원직위 정원의 20%는 계약직으로 전환하여 제대군인의 채용을 확대한다.

군내 전투지원부대, 전투발전 연구, 교육훈련 통제, 전투실험·시험평가 등 관련분야, 부대시설 관리 및 운영업무를 아웃소싱하고 비전투 임무부대에 현역을 대체하여 예비역 활용 직위를 확대한다.

복지단 근무원, 군부대 복지시설 관리관에 제대군인의 취업을 확대한다(육군본부, 2006).

#### (2) 군 외 취업직위추가 개발·확보

육군은 민간대학에 군사학과를 개설하여 대학별 4명의 영관급 이상 예비역 군사학교수 직위를 확보·임용시킨다.

국방부의 학군장교 양성제도 개선계획에 의거 2007년까지 24개 대학에 안보학 관련 5개 과목을 개설하여 영관급 이상 예비역 안보학 교수 직위를 확보·임용시키고 향후 전 학군단 운영대학에 안보학 교수임용을 추진한다.

한국과학재단의 군 전문경력 인사직위를 군사교육기관으로 확대하여 초빙교수 직위를 추가 확보한다.

예비군지휘관 운영직위 추가확보를 위해 대학직장예비군지휘관 전담제 시행과 군 구조개혁에 따르는 예비군 조직편성 발전방안(향방예비군대, 동원센터,

예비군훈련센터 등)을 추진한다.

비상대비자원관리법령을 근거로 정부부처 및 기관, 동원지정업체의 비상계획관 운영직위를 확대한다.

향후 정부가 신설예정인 「지방자치경찰」, 「산림방재단」 직위에 제대군인을 채용할 수 있도록 관련법령에 반영한다.

기술인력 양성(정비·탄약·통신특기)을 위한 학·군 협약 기술전문대학의 기술학과 실습교수 직위와 협약대학 군사기술중앙연구소의 연구자문위원 직위를 확보·임용시킨다.

국방부 산하기관에 제대군인 채용목표제를 도입하고 계약직제 운영을 확대하여 제대군인 취업을 지원한다.

기타, 육군은 정부기관과 협력하여 공공·민간분야의 기업체에 제대군인 지원 법률의 의무고용제도에 의한 취업직위를 확보한다(육군본부, 2006).

#### (나) 제대군인 취업선발 체계 개선

제대군인 취업선발의 공정성·객관성을 보장하기 위하여 선발과정별 합리적인 평가요소의 선정과 계량화를 통한 객관성을 보장한다. 또한 진급적기 경과자 및 전역자에 대한 자료를 별도로 인사선발센터에서 관리하고 취업선발시 선발센터의 자료를 활용한다(육군본부, 2006).

#### (다) 제대군인 취업박람회

현행 취업박람회의 사업예산을 확대편성하며, 사회의 우수 취업 전문기관을 활용한 민·관·군 통합 취업박람회 개최를 정례화하고 우량 기업체와 대상인원의 참여를 확대시킨다.

제대군인 및 국방취업센터와 구인하는 회사가 상호 연동된 프로그램을 활용하는 체계를 구축하며, 국방취업센터와 노동부 고용안정센터(전국155개)간 연동체계를 갖춘다.

노동부 산하 고용안정센터에 제대군인 상담원을 배치하여 제대군인에 대한 취업상담 및 진로지도를 할 수 있도록 시스템을 구축한다(육군본부, 2006).

(라) 군 관련 용역회사 설립·운영

예비역 취업직위 창출을 위한 특별법인체 성격의 군 관련 용역회사 설립을 추진하도록 하고, 정부차원의 제도적 지원 대책을 발전시키기 위하여 관련기관과 협의한다.

용역회사는 공익법인 설립 및 운영에 관한 법률 또는 개별법에 의한 유사법인(사회복지법인·직업능력개발훈련법인 등) 수준으로 관리한다.

제대군인이 중심이 되어 군 경력 및 기술과 직결되는 군의 아웃소싱 업무를 용역 수주하여 운영하고, 예비역 활용 적합분야를 아웃 소싱하여 자립기반을 구축하고 활동영역을 확장할 수 있도록 지원한다(육군본부, 2006).

3) 군 경력 및 교육의 사회인증 제도화

(가) 「군 경력 및 교육증명서」 발급제도 시행

개인의 군복무 간 주요경력, 업무·교육·정비실적 등을 체계적으로 기록한 「군 경력 및 교육증명서」 발급제도를 시행한다.

제대군인의 전산 병적 DB를 관리하고 인트라넷 및 인터넷 On-Line 증명서 발급체제를 구축한다.

「제대군인지원에 관한 법률」에 군 경력 및 교육인증 사항을 반영하며, 개인의 제반 이력이 사회적으로 표준화될 수 있는 경력관리체계를 검토하여 발전시킨다(육군본부, 2006).

(나) 군 경력에 대한 인증 체계 구축

군 특기 및 자격 등이 민간의 직무능력, 자격증, 취업 등과 어떻게 연결될 수 있는지에 대한 포괄적인 정보제공 체계를 구축하는 것이 필요하며, 군 내 자격 및 능력 인증 업무를 담당할 부서를 설치 및 운영하는 것이 요구된다.

군 경력 및 교육을 인증하는 기준을 마련하여 군 경력에 대한 학점 인정이나 자격증 취득 등과 연계될 수 있도록 관련 법 및 제도를 마련할 필요가 있다.

군 경력에 대한 인증 체계 구축을 위한 관련 기관 및 그 역할에 대한 전체 틀을 제시하면, 국방부 및 각 군 본부에서는 군 경력 관리를 위한 전담기구를 설치하고, 인적사항, 주요 근무실적 및 업무성과, 교육 및 훈련 사항, 자격 취득 사항 등을 포함한 군 경력 사항을 관리한다. 국가보훈처에서는 제대군인의 군 경력 사항에 대한 DB를 유지 및 관리하고, 취업정보, 기업체 인사채용 정보, 경력 개발 및 취업 관련 사항 등의 자료와 연계하여 정보를 제공한다. 노동부 및 자격관리 시행기관에서는 군 경력 관련 자격 인증 방안을 마련하고, 이와 연계하여 민간 취업직종 및 직위 정보를 각 군 본부 및 국가보훈처에 제공한다. 또한 교육인적자원부에서는 군 교육훈련 성과의 학점 및 학위인정 방안을 마련한다(정철영 외, 2006).

마. 종합

앞에서 제시된 내용을 종합하여 제시하면 <표 II-93>과 같다.

<표 II-93> 제대군인 전직지원 정책 종합표

항목	세부 항목	방안
인프라	법	1. 제대군인지원 조직 정비
		2. 제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비
	정책	1. 군 내 전문 직업교육기관 설립·운영
		2. 군 내 창업보육센터 운영 지원
		3. 직업훈련 및 취업지원을 위한 「군인고용보험제도」 도입

<표 계속>

항목	세부 항목	방안		
인프라	정책	4. 정부/산/학/연/군 인적자원 교류를 위한 컨소시엄 구축		
		5. 서울/경기도에 지원기관 집중에 대한 개선		
		6. 전직지원금 제도 및 취업 장려금 제도 확대		
		7. 제대군인 채용기업에 대한 고용촉진 장려금 제도 신설		
		8. 해외취업 체제 마련		
프로 그램	직업 보도생 소집교육	1. 바우처 형태의 직업보도교육 도입 (제대 전 3년 간 원하는 시기에 직업보도교육 이수) 2. 직업의식 전환 프로그램 강화		
		전방순회교육 강화		
	중·장 기복무자 사회적응 교육	1. 보훈처 및 노동부와 협조하여 사회적응교육협약 체결(예산지원 및 안정된 사회교육시행 추진) 2. 전역 2년 전부터 직업보도교육 입교 전까지 전원 참여 의무화 3. 중·단기복무자 취업지원교육 기회 확대		
	직업 보도 교육	1. 직업보도교육 대상/기간 확대 2. 기업에서 요구하는 과정을 선정하고 실무중시교육훈련 실시 3. 개인 맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용 4. 취업지원 프로그램의 평가체제 도입을 통한 내실화		
	원격 교육	1. 군 e-러닝 포털 서비스 체제 구축 2. e-러닝을 통한 사회적응 프로그램 운영		
	지원체 계방안	취업지 원서비 스	진로 지도 및 상담	1. 상담원, 강사, 행정지원 직원 등의 전문 인력 확보 및 양성 2. 개인맞춤식 상담체제 구축 3. 일선부대 공동 활용 가능한 직업교육훈련센터 설치 및 운영 4. 타 부처 사업과 연계하여 제대군인 적합 직종을 발굴 채용 확대
			정보 지원 시스템 구축	1. 국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관 리 시스템 구축 운영
				2. 고용지원센터와의 연계 강화
				3. 취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net),일자리지 보망(WORK-Net) 등과 통합·연계
		일자리 확보 및 제공	군 관련 취업직위 확대	1. 군내 취업 직위 개발·확보 2. 군 관련 취업 직위 추가 개발·확보(예: 군 특성화 고교의 산학겸임교원)
제대군인 취업선발 체계개선			1. 취업 선발 방침 개선 (기획관 등 선발시험일정 조정)	

<표 계속>

172 제대군인 전직지원 체계 구축 방안

항목	세부 항목	방안	
지원체 계방안	일자리 확보 및 제공	제대군인 취업박람회	1. 사업 예산 확대 편성 2. 민/관/군 통합 취업박람회 개최 정례화 3. 참여 기업체에 대한 인센티브 제공
		군 관련 용역회사 설립·운영	1. 군 관련 용역회사 설립 추진
	군경력 및 교육의	1. 「군 경력 및 교육증명서」 발급제도 시행	
	사회인증 제도화	2. 군 경력에 대한 인증 체계 구축	

## 제 3 장 제대군인의 전직이행 경로 분석

### 제1절 제대군인 수기 분석

본 자료는 2005년부터 2007년까지의 취업·창업에 성공한 제대군인을 대상으로 응모된 수기를 분석한 자료이다. 총 77명 제대군인의 취업·창업 성공 사례를 분석하여 취업과 창업에 성공한 제대군인의 전직이행경로를 파악함으로써 취업·창업에 영향을 미치는 취업 결정 요인을 분석하여 이에 맞춘 전직 지원체계의 구축을 위한 정책을 마련하는 데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

수기 분석을 통하여 개인사항, 직업보도교육 이수사항, 전역 후 전직이행경로, 취업·창업 시 준비사항 등을 설문문항으로 알아볼 수 있었다. 하지만 수기에 기술되어 있지 않은 내용은 본 분석 자료에 포함되어 있지 않기 때문에 분석 결과의 일반화는 추가 분석을 통하여 이루어져야 한다.

<표 III-1> 전직이행경로 분석 기준

항목	세부 문항	분석 기준
개인사항	구분	취업(창업 후 취업포함)/창업(취업 후 창업포함)/교육이수
	학력사항	중학교졸업/고등학교졸업/대학교졸업/대학원졸업
	취업·창업에서의 성공요인	철저한 사전준비/목표설정/적극적인 취업의지와 노력/기준 낮추기/가족으로부터의 믿음과 정서적 지지/교육을 통한 준비/자격증 취득/취업지원처와의 지속적인 연계/최신취업정보에 지속적인 접속/군인동료들과의 정보교류
직업 보도교육	교육유무	교육이수(유)/교육이수(무)
전역 후 전직이행	전역 후 취업분야	관리직/사무직/기술직/기능직/전문직/서비스직/노무직/영업직
취업· 창업 준비사항	취업 준비사항	이력서 및 자기소개서 작성/면접준비/자격증취득/교육이수/학위수여/기술습득/기타
	취업 지원처	국방부/국가보훈처(제대군인지원센터)/인터넷취업사이트/친·인척/기타

<표 III-2>에서 알 수 있듯이 29.9%를 차지하고 있는 30~34세에 가장 많이 제대를 한 것으로 나타났으며, 그 다음이 35~39세가 19.5%를 차지하고 있다. 30대가 전체의 49%를 차지한 것으로 미루어 보아 30대에 가장 많은 전역이 이루어지고 있음을 알 수 있다. 40대는 23.4%로 30대의 절반 수준인 것으로 나타났다.

<표 III-2> 분석 대상자의 제대연령

연령	빈도(명)	백분율(%)
25~29세	10	13.0
30~34세	23	29.9
35~39세	15	19.5
40~44세	9	11.7
45~49세	9	11.7
50~54세	3	3.9
55세 이상	5	6.5
합계	77	100.0

또한 학력은 <표 Ⅲ-3>에서 보는 바와 같이 고졸과 대졸이 각각 45.5%로 거의 대부분을 차지하고 있다.

<표 Ⅲ-3> 분석대상자의 학력

학력	빈도(명)	백분율(%)
중졸	2	2.6
고졸	35	45.5
대졸	35	45.5
대학원졸	5	6.5
합계	77	100.0

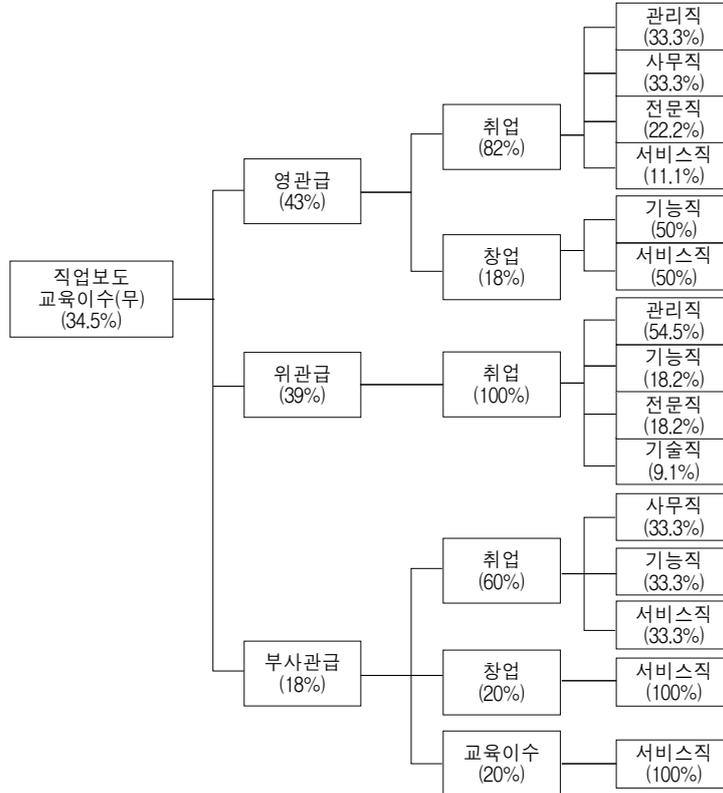
#### 1. 직업보도교육 이수 여부별 제대군인의 전직이행경로

직업보도교육을 이수한 제대군인과 이수하지 않은 제대군인의 전직이행경로를 살펴보았다. 계급별로 영관, 위관, 부사관으로 나누어 살펴보고 제대 후 취업을 하는지, 창업을 하는지, 교육이수를 통해 준비를 하는지로 나누어 사회 진출분야가 관리직, 사무직, 전문직, 기능직, 서비스직으로 가는지 전직이행경로를 분석하였다.

##### 가. 직업보도교육을 이수한 제대군인의 전직이행경로

직업보도교육을 이수한 제대군인의 전직이행경로는 [그림 Ⅲ-1]과 같다.

[그림 III-1] 직업보도교육을 이수한 제대군인의 전직이행경로



직업보도교육을 이수한 제대군인들이 어떠한 분야로 전직하는지를 보여주고 있다. 계급별로 보았을 때 직업보도교육을 이수한 34.5%의 제대군인 대상자 중 영관급은 43%, 위관급은 39%, 부사관급은 18%로 영관급이 가장 많은 비율을 차지하고 있었다.

영관급 취업자는 관리직 33.3%, 사무직 33.3%, 전문직 22.2%, 서비스직 11.1%의 순으로 전직을 이행했다. 창업자는 기능직으로 50%, 서비스직으로 50%가 전직했다. 창업은 취업과는 다른 분야로 진출한 것을 볼 수 있었다.

위관급 취업자는 관리직으로 과반수가 넘는 54.5%가 전직하였고, 그 다음으로 기능직이 18.2%, 전문직이 18.2%, 기술직이 9.1%로 이행하였다. 부사관

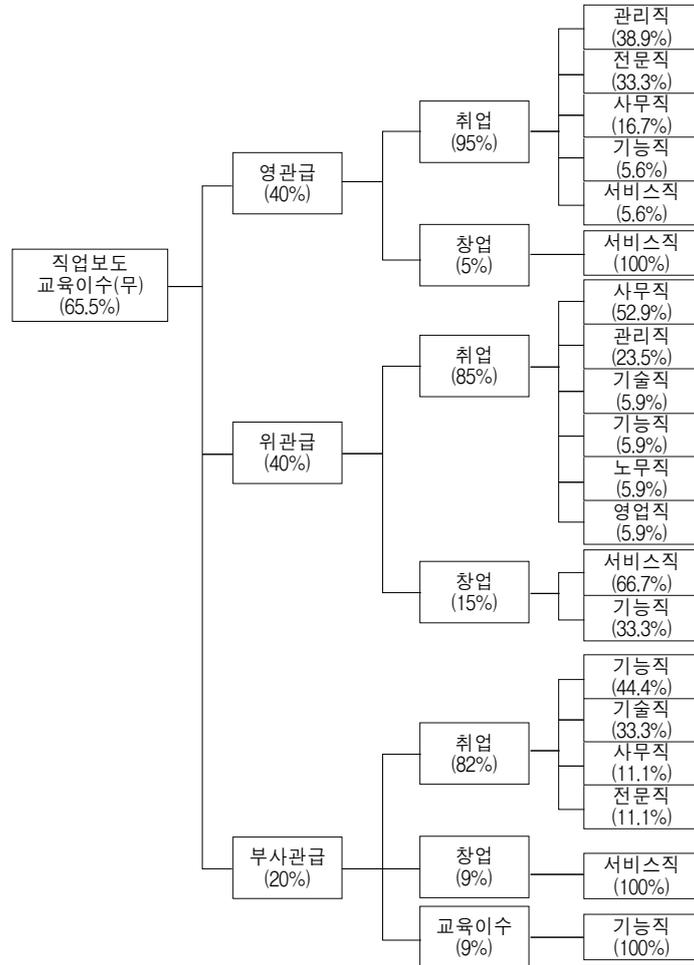
급 취업자는 사무직, 기능직, 서비스직에 각각 33.3%가 진출했다. 창업자의 경우 100% 서비스직으로 진출하였다. 자격증과 학과 공부 등으로 제대 후 사회진출을 준비하는 교육이수자들도 서비스직에 100% 진출하였다.

영관 제대군인은 10년 이상 군에서 근무한 장기복무자이기 때문에 다른 계급의 군인들 보다 무언가를 새로 시작하고 준비하기에는 부담을 느껴 교육을 통한 준비를 통해 전직을 이행하기 보다는 경력을 통해 바로 취업이나 창업을 하는 것으로 보인다. 영관과 위관의 제대군인은 관리직이 1순위로 진출 영역 중 가장 높은 비율로 진출해 있는 것을 볼 수 있었다. 이는 군 경력자로서 군인들을 관리했던 경험과 군대를 통솔하고 지휘했던 경력이 사회진출영역 중에서는 관리직과 연결될 수 있다는 것을 알 수 있다. 부사관은 영관, 위관과 달리 관리직의 전직자는 없는 것으로 나타났다.

#### 나. 직업보도교육을 이수하지 않은 제대군인의 전직이행경로

직업보도교육을 이수하지 않은 제대군인의 전직이행경로는 [그림 Ⅲ-2]와 같다.

[그림 III-2] 직업보도교육을 이수하지 않은 제대군인의 전직이행경로



분석 대상자 중에서 직업보도교육을 이수하지 않은 제대군인은 65.5%로 직업보도교육을 이수한 제대군인의 2배가 가깝다. 이는 현재 제대군인에 대한 직업보도교육 취업지원을 통해 교육을 받고 취업에 활용하는 군인이 많지 않음을 시사한다. 영관은 40%, 위관은 40%, 부서관은 20%로 직업보도교육을 받은 제대군인과 같은 비율로 나타났다.

영관은 취업에 95%, 창업에 5%가 진출하였고, 위관은 취업에 85%, 창업에 15%가 진출하였고, 부사관은 취업에 82%, 창업에 9%, 교육이수에 9%가 진출하였다. 위관은 취업에 85%가 창업에 15%가 진출하였고, 부사관에는 취업에 82%, 창업 9%, 교육이수에 9%가 진출하였다.

영관급 취업자는 관리직에 38.9%, 전문직에 33.3%, 사무직에 16.7% 등의 순으로 진출하였다. 이는 직업보도교육을 이수한 영관급 제대군인과 비슷한 비율을 보였다. 따라서 직업보도교육 유/무에 따른 전직이행경로의 차이는 없는 것으로 보인다. 영관급 창업자는 서비스직에 100% 진출하였다. 창업 제대군인은 취업 제대군인에 비해 서비스직에 많은 진출을 하였다.

위관급 취업자 중에는 사무직에 과반수가 넘는 52.9%가 진출하였고 관리직에 23.5% 등의 순으로 진출하였다. 영관급, 위관급 제대군인들은 관리직에 많은 진출이 있는 것으로 보인다. 위관급 창업자는 서비스직에 66.7%, 기능직에 33.3%가 진출하였다.

부사관급 취업자는 기능직에 44.4%, 기술직에 33.3%, 사무직과 전문직에 각각 11.1% 진출하였다. 영관급과 위관급 제대군인에 비해 기능직과 기술직에 많은 비율이 진출하였다. 부사관급 창업자는 100% 서비스직에 진출하였다. 부사관급 교육이수자는 100% 기능직에 진출하였다.

직업보도교육을 이수하지 않은 영관과 위관 제대군인도 역시 관리직에 많이 진출하였는데 이는 군에서의 경력이 사회에 진출했을 때 관리직의 분야에 실효성이 있음을 알 수 있었다.

부사관 제대군인은 영관, 위관에 비해 실제적인 기능과 기술을 이용한 취업자들이 많았다. 또한 부사관 제대군인은 사회에 바로 진출하기보다 교육이수를 통해 준비하는 시간을 갖는 사례도 분석되었다.

## 2. 직업보도교육 이수 여부별 제대군인의 성공요인

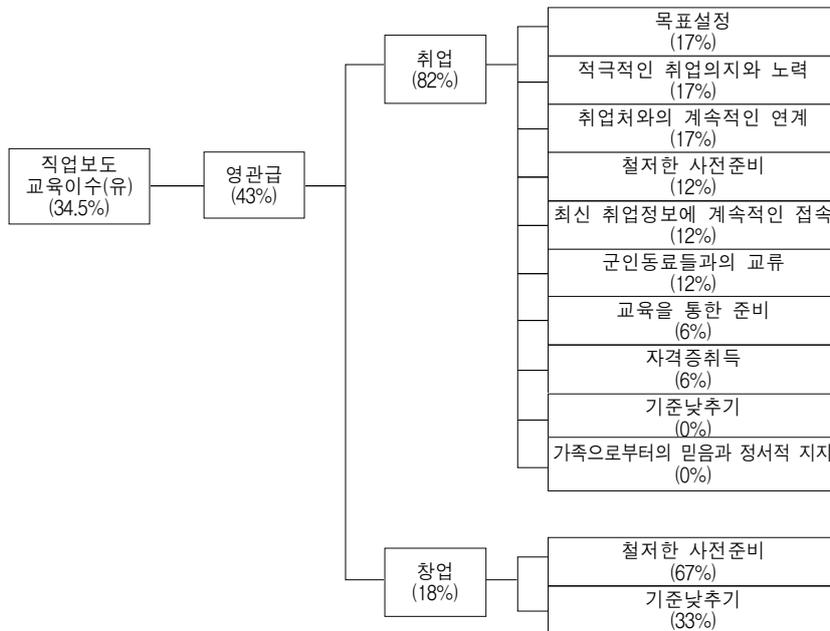
성공요인으로는 목표설정, 적극적인 취업의지와 노력, 취업지원처와의 지속적인 연계, 철저한 사전준비, 최신 취업정보에 계속적인 접속, 군인 동료들과

의 교류, 교육을 통한 준비, 자격증 취득, 기준 낮추기, 가족들로부터의 믿음과 정서적인 지지 등의 요인이 도출되었고 직업보도교육 이수 여부별 전직이행 경로에 따른 성공요인을 분석하였다.

가. 직업보도교육을 이수한 제대군인의 성공요인

직업보도교육을 이수한 영관급 제대군인의 성공요인은 [그림 III-3]과 같다.

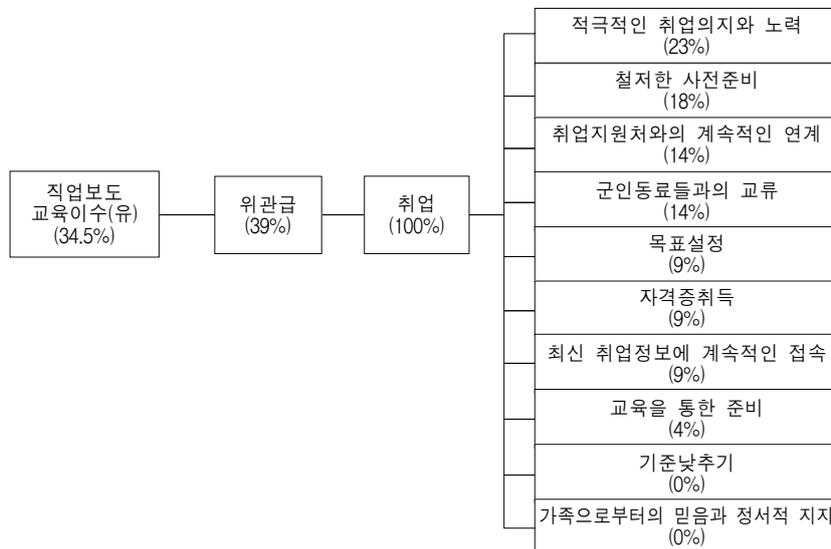
[그림 III-3] 직업보도교육을 이수한 영관급 제대군인의 전직이행과 성공요인



취업자의 경우 목표설정, 적극적인 취업의지와 노력, 취업처와의 지속적인 연계가 각각 17%로 가장 많은 사람의 성공요인으로 분석되었다. 그 다음으로 철저한 사전준비가 12%, 군인동료들과의 교류가 12%, 교육을 통한 준비가 6%, 자격증 취득이 6%의 순으로 나타났다.

목표설정, 적극적인 취업의지와 노력, 취업처와의 지속적인 연계, 이 3가지 성공요인은 영관 군인으로 군대를 통솔하는 통솔자의 면모를 확인할 수 있는 요인이라고 할 수 있겠다. 전직을 모색하고 그 영역에서 성공하기까지 군대에서 일을 추진하듯 뚜렷한 목표를 세우고, 수동적인 자세가 아닌 능동적이고 적극적인 자세로 노력하고 도전하는 모습, 혼자 전직을 모색하는 것이 아니라 도움을 받을 수 있는 지원기관을 연계하여 전직을 이행하는 모습은 군에서 체화된 경험을 반영한 것이라고 하겠다. 반면 기준 낮추기와 가족으로부터의 정서적인 지지는 성공요인으로 제시하지 않고 있는데, 이는 영관으로 지내다보니 현실과 타협하는 기준 낮추기식 생활은 어렵고 가족으로부터의 정서적인 지지보다는 혼자서도 할 수 있다는 신념과 의지로 자신의 전직을 이행하고 성공할 수 있는 것으로 볼 수 있다. 영관 제대군인 중 창업자는 철저한 사전준비 67%, 기준 낮추기 33%를 성공요인으로 제시하고 있다. 창업의 경우에는 워낙 성공하기 힘들기 때문에 철저한 사전준비는 사업에 있어 필수요건이라 볼 수 있고 현 상황에 적합한 규모로 창업을 시작하는 것이 필요함을 알 수 있다.

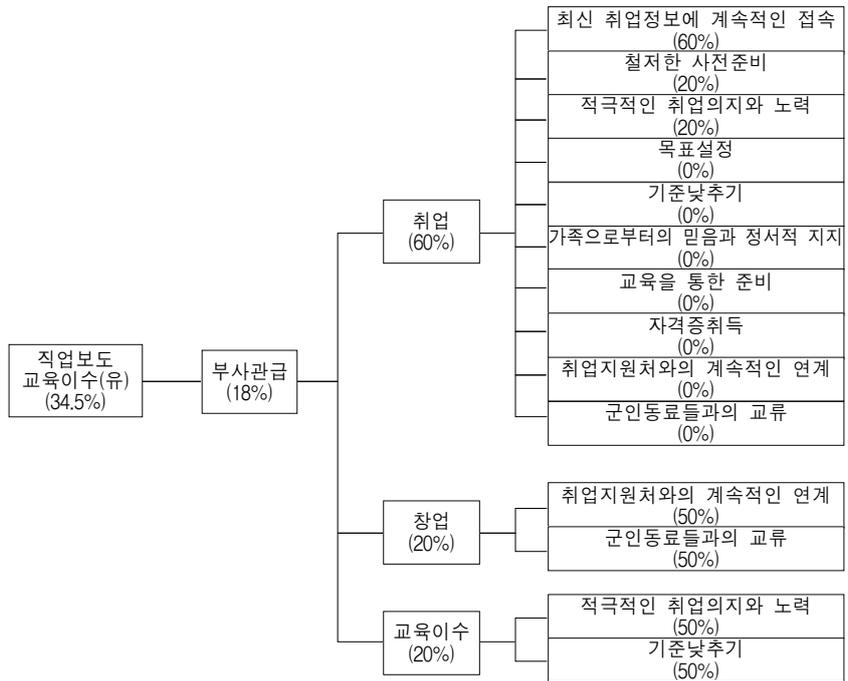
[그림 III-4] 직업보도교육을 이수한 위관 제대군인의 전직이행과 성공요인



[그림 III-4]는 직업보도교육을 이수한 위관급 제대군인의 전직이행과 성공요인을 보여주고 있다. 위관급 취업자는 성공요인으로 적극적인 취업의지와 노력이 23%로 가장 많았고, 그 다음으로 철저한 사전준비가 18%, 취업지원처와의 지속적인 연계가 14%, 군인동료들과의 교류가 14%, 목표설정이 9%, 자격증 취득이 9%, 최신취업정보에 지속적인 접속이 9%, 교육을 통한 준비가 4%로 나타났다.

위관 제대군인의 취업 성공요인은 적극적인 취업의지와 노력, 취업지원처와의 연계 등이다. 적극적인 취업의지와 노력의 성공요인은 군인정신이라는 말도 있듯이 군인으로서 필수불가결한 요인이고, 영관과 위관 제대군인은 취업지원처의 지원을 잘 활용한 반면, 기준 낮추기와 가족으로부터의 믿음과 정서적인 지지를 성공요인으로 제시하지 않았다.

[그림 III-5] 직업보도교육을 이수한 부사관급 제대군인의 전직이행과 성공요인

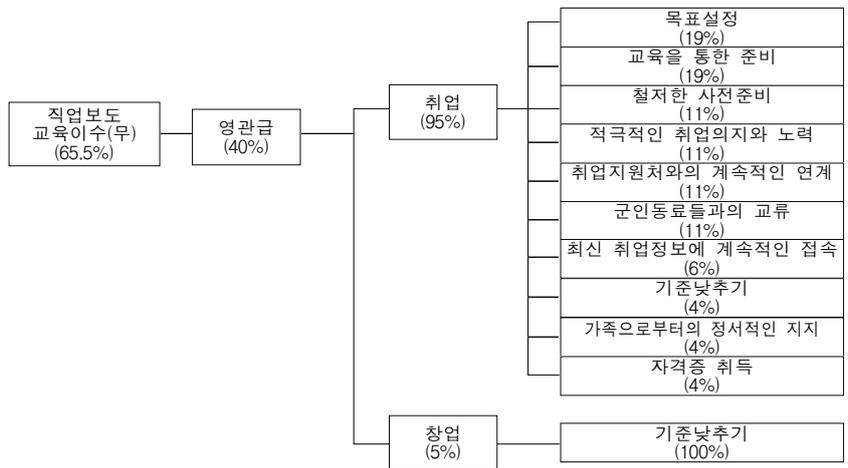


[그림 III-5]는 직업보도교육을 이수한 부사관 제대군인의 전직이행과 성공요인을 나타내고 있다. 취업자 중 최신 직업정보에 계속적으로 접속함으로써 자신의 전직영역에서 성공을 이룰 수 있었다고 응답한 경우는 60%로 과반수를 넘었다. 영관과 위관에 비해 연령대가 젊어 컴퓨터를 다루기 쉬워 정보검색을 통해 도움을 얻었지만, 취업지원처와의 연계는 미흡한 것으로 보인다. 창업자의 경우는 취업지원처와의 계속적인 연계가 50%, 군인동료들과의 교류가 50%로 나타났다. 창업의 경우 혼자 알아보는 데는 한계가 있어 여러 경로를 통한 정보가 필요하기 때문에 취업지원처와 군인동료들과의 교류가 창업에 도움이 되었을 것으로 본다. 교육이수자는 적극적인 취업의지와 노력이 50%, 기준낮추기가 50%로 나타났다.

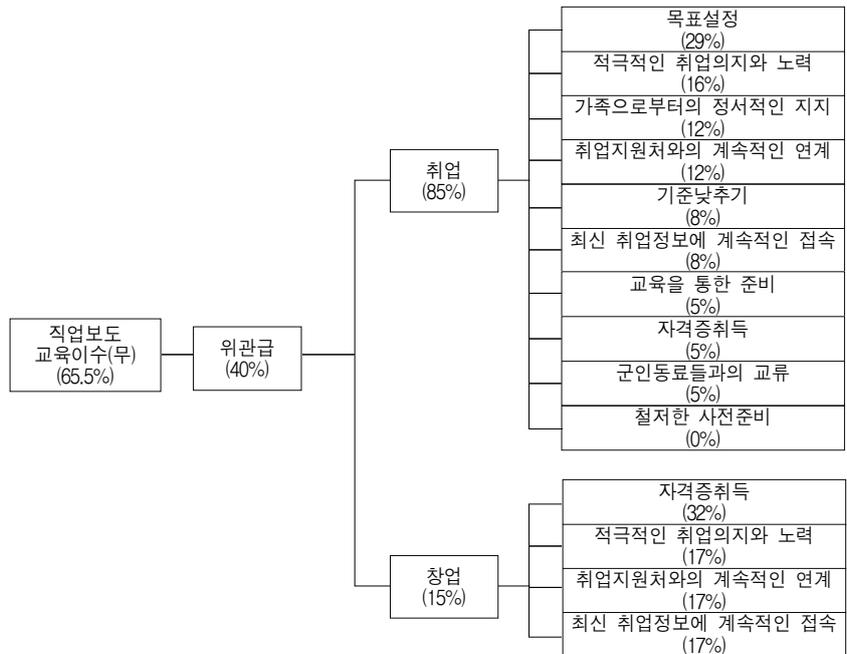
나. 직업보도교육을 이수하지 않은 제대군인의 성공요인

직업보도교육을 이수하지 않은 영관 제대군인의 성공요인은[그림 III-6]과 같다.

[그림 III-6] 직업보도교육을 이수하지 않은 영관 제대군인의 전직이행과 성공요인



[그림 III-7] 직업보도교육을 이수하지 않은 위관 제대군인의 전직이행과 성공요인



[그림 III-7]은 직업보도교육을 이수하지 않은 위관 제대군인의 전직이행과 성공요인을 나타내고 있다. 취업자는 성공요인으로 목표설정이 29%로 가장 많았고, 그 다음으로 적극적인 취업의지와 노력이 16%, 가족으로부터의 정서적인 지지, 취업지원처와의 지속적인 연계가 각각 12% 등의 순으로 나타났다. 창업자는 자격증 취득이 32%로 가장 많았고, 그 다음으로 적극적인 취업의지와 노력 등이 17%로 나타났다.

[그림 III-8] 직업보도교육을 이수하지 않은 부서관 제대군인의 전직이행과 성공요인



[그림 III-8]은 직업보도교육을 이수하지 않은 부서관 제대군인의 전직이행과 성공요인을 나타내고 있다. 취업자는 철저한 사전준비가 20%로 가장 많은 성공요인으로 나타났고, 그 다음으로 목표설정, 적극적인 취업의지와 노력, 교육을 통한 준비, 최신 취업정보에 지속적인 접속이 각각 14%로 나타났다. 창업자는 취업지원처와의 지속적인 연계와 군인동료들과의 교류가 각각 50%로 나타났고, 교육이수자는 100%가 자격증취득을 통한 성공요인으로 나타났다.

### 3. 직업보도교육 이수 여부별 제대군인의 전직준비 노력

직업보도교육 이수 여부에 따른 제대군인의 전직준비 사항을 분석하였다.

전직준비 노력으로는 자격증취득, 이력서 및 자기소개서 준비, 면접 준비, 교육이수, 기술습득, 학위수여 등의 요인이 도출되었다.

가. 직업보도교육을 이수한 제대군인의 전직준비 노력

직업보도교육을 이수한 제대군인의 전직준비 노력은 [그림 III-9]와 같다.

[그림 III-9] 직업보도교육을 이수한 제대군인의 전직 준비 노력



영관 취업자는 자격증 취득을 통한 준비를 한다가 41%로 가장 많이 분석되었고, 그 다음으로 이력서 및 자기소개서 관리가 33%, 면접준비가 17%, 교육

이수가 9% 순으로 응답했다. 창업자는 자격증취득이 33.3%, 기술습득이 33.3%, 학위수여가 33.3%으로 나타나, 취업이나 창업의 경우 자격증 취득이 사회에 진출하고 성공하는 데 도움이 되는 요건임을 확인할 수 있었다. 또한 이력서 및 자기소개서 관리와 면접준비 또한 필수적으로 준비해야 될 사항임을 확인할 수 있다.

위관 취업자 또한 자격증취득이 41%, 이력서 및 자기소개서 작성 33%, 면접준비가 26%로 응답하여, 전역 계급에 관계없이 3가지 준비 노력은 사회진출에 필수불가결한 준비요인으로 보인다.

부사관의 경우 취업자는 교육이수가 66.7%, 면접준비가 33.3%로 나타났는데, 다른 계급에 비해 교육이수를 통하여 전직 준비노력을 기울이고 있었다.

#### 나. 직업보도교육을 이수하지 않은 제대군인의 전직준비 노력

직업보도교육을 이수하지 않은 제대군인의 전직준비 노력은 [그림 III-10]과 같다.

영관 취업자는 면접준비가 47%, 이력서 및 자기소개서 관리 21%, 자격증 취득이 16%, 교육이수가 16% 등의 순으로 나타났고, 위관 취업자는 면접준비가 50%, 자격증취득이 22%, 이력서 및 자기소개서 관리 17%, 교육이수가 11% 순으로 나타났다. 부사관 취업자 또한 면접준비가 44%로 가장 높게 나타났고, 자격증취득 22%, 기술습득 22%, 학위수여 12% 순으로 나타났다.

특이한 사항은 실제적인 취업을 위하여 가장 중요한 요인으로 면접준비가 중요하게 인식되고 있는데, 이것은 사회가 가지고 있는 군에 대한 선입견 때문에 이를 극복하기 위한 노력으로 판단된다.



## 제2절 고용보험 DB에 따른 제대군인 전직경로 분석

본 자료는 고용보험 DB의 제대군인 1,000명의 자료를 양적으로 분석한 것이다. 고용보험 DB에는 고용보험 취득일, 전근일, 상실일과 사업장명, 사업장의 업종명, 상시근로자수, 고용보험 상실 사유가 기록되어 있는데 이를 이용하여 취업회수 및 전직기간, 재직기간을 알 수 있었다. 또한 업종명을 이용하여 제대군인의 전직경로도 분석할 수 있었다.

제대군인 고용보험 DB 1,000명 중 고용보험 미가입자가 263명이었다. 미가입자는 미취업자이거나 군인연금 또는 공무원 연금 가입자들로 판단되어 263명을 제외한 737명의 제대군인만을 조사 대상으로 선정하였다.

먼저, 육군 전체 제대군인과 계급별 제대군인의 학력 및 병과사항을 살펴보고 취업회수별 제대군인의 학력 및 병과 현황과 계급별 제대군인의 전직기간 및 취업회수, 재직기간, 상실사유를 분석하였다.

### 1. 육군 전체 제대군인의 전직경로

#### 가. 육군 전체 제대군인

##### 1) 학력사항

육군, 해군, 공군 전체 제대군인 가운데 육군은 690명이었다. 육군 제대군인의 학력사항을 조사하였다.

<표 III-4> 육군 전체 제대군인의 학력사항

구분		빈도(명)	백분율(%)
전체 학력	중학교	10	1.4
	고등학교	139	20.1
	대학교	388	56.2
	대학원(석사)	147	21.3
	대학원(박사)	6	0.9
전체		690	100.0

표에서 보는 바와 같이, 육군 전체 조사 대상의 학력사항은 대학교 졸업이 56.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 대학원 석사 졸업이 21.3%, 고등학교 졸업이 20.1%, 중학교 졸업이 1.4%, 대학원 박사 졸업이 0.9%의 순으로 나타났다.

2) 취업회수 및 전직사유

<표 III-5> 육군 전체 제대군인의 취업회수

취업회수	빈도(명)	백분율(%)
0	208	30.1
1	256	37.1
2	132	19.1
3	50	7.2
4	29	4.2
5	9	1.3
6	2	0.3
7	2	0.3
8	1	0.1
9	1	0.1
합계	690	100.0

평균 취업회수 : 1.27회

<표 III-5>에서 보는 바와 같이, 육군 제대군인의 취업회수를 살펴보면, 평

군 취업회수는 1.27회로 나타났다. 취업회수가 1회인 제대군인이 37.1%로 가장 많았고 취업회수가 증가할수록 인원은 감소했다. 취업회수 0인 경우는 고용보험 미가입자로 미취업자이거나 군인연금 또는 공무원연금 가입자로 이 연구의 분석대상에서 제외되었다.

<표 III-6> 육군 전체 제대군인의 전직 사유

전직회수	전직사유	빈도(명)	백분율(%)
전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	202	47.2
	전직, 자영업	79	18.5
	기타 회사사정에 의한 퇴직	72	16.8
	계약기간 만료, 공사종료	41	9.6
전직2	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	95	47.5
	기타 회사사정에 의한 퇴직	35	17.5
	전직, 자영업	31	15.5
	계약기간 만료, 공사종료	22	11.0
전직3	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	47	50.5
	전직, 자영업	17	18.3
	기타 회사사정에 의한 퇴직	12	12.9
	계약기간 만료, 공사종료	12	12.9
전직4	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	13	33.3
	전직, 자영업	12	30.8
	기타 회사사정에 의한 퇴직	9	23.1
전직5	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	6	35.3
	계약기간 만료, 공사종료	4	23.5
	기타 회사사정에 의한 퇴직	4	23.5
전직6	기타 회사사정에 의한 퇴직	3	30.0
	계약기간 만료, 공사종료	2	20.0
전직7	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	2	66.7
전직8	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	2	100.0

<표 III-6>에서 보는 바와 같이, 주요 고용보험 상실사유를 살펴보면, ‘기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)’이 가장 많았고, 그 다음으로 ‘전직, 자영

업', '기타 회사사정에 의한 퇴직', '계약기간 만료, 공사종료'가 높은 비율을 보였다.

3) 평균 전직기간과 재직기간

<표 III-7> 육군 전체 제대군인의 평균 전직기간

직장회수 전직회수	직장1	직장2	직장3	직장4	직장5	직장6	직장7	직장8	직장9	평균
전직회수 1회	7.0									7.0
전직회수 2회	6.7	6.2								6.5
전직회수 3회	5.2	7.1	4.4							5.6
전직회수 4회	3.0	5.0	2.1	3.1						3.3
전직회수 5회	3.8	4.6	4.8	2.5	1.3					3.4
전직회수 6회	6.5	3.5	2.1	6.9	0.8	5.3				4.2
전직회수 7회	4.5	0.8	0.1	0.0	0.0	0.0	0.5			0.8
전직회수 8회	0.0	10.6	5.6	1.9	4.0	0.1	2.2	4.0		3.6
전직회수 9회	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2	2.2	1.1	0.0	0.4

<표 III-7>에서 보는 바와 같이, 육군 제대군인의 평균 전직기간을 살펴보면, 전직회수가 1회인 제대군인은 전직기간이 7개월이었고, 2회는 6.5개월, 3회는 5.6개월, 4회는 3.3개월, 5회는 3.4개월, 6회는 4.2개월, 7회는 0.8개월, 8회는 3.6개월, 9회는 0.4개월의 시간이 소요되었던 것으로 나타났다. 전직기간은 전직회수가 증가함에 따라 대체로 감소하는 경향을 보였다.

<표 III-8> 육군 전체 제대군인의 평균 재직기간

직장회수 전직회수	직장1	직장2	직장3	직장4	직장5	직장6	직장7	직장8	직장9	평균
전직회수 1회	16.2									16.2
전직회수 2회	8.7	11.4								10.1
전직회수 3회	7.3	8.5	12.0							9.3

<표 계속>

직장회수 전직회수	직장1	직장2	직장3	직장4	직장5	직장6	직장7	직장8	직장9	평균
전직회수 4회	8.1	5.5	7.9	12.3						8.5
전직회수 5회	7.1	7.3	9.4	5.7	6.6					7.2
전직회수 6회	1.6	4.5	6.1	3.8	4.8	6.1				4.5
전직회수 7회	6.8	4.5	4.6	10.1	6.6	2.8	9.1			6.4
전직회수 8회	4.5	3.0	1.6	3.1	5.0	5.4	3.1	4.8		3.8
전직회수 9회	1.5	3.5	2.0	1.1	5.6	12.1	1.0	0.8	3.4	3.4

<표 III-8>에서 보는 바와 같이, 육군 제대군인의 평균 재직기간을 살펴보면, 전직회수 1회의 경우 16.2개월, 2회의 경우 10.1개월, 3회의 경우 9.3개월, 4회의 경우 8.5개월, 5회의 경우 7.2개월, 6회의 경우 4.5개월, 7회의 경우 6.4개월, 8회의 경우 3.8개월, 9회의 경우 3.4개월로 나타났다. 취업회수가 증가함에 따라 평균 재직기간은 대체로 감소하는 추세를 보였다.

## 2. 육군 계급별 제대군인의 전직경로

### 가. 영관급 제대군인

#### 1) 학력사항

<표 III-9> 육군 영관급 제대군인의 학력사항

구분		빈도(명)	백분율(%)
영관 전체 학력	중학교	0	0.0
	고등학교	6	2.3
	대학교	143	55.0
	대학원(석사)	107	41.2
	대학원(박사)	4	1.5
전체		260	100.0

<표 III-9>에서 보는 바와 같이, 육군 영관급 제대군인의 학력사항을 보면 대학교 졸업이 55%로 가장 많았고, 그 다음으로 대학원 석사 졸업이 41.2%로 나타났다. 응답자의 대부분이 대학교 졸업과 석사 졸업자였고 영관급, 부사관급의 다른 계급과 비교했을 때 석사 졸업자의 비율이 많았다. 그밖에 소수의 비율로 고등학교 졸업이 2.3%, 대학원 박사 졸업이 1.5%의 순으로 나타났다.

## 2) 취업회수 및 전직사유

<표 III-10> 육군 영관급 제대군인의 취업회수

취업회수	인원(명)	비율(%)
0	86	33.1
1	110	42.3
2	37	14.2
3	15	5.8
4	7	2.7
5	1	0.4
6	1	0.4
7	2	0.8
8	0	0.0
9	1	0.4
합계	260	100.0

평균 취업회수 : 1.12회

<표 III-10>에서 보는 바와 같이, 육군 영관급 제대군인의 취업회수를 보면, 평균 취업회수는 1.12회였다. 취업회수 1회인 제대군인이 42.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 취업회수 2회의 제대군인은 14.2%, 취업회수 3회인 제대군인은 5.8%, 취업회수 4회인 제대군인은 2.7% 등의 순으로 나타났다. 취업회수가 증가할수록 제대군인의 비율은 감소했다. 취업회수가 0인 경우는 미취업자이거나 군인연금 또는 공무원연금 가입자이다.

&lt;표 III-11&gt; 육군 영관급 제대군인의 전직사유

취업 회수	전직 회수	전직사유	빈도 (명)	백분율 (%)
전직 1회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	16	44.4
		기타 회사사정에 의한 퇴직	8	22.2
		전직, 자영업	8	22.2
		계약기간 만료, 공사 종료	3	8.3
전직 2회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	7	50.0
		계약기간 만료, 공사종료	2	14.3
		기타 회사사정에 의한 퇴직	2	14.3
		전직, 자영업	2	14.3
	전직2	기타	5	35.7
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	4	28.6
		계약기간 만료, 공사종료	2	14.3
		기타 회사사정에 의한 퇴직	2	14.3
전직 3회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	6	85.7
		결혼,출산,거주지변경 등 가사사정	1	14.3
	전직2	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	2	28.6
		기타 회사사정에 의한 퇴직	2	28.6
		전직, 자영업	1	14.3
		폐업,도산(예정포함),공사중단	1	14.3
	전직3	계약기간 만료, 공사종료	2	28.6
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	2	28.6
		전직, 자영업	2	28.6
		폐업,도산(예정포함),공사중단	1	14.3
전직 4회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0
	전직2	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0
	전직3	기타 회사사정에 의한 퇴직	1	100.0
	전직4	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0
전직 5회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)		
	전직2	전직, 자영업	1	100.0
	전직3	기타 회사사정에 의한 퇴직	1	100.0

&lt;표 계속&gt;

취업 회수	전직 회수	전직사유	빈도 (명)	백분율 (%)
전직 5회	전직4	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0
	전직5	기타 회사사정에 의한 퇴직	1	100.0
전직 6회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	2	100.0
	전직2	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	50.0
		전직, 자영업	1	50.0
	전직3	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	50.0
		전직, 자영업	1	50.0
	전직4	전직, 자영업	2	100.0
	전직5	기타 회사사정에 의한 퇴직	1	50.0
		전직, 자영업	1	50.0
전직6	기타 회사사정에 의한 퇴직	2	100.0	
전직 8회	전직1	전직, 자영업	1	100.0
	전직2	계약기간 만료, 공사종료	1	100.0
	전직3	전직, 자영업	1	100.0
	전직4	전직, 자영업	1	100.0
	전직5	전직, 자영업	1	100.0
	전직6	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0
	전직7	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0
	전직8	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0

<표 III-11>에서 보는 바와 같이, 육군 영관급 제대군인의 취업회수와 전직 회수별로 전직사유를 정리한 것이다. 육군 영관급 제대군인의 전직사유를 보면, 기타 개인사정으로 전직한다는 이유가 압도적으로 많았다. 그밖에 기타 회사 사정에 의한 퇴직으로 전직한다는 이유가 있었고, 계약기간 만료에 의해 전직한다는 이유도 있었다.

### 3) 평균 전직기간과 재직기간

<표 III-12> 육군 영관급 제대군인의 평균 전직기간

직장회수 \ 전직회수	직장1	직장2	직장3	직장4	직장5	직장6	직장7	직장8	직장9	평균
전직회수 1회	5.2									5.2
전직회수 2회	4.9	4.6								4.8

<표 계속>

직장회수 전직회수	직장1	직장2	직장3	직장4	직장5	직장6	직장7	직장8	직장9	평균
전직회수 3회	5.5	6.3	3.3							5.0
전직회수 4회	5.6	1.4	0.6	0.6						2.1
전직회수 5회	10.0	6.1	2.2	7.6	1.0					5.4
전직회수 6회	13.0	1.0	0.0	11.2	1.4	9.5				6.0
전직회수 7회	4.5	0.8	0.1	0.0	0.0	0.0	0.5			0.8
전직회수 9회	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2	2.2	1.1	0.0	0.4

<표 III-12>에서 보는 바와 같이, 육군 영관급 제대군인의 평균 전직기간을 보면, 전직 1회인 제대군인은 전직소요시간이 5.2개월이었고, 전직 2회는 4.8개월, 전직 3회는 5개월, 전직 4회는 2.1개월, 전직 5회는 5.4개월, 전직 6회는 6개월, 전직 7회는 0.8개월, 전직 9회는 0.4개월로 나타났다. 취업회수가 증가할수록 전직기간이 짧아진다는가, 길어진다는가 하는 일관성은 보이지 않았다.

<표 III-13> 육군 영관급 제대군인의 평균 재직기간

직장회수 전직회수	직장1	직장2	직장3	직장4	직장5	직장6	직장7	직장8	직장9	평균
전직회수 1회	21.0									21.0
전직회수 2회	10.8	12.5								11.7
전직회수 3회	9.9	9.3	14.6							11.3
전직회수 4회	5.7	6.6	17.1	12.8						10.6
전직회수 5회	9.2	0.3	7.7	5.5	12.1					7.0
전직회수 6회	1.8	2.7	4.2	4.9	6.5	3.0				3.9
전직회수 7회	6.8	4.5	4.6	10.1	6.6	2.8	9.1			6.4
전직회수 9회	1.5	3.5	2.0	1.1	5.6	12.1	1.0	0.8	34.4	6.9

<표 III-13>에서 보는 바와 같이, 육군 영관급 제대군인의 평균 재직기간을 보면, 전직회수 1회의 경우가 재직기간이 21개월로 가장 길었고, 그 다음으로 전직회수 2회가 11.7개월, 전직회수 3회가 11.3개월 등 취업회수가 많아질수록 재직기간은 짧아지는 경향을 볼 수 있었다. 이는 취업회수가 많을수록 직장

에 정착하지 못하고 지속적인 전직 및 이직이 나타날 수 있음을 의미한다.

#### 4) 전직경로분석

[그림 III-11]은 육군 영관급 제대군인과 전체 영관급 제대군인의 전직회수 및 전직소요시간과 재직기간을 그린 것이다. 고용보험 미가입자의 경우(미취업자, 군인연금 또는 공무원연금 가입자) 분석 자료에서 제외되었다. 육군 영관급 제대군인의 경우 취업자는 66%, 고용보험 미가입자는 34%로 나타났다. 전체 영관급 제대군인의 경우 취업자는 69%, 고용보험 미가입자는 31%로 나타나 분석 자료의 비율이 거의 같게 나타났다.

육군 영관급 제대군인의 경우, 전직회수를 분석해보았을 때 전직회수 1회의 제대군인은 63%로 가장 많았고, 그 다음으로 전직회수 2회의 제대군인이 21%, 3회 8%, 4회 4% 등으로 나타나 전직회수가 증가할수록 비율은 줄어들었다. 전체 영관급 제대군인의 경우도, 전직회수 1회의 제대군인이 65%로 가장 많았고, 전직회수 2회의 제대군인 18%, 전직회수 3회 7%, 전직회수 4회 4% 등의 순으로 나타나 전직회수가 증가할수록 그 비율은 줄어들었다. 육군 영관급 제대군인과 전체 영관급 제대군인의 경우 모두 전직회수가 많아질수록 그 비율도 줄어들었다.

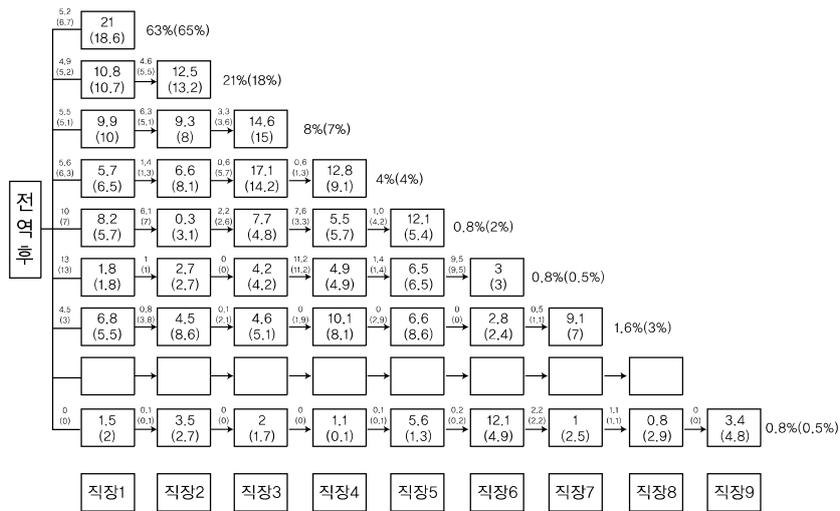
육군 영관급 제대군인의 경우, 전직기간을 분석해보았을 때 전직회수 1회의 제대군인은 제대 후 첫 직장을 잡기까지 5.2개월의 전직소요시간이 걸린다고 나타났고, 전직회수 2회의 제대군인은 제대 후 첫 직장까지 4.9개월이 첫 직장에서 두 번째 직장까지 4.6개월의 전직시간이 걸렸다고 나타났다. 전체 영관급 제대군인의 경우 전직회수 1회의 제대군인은 제대 후 첫 직장을 갖기까지 6.7개월이 소요된다고 나타났고, 전직회수 2회의 제대군인은 첫 직장을 잡기까지 5.2개월이 소요되고 첫 직장에서 두 번째 직장까지 5.5개월로 나타났다. 전반적으로 육군 영관급 제대군인이 전체 영관급 제대군인에 비해 전직소요시간이 짧은 것으로 나타났다.

육군 영관급 제대군인의 재직기간을 살펴보면, 전직회수 1회 제대군인은 21

개월로 나타났고, 2회 제대군인은 제대 후 첫 직장까지 10.8개월, 첫 직장에서 두 번째 직장까지 12.5개월로 나타났다. 전체 영관급 제대군인의 재직기간을 살펴보면, 전직회수 1회 제대군인은 18.6개월, 전직회수 2회 제대군인은 10.7개월, 13.2개월로 나타났다. 육군과 전체 제대군인 재직기간의 일괄적인 규칙성은 보이지 않았다.

육군 영관급 제대군인의 전직사유를 보면, 기타 개인사정으로 전직한다는 이유가 압도적으로 많았다. 그밖에 기타 회사 사정에 의한 퇴직으로 전직, 계약기간 만료에 의한 전직의 경우가 있었다. 전체 영관급 제대군인의 전직사유를 보면, 역시 기타 개인사정에 의한 전직이 가장 많았고 그 다음으로 기타 회사 사정에 의한 전직사유가 나타났다.

[그림 III-11] 영관급 제대군인의 전직회수(시간) 및 재직기간



나. 위관급 제대군인

1) 병과 및 학력사항

<표 III-14> 육군 위관급 제대군인의 학력사항

구분		빈도(명)	백분율(%)
위관 전체 학력	중학교	2	0.8
	고등학교	22	8.3
	대학교	202	76.2
	대학원(석사)	37	14.0
	대학원(박사)	2	0.8
전체		265	100.0

<표 III-14>에서 보는 바와 같이, 육군 위관급 제대군인의 학력사항을 보면, 대학교 졸업이 76.2%로 가장 많았고, 그 다음으로 대학원 석사 졸업은 14%, 고등학교 졸업은 8.3%, 대학원 박사 졸업과 중학교 졸업이 0.8%로 나타났다. 영관급, 부사관급 제대군인에 비해 대학교 졸업자의 비율이 많았다.

<표 III-15> 육군 위관급 제대군인의 병과사항

병과	빈도(명)	백분율(%)	병과	빈도(명)	백분율(%)
간호	9	3.4	의정	2	0.8
경리	2	0.8	인사행정	0	0.0
공병	15	5.7	전산	0	0.0
관리	0	0.0	정보	5	1.9
교육	0	0.0	정보통신	15	5.7
군중	0	0.0	정비	0	0.0
기갑	12	4.5	정훈	0	0.0
기관	0	0.0	조종	0	0.0
기상	0	0.0	통신	1	0.4

<표 계속>

병과	빈도(명)	백분율(%)	병과	빈도(명)	백분율(%)
기타	0	0.0	포병	32	12.1
기타(기무)	2	0.8	항공	16	6.1
방공포병	4	1.5	항공무기정비	0	0.0
법무	0	0.0	항공통제	0	0.0
병기	17	6.4	항해	0	0.0
병참	8	3.0	해병공병	0	0.0
보급	0	0.0	해병기갑	0	0.0
보급수송	0	0.0	해병공병	0	0.0
보병	113	42.4	해병보병	0	0.0
부관	4	1.5	해병수송	0	0.0
수송	5	1.9	해병통신	0	0.0
시설	0	0.0	해병헌병	0	0.0
의무	1	0.4	헌병	1	0.4
의무행정	0	0.0	화학	1	0.4
전체				265	100.0

<표 III-15>에서 보는 바와 같이, 육군 위관급 제대군인의 병과 사항을 보면, 보병이 42.4%로 가장 많았고, 그 다음으로 포병이 12.1%, 병기가 6.4%, 정보통신과 공병이 5.7% 등의 순으로 나타났다. 위관급 제대군인의 경우, 영관급 제대군인과 같이 보병의 병과를 가졌던 경력이 있는 제대군인이 가장 많은 비율을 차지했다.

## 2) 취업회수 및 전직사유

<표 III-16> 육군 위관급 제대군인의 취업회수

취업회수	인원(명)	비율(%)
0	90	34.0
1	92	34.7
2	53	20.0

<표 계속>

취업회수	인원(명)	비율(%)
3	17	6.4
4	9	3.4
5	3	1.1
6	1	0.4
7	0	0.0
8	0	0.0
9	0	0.0
합계	265	100.0

평균 취업회수 : 1.15회

<표 III-16>에서 보는 바와 같이, 육군 위관급 제대군인의 평균 취업회수를 보면, 1.15회로 나타났다. 취업회수 1회가 34.7%로 가장 많았고, 그 다음으로 취업회수 2회가 20%, 취업회수 3회가 6.4%, 취업회수 4회가 3.4%, 취업회수 5회가 1.1% 등의 순으로 나타났다. 취업회수가 증가할수록 위관급 제대군인의 비율은 급격히 줄어들었다.

<표 III-17> 육군 위관급 제대군인의 전직사유

총 전직 회수	전직 회수	전직사유	빈도 (N)	백분율 (%)
전직 1회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	21	41.2
		전직, 자영업	15	29.4
		기타 회사사정에 의한 퇴직	9	17.6
		계약기간 만료, 공사 종료	5	9.8
전직 2회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	7	41.2
		계약기간 만료, 공사종료	4	23.5
		전직, 자영업	4	23.5
		기타 회사사정에 의한 퇴직	2	11.8
	전직2	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	9	56.3
		계약기간 만료, 공사종료	2	12.5
		기타 회사사정에 의한 퇴직	2	12.5
		전직, 자영업	2	12.5

<표 계속>

총 전직 회수	전직 회수	전직사유	빈도 (N)	백분율 (%)	
전직 3회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	6	66.7	
		기타 회사사정에 의한 퇴직	2	22.2	
		전직, 자영업	1	11.1	
	전직2	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	4	44.4	
		전직, 자영업	4	44.4	
		기타 회사사정에 의한 퇴직	1	11.1	
	전직3	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	6	66.7	
		전직, 자영업	2	22.2	
		기타 회사사정에 의한 퇴직	1	11.1	
전직 4회	전직1	계약기간 만료, 공사종료	1	33.3	
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	33.3	
		기타 회사사정에 의한 퇴직	1	33.3	
	전직2	계약기간 만료, 공사종료	1	33.3	
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	33.3	
		기타 회사사정에 의한 퇴직	1	33.3	
	전직3	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	2	66.7	
		기타 회사사정에 의한 퇴직	1	33.3	
	전직4	전직, 자영업	2	66.7	
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	33.3	
	전직 5회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0
		전직2	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0
전직3		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0	
전직4		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0	
전직5		계약기간 만료, 공사종료	1	100.0	

<표 III-17>에서 보는 바와 같이, 육군 위관급 제대군인의 전직사유를 살펴 보면, 기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)의 이유로 전직한 경우가 가장 많았고, 그 다음으로 전직, 자영업의 이유로 전직한 경우, 기타 회사사정에 의한 전직, 계약기간 종료에 의한 전직 순으로 나타났다.

## 3) 평균 전직기간과 재직기간

&lt;표 III-18&gt; 육군 위관급 제대군인의 평균 전직기간

전직회수 \ 직장회수	직장1	직장2	직장3	직장4	직장5	직장6	평균
전직회수 1회	6.1						6.1
전직회수 2회	5.5	8.3					6.9
전직회수 3회	2.4	10.4	2.9				5.2
전직회수 4회	0.7	11.5	2.0	1.5			3.9
전직회수 5회	5.0	4.9	6.1	1.4	0.8		3.6
전직회수 6회	0.0	6.0	4.1	2.7	0.2	1.0	2.3

<표 III-18>에서 보는 바와 같이, 육군 위관급 제대군인의 평균 전직기간을 보면, 전직회수 1회의 제대군인의 경우 6.1개월, 2회의 제대군인은 6.9개월, 3회의 제대군인은 5.2개월, 4회의 제대군인의 3.9개월, 5회의 제대군인은 3.6개월, 6회의 제대군인은 2.3개월로 나타나 취업회수가 증가할수록 전직기간은 점차 줄어드는 경향을 볼 수 있었다.

&lt;표 III-19&gt; 육군 위관급 제대군인의 평균 재직기간

전직회수 \ 직장회수	직장1	직장2	직장3	직장4	직장5	직장6	평균
전직회수 1회	12.4						12.4
전직회수 2회	7.4	11.5					9.5
전직회수 3회	5.1	5.2	11.4				7.2
전직회수 4회	12.3	6.4	3.9	10.2			8.2
전직회수 5회	4.5	9.9	4.8	3.9	3.2		5.3
전직회수 6회	1.4	6.4	7.9	2.8	3.0	9.2	5.1

<표 III-19>에서 보는 바와 같이, 육군 위관급 제대군인의 평균 재직기간을 보면, 전직회수 1회의 제대군인의 경우 12.4개월로 가장 길었고, 그 다음으로

2회 제대군인은 9.5개월, 3회 제대군인은 7.2개월, 4회 제대군인은 8.2개월, 5회 제대군인은 5.3개월, 6회의 제대군인은 5.1개월로 나타나 전직회수가 증가할수록 대부분 점차 재직기간은 짧아지는 경향을 볼 수 있었다.

#### 4) 전직경로분석

[그림 III-12]은 육군 위관급 제대군인과 전체 위관급 제대군인의 전직회수 및 전직소요시간과 재직기간을 그린 것이다. 위관급의 경우도 영관급의 경우와 마찬가지로 고용보험 미가입자의 경우(미취업자, 군인연금 또는 공무원연금 가입자) 분석 자료에서 제외되었다. 육군 위관급 제대군인의 경우 취업자는 66%, 고용보험 미가입자는 34%로 나타났다. 전체 영관급 제대군인의 경우 취업자는 72%, 고용보험 미가입자는 28%로 나타나 조사 대상의 비율이 전체 영관급 제대군인의 경우가 6% 더 높게 나타났다.

육군 위관급 제대군인의 경우, 전직회수를 분석해보았을 때 전직회수 1회의 제대군인은 52%로 가장 많았고, 그 다음으로 2회의 제대군인이 30%, 3회 9%, 4회 6% 등으로 나타나 전직회수가 증가할수록 비율은 줄어들었다. 전체 영관급 제대군인의 경우도, 전직회수 1회의 제대군인이 53%로 가장 많았고, 2회의 제대군인 27%, 3회 10%, 4회 5% 등의 순으로 나타나 전직회수가 증가할수록 그 비율은 줄어들었다. 육군 위관급 제대군인과 전체 영관급 제대군인의 경우 모두 전직회수가 많아질수록 그 비율도 줄어들었다. 육군과 전체 영관급 제대군인의 전직회수를 비교했을 때 위관급의 경우 전직회수 2회에 10% 정도 더 많은 비율이 있었다.

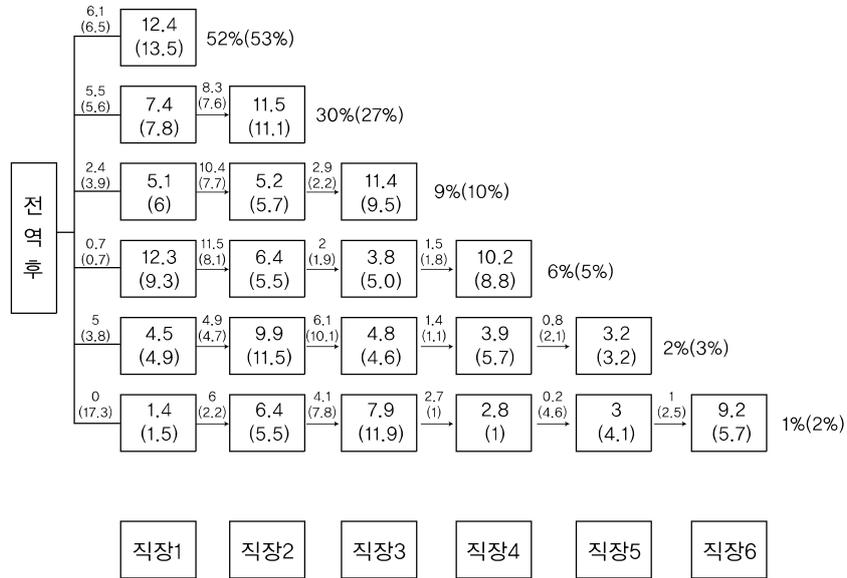
육군 위관급 제대군인의 경우, 전직기간을 분석해보았을 때 전직회수 1회의 제대군인은 제대 후 첫 직장을 잡기까지 6.1개월의 전직소요시간이 걸린다고 나타났고, 전직회수 2회의 제대군인은 제대 후 첫 직장까지 5.5개월이, 첫 직장에서 두 번째 직장까지 8.3개월의 전직시간이 걸렸다고 나타났다. 전체 영관급 제대군인의 경우 전직회수 1회의 제대군인은 제대 후 첫 직장을 잡기까지 6.5개월이 소요된다고 나타났고, 전직회수 2회의 제대군인은 첫 직장을 잡기

까지 5.6개월이 소요되고, 첫 직장에서 두 번째 직장까지 7.6개월로 나타났다.

육군 위관급 제대군인의 재직기간을 살펴보면, 전직회수 1회 제대군인은 12.4개월로 나타났고, 전직회수 2회 제대군인은 7.4개월, 11.5개월로 나타났다. 전체 영관급 제대군인의 재직기간을 살펴보면, 전직회수 1회 제대군인은 13.5개월, 전직회수 2회 제대군인은 7.8개월, 11.5개월로 나타났다. 육군과 전체 제대군인 재직기간의 일괄적인 규칙성은 보이지 않았다. 하지만 위관급 제대군인의 경우 육군, 전체 모두 영관급 제대군인의 재직기간과 비교했을 때 보다 짧은 재직기간을 보였다.

육군 위관급 제대군인의 전직사유를 보면, 기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)의 이유로 전직한 경우가 가장 많았고, 그 다음으로 전직, 자영업의 이유로 전직한 경우, 기타 회사사정에 의한 전직, 계약기간 종료에 의한 전직 순으로 나타났다. 전체 영관급 제대군인의 전직사유를 보면, 영관급, 위관급 제대군인의 경우와 마찬가지로 기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)으로 전직한 이유가 가장 많았다. 그 다음으로 전직, 자영업의 이유로 전직한 경우, 기타 회사 사정에 의한 퇴직, 계약기간 만료 등의 순으로 전직했다고 분석되었다.

[그림 III-12] 위관급 제대군인의 전직회수(시간) 및 재직기간



다. 부사관급 제대군인

1) 학력사항

<표 III-20> 육군 부사관급 제대군인의 학력사항

구분	빈도(명)	백분율(%)	
부사관 전체 학력	중학교	8	4.8
	고등학교	111	67.3
	대학교	43	26.1
	대학원(석사)	3	1.8
	대학원(박사)	0	0.0
전체	165	100.0	

<표 III-20>에서 보는 바와 같이, 육군 부사관급 제대군인의 학력 사항을

보면, 고등학교 졸업이 67.3%로 가장 많았고, 그 다음으로 대학교 26.1%, 그 밖에 중학교 졸업이 4.8%, 대학원 석사 졸업이 1.8%로 나타났다. 부사관급 제대군인의 학력사항은 영관급과 위관급 제대군인에 비해 고등학교 졸업자가 월등히 많았다.

## 2) 취업회수 및 전직사유

<표 III-21> 육군 부사관급 제대군인의 취업회수

취업회수	인원(명)	비율(%)
0	32	19.4
1	54	32.7
2	42	25.5
3	18	10.9
4	13	7.9
5	5	3.0
6	0	0.0
7	0	0.0
8	1	0.6
9	0	0.0
합계	165	100.0

평균 취업회수 : 1.68회

<표 III-21>에서 보는 바와 같이, 육군 부사관급 제대군인의 평균 취업회수는 1.68회로 나타났다. 영관급, 위관급 제대군인과 비교했을 때 가장 취업회수가 많았다. 부사관급 제대군인은 취업회수 1회가 32.7%로 가장 많았고, 그 다음으로 취업회수 2회가 25.5%, 취업회수 3회가 10.9%, 취업회수 4회가 7.9%, 취업회수 5회가 3%, 취업회수 8회가 0.6%였다.

&lt;표 III-22&gt; 육군 부사관급 제대군인의 전직사유

총 전직 회수	세부 회수	전직사유	빈도 (N)	백분율 (%)
전직 1회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	20	50.0
		기타 회사 사정에 의한 퇴직	8	20.0
		계약기간 만료, 공사 종료	3	7.5
		전직, 자영업	3	7.5
전직 2회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	6	35.3
		기타 회사 사정에 의한 퇴직	3	17.6
		계약기간 만료, 공사종료	2	11.8
		전직, 자영업	2	11.8
전직 2회	전직2	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	11	61.1
		기타 회사사정에 의한 퇴직	3	16.7
		전직, 자영업	2	11.1
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	6	46.2
전직 3회	전직1	전직, 자영업	5	38.5
		계약기간 만료, 공사종료	1	7.7
		질병, 부상, 노령 등	1	7.7
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	7	53.8
전직 3회	전직2	기타 회사사정에 의한 퇴직	3	23.1
		전직, 자영업	2	15.4
		계약기간 만료, 공사종료	1	7.7
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	7	53.8
전직 3회	전직3	전직, 자영업	4	30.8
		기타 회사사정에 의한 퇴직	1	7.7
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	3	60.0
		계약기간 만료, 공사종료	1	20.0
전직 4회	전직1	전직, 자영업	1	20.0
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	3	60.0
		계약기간 만료, 공사종료	1	20.0
		전직, 자영업	1	20.0
전직 4회	전직3	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	4	80.0
		계약기간 만료, 공사종료	1	20.0
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	2	40.0
		계약기간 만료, 공사종료	1	20.0
전직 4회	전직4	기타 회사사정에 의한 퇴직	1	20.0
		전직, 자영업	1	20.0
		기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0
		계약기간 만료, 공사종료	1	100.0
전직 7회	전직1	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0
	전직2	계약기간 만료, 공사종료	1	100.0
	전직3	계약기간 만료, 공사종료	1	100.0
	전직4	계약기간 만료, 공사종료	1	100.0
	전직5	기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)	1	100.0
	전직6	결혼, 출산, 거주지변경 등 가사사정	1	100.0
	전직7	계약기간 만료, 공사종료	1	100.0

<표 III-22>에서 보는 바와 같이, 육군 부사관급 제대군인의 전직사유를 살펴보면, 영관급, 위관급 제대군인의 경우와 마찬가지로 기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)으로 전직한 이유가 가장 많았다. 그 다음으로 전직, 자영업의 이유로 전직한 경우, 기타 회사사정에 의한 퇴직, 계약기간 만료 등의 순으로 전직했다고 분석되었다.

3) 평균전직기간과 재직기간

<표 III-23> 육군 부사관 평균 전직기간

직장회수 전직회수	직장1	직장2	직장3	직장4	직장5	직장6	직장7	직장8	평균
전직회수 1회	11.9								11.9
전직회수 2회	9.9	5.0							7.5
전직회수 3회	7.7	4.7	6.8						6.4
전직회수 4회	3.2	2.4	3.1	5.6					3.6
전직회수 5회	1.8	4.1	4.6	2.2	1.7				2.9
전직회수 8회	0.0	10.6	5.6	1.9	4.0	0.1	2.2	4.0	3.6

<표 III-23>에서 보는 바와 같이, 육군 부사관의 평균 전직기간을 보면, 전직 1회의 제대군인의 경우 11.9개월로 가장 많은 시간이 소요되었고, 그 다음으로 2회 제대군인의 경우가 7.5개월, 3회 제대군인은 6.4개월, 4회는 3.6개월, 5회는 3.6개월, 8회는 3.6개월로 나타났다. 전직회수가 증가할수록 전직기간도 짧아졌다.

<표 III-24> 육군 부사관급 제대군인의 평균 재직기간

직장회수 전직회수	직장1	직장2	직장3	직장4	직장5	직장6	직장7	직장8	평균
전직회수 1회	13.0								13.0
전직회수 2회	8.5	10.2							9.4
전직회수 3회	7.2	11.0	10.5						9.6
전직회수 4회	6.5	4.3	5.8	13.4					7.5
전직회수 5회	8.2	7.1	12.5	6.9	7.5				8.4
전직회수 8회	4.5	3.0	1.6	3.1	5.0	5.4	3.1	4.8	3.8

<표 III-24>에서 보는 바와 같이, 육군 부사관급 제대군인의 평균 재직기간을 살펴보면, 전직회수 1회 제대군인은 13개월, 2회 제대군인 9.4개월, 3회 제대군인 9.6개월, 4회 제대군인 7.5개월, 5회 제대군인 8.4개월, 8회 제대군인이 3.8개월로 나타났다. 대체로 전직회수가 증가할수록 재직기간은 짧아지는 경향이 있었다.

#### 4) 전직경로분석

[그림 III-13] 은 육군 부사관급 제대군인과 전체 부사관급 제대군인의 취업회수 및 전직소요시간과 재직기간을 나타낸 것이다. 부관급의 경우도 다른 계급의 제대군인의 경우와 마찬가지로 고용보험 미가입자의 경우(미취업자, 군인연금 또는 공무원연금 가입자) 분석 자료에서 제외하였다. 육군 부사관급 제대군인의 경우 취업자는 80%, 고용보험 미가입자는 20%로 나타났다. 전체 영관급 제대군인의 경우 취업자는 82%, 고용보험 미가입자는 18%로 나타나 조사 대상의 비율이 거의 같았다.

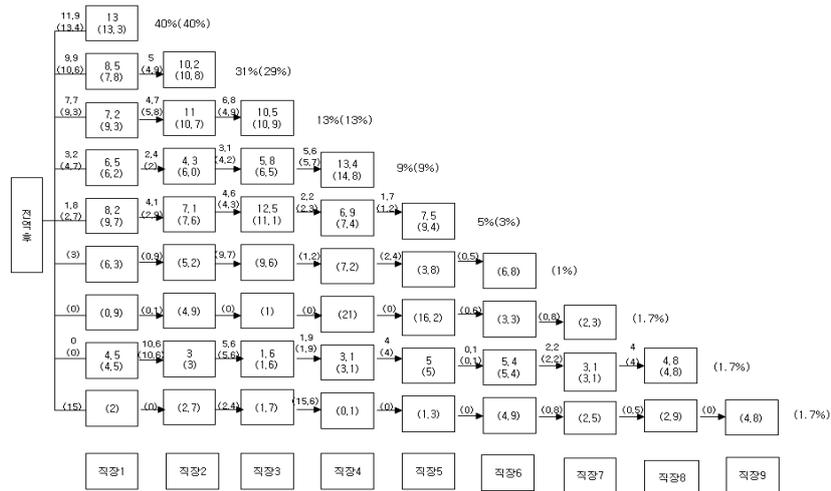
육군 부사관급 제대군인의 경우, 전직회수를 분석해보았을 때 전직 1회 제대군인이 40%로 가장 많았고, 그 다음으로 2회의 제대군인이 31%, 3회 13%, 4회 9% 등으로 나타나 전직회수가 증가할수록 비율은 줄어들었다. 전체 영관급 제대군인의 경우도, 전직회수 1회의 제대군인이 40%로 가장 많았고, 전직회수 2회의 제대군인 29%, 전직회수 3회 13%, 전직회수 4회 9% 등의 순으로 나타나 전직회수가 증가할수록 그 비율은 줄어들었다. 육군 위관급 제대군인과 전체 영관급 제대군인의 경우 모두 전직회수가 많아질수록 그 비율도 줄어들었다. 부사관급의 경우 영관급과 위관급에 비해 전직회수 1회 제대군인의 비율도 점차 낮아졌고, 2회, 3회의 비율이 점차 높아지는 것을 볼 수 있었다. 이는 부사관급의 경우 전직회수가 더 많고 직장의 이동이 더 잦다는 것을 의미한다.

육군 부사관급 제대군인의 재직기간을 살펴보면, 전직회수 1회 제대군인은 13개월로 나타났고, 2회 제대군인은 8.5개월, 10.2개월로 나타났다. 전체 영

관급 제대군인의 재직기간을 살펴보면, 전직회수 1회 제대군인은 13.3개월, 전직회수 2회 제대군인은 7.8개월, 10.8개월로 나타났다. 전직회수 3회부터 취업회수 9회도 그림에서 보는 바와 같다.

육군 부사관급 제대군인의 전직사유를 살펴보면, 영관급, 위관급 제대군인의 경우와 마찬가지로 기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)으로 전직한 이유가 가장 많았다. 그 다음으로 전직, 자영업의 이유로 전직한 경우, 기타 회사 사정에 의한 퇴직, 계약기간 만료 등의 순으로 전직했다고 분석되었다. 전체 부사관급 제대군인의 전직사유를 보면, 역시 기타 개인사정(비권고성 명예퇴직 포함)의 이유가 가장 많았다.

[그림 III-13] 부사관급 제대군인의 전직회수(시간) 및 재직기간



### 3. 육군(전체) 제대군인의 병과·직업보도기간 유무별 전직이행경로

첫째로, 육군 제대군인과 전체(육군, 해군, 공군) 제대군인을 비교하여 병과별 전직이행경로를 분석하였다. 병과에 따른 차이를 알아보기 위해 전투병과와 그 외 병과로 나누어 전직이행경로를 분석하였다. 보병, 포병, 기갑은 전투

병과로 분류하였고, 그 외 병과로는 항공무기정비, 수송, 정보통신, 정보 등 전투병과가 아닌 나머지 병과를 모두 포함시켜 분류하였다. 두 번째로는, 육군 제대군인과 전체(육군, 해군, 공군) 제대군인을 비교하여 직업보도기간 유무에 따른 전직이행경로를 분석하였다.

#### 1) 병과(전투병, 그 외 병과)에 따른 전직소요시간 및 재직기간

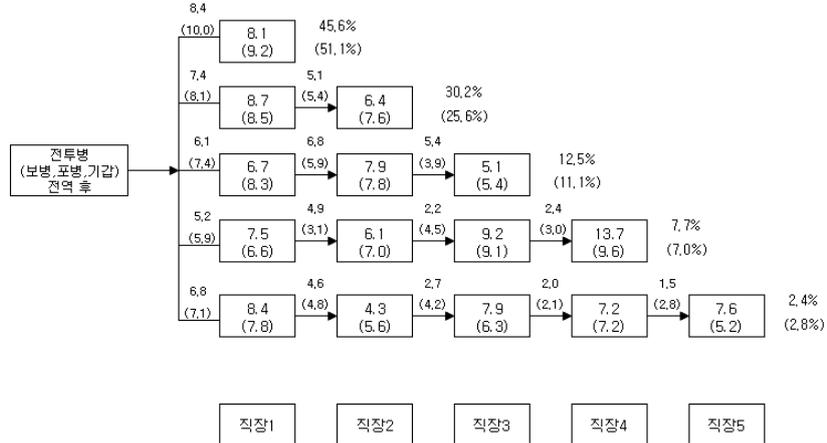
병과에 따른 전직소요시간과 재직기간을 알아보았다. 전투병(보병, 포병, 기갑)의 전직소요시간 및 재직기간은 [그림 III-14]와 같다.

육군의 경우 전투병과는 47%, 그 외 병과는 53%의 비율이었고, 전체 제대군인의 경우 전투병과는 63%, 그 외 병과는 37%의 비율로 나타나 육군의 경우가 전체 제대군인에 비해 전투병과의 비율이 적었다.

육군 제대군인의 경우 전직 1회 제대군인들의 전역 후 전직소요시간은 8.4개월이 걸렸고, 첫 번째 직장에서의 재직기간은 8.1개월이었다. 전직 2회의 경우, 첫 번째 직장을 잡기까지 전직소요시간은 7.4개월이 걸렸고, 첫 번째 직장에서의 재직기간은 8.7개월이 걸렸고, 두 번째 직장을 잡기까지 전직소요시간은 5.1개월, 두 번째 직장에서의 재직기간은 6.4개월이었다.

전체 제대군인의 경우 전직 1회의 경우, 전직소요시간은 10개월이 걸렸고, 첫 번째 직장에서의 재직기간은 9.2개월이었다. 전직 2회의 경우, 첫 번째 직장을 잡기까지 전직소요시간은 8.1개월이 소요되었고, 첫 직장에는 평균 8.7개월을 근무한 것으로 분석되었고, 두 번째 직장을 잡기까지 5.4개월의 시간이 걸렸고, 두 번째 직장에서의 재직기간은 7.6개월이었다.

[그림 III-14] 전투병(보병, 포병, 기갑)의 전직소요시간 및 재직기간



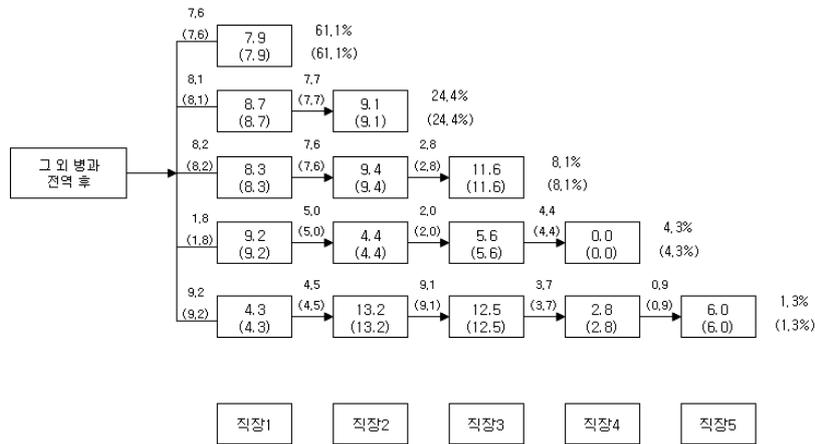
주: 육군 제대군인 전직 6회 0.8%, 7회, 9회 0.4%/ 전체 제대군인 전직 7회, 8회 0.4%(그림 생략).

그 외 병과의 전직소요시간 및 재직기간을 분석한 그림은 다음 [그림 III-14]와 같다.

육군 제대군인의 경우 전역 후 전직 1회한 제대군인들의 전직소요시간은 7.6개월이 걸렸고, 첫 번째 직장에서의 재직기간은 7.9개월이었다. 전직 2회 제대군인의 경우, 첫 번째 직장을 잡기까지 걸린 전직소요시간은 8.1개월이 걸렸고, 첫 번째 직장에서의 재직기간은 8.7개월이 걸렸고, 두 번째 직장을 잡기까지 전직소요시간은 7.7개월, 두 번째 직장에서의 재직기간은 9.1개월이었다.

전체 제대군인 전직 1회를 한 경우, 전직소요시간은 7.6개월이 걸렸고, 첫 번째 직장에서의 재직기간은 7.9개월이었다. 전직 2회의 경우, 첫 번째 직장을 잡기까지 전직소요시간은 8.1개월이 소요되었고, 첫 직장에는 평균 8.7개월을 근무한 것으로 분석되었고, 두 번째 직장을 잡기까지 7.7개월의 시간이 걸렸고, 두 번째 직장에서의 재직기간은 9.1개월이었다.

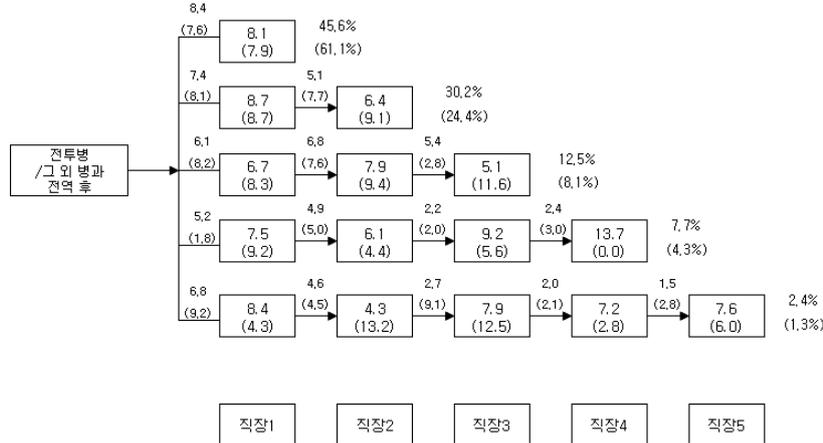
[그림 III-15] 그 외 병과의 전직소요시간 및 재직기간



주: 육군 제대군인 전직 7, 8회 0.4%/전체 제대군인 전직 7, 8회 0.4%(그림 생략).

병과에 따른 전직소요시간 및 재직기간을 분석한 그림은 다음과 같다. 먼저 육군 전투병과의 제대군인은 47%, 그 외 병과는 53%의 비율로 나타났다. 전직 1회, 2회, 3회의 경우에 거의 대부분의 비율의 제대군인들이 포함되어 있었고 전직회수가 증가할수록 그 인원은 급격히 감소하였다. 전직 1회의 경우만 전투병과의 제대군인이 전직소요시간과 재직기간의 더 길었지만, 전직 2회부터는 대체로 그 외 병과의 제대군인이 전직소요시간과 재직기간이 비교적 긴 것으로 나타났다.

[그림 III-16] 병과에 따른 전직소요시간 및 재직기간



2) 직업보도기간 유무에 따른 전직소요시간 및 재직기간

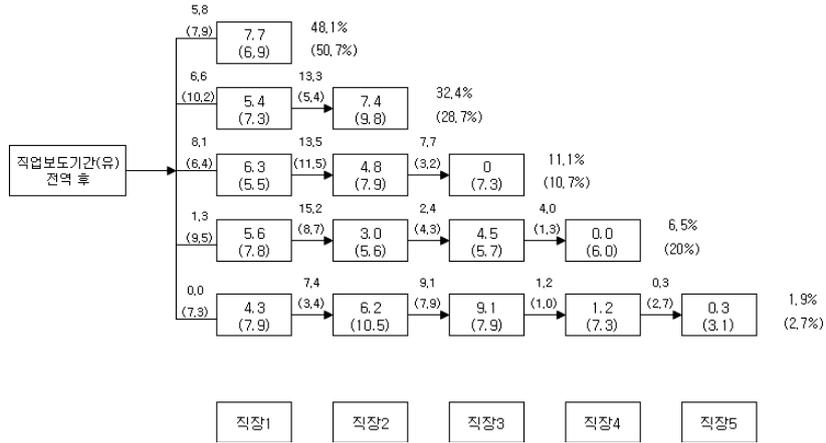
직업보도기간을 가진 제대군인과 그렇지 못한 제대군인의 전직소요시간 및 재직기간을 나누어 살펴보았다. 직업보도기간을 가진 제대군인의 경우, 육군은 20%, 전체 제대군인은 19%의 비율을 나타냈다. 개인에게 있어 전직이라는 큰 인생의 전환점을 앞둔 군인들이 직업보도기간의 혜택을 누리고 있는 경우는 극히 작은 비율에 불과하다는 것을 다시 한번 확인할 수 있었다.

10년 이상 장기복무한 제대군인의 경우 직업보도기간을 가질 수 있는데, 전직 1회의 육군은 전직소요시간이 5.8개월, 첫 번째 직장에서의 근무기간은 7.7개월이었다. 전직 2회의 육군의 경우, 첫 번째 직장으로 전직한 소요시간은 6.6개월이었고, 재직기간은 5.4개월, 두 번째 직장으로 전직한 소요시간은 13.3개월이었고, 재직기간은 7.4개월이었다.

전체 제대군인의 경우는, 전직 1회의 경우 첫 직장으로의 전직소요시간은 7.9개월이 소요되었고, 첫 직장에서의 재직기간은 6.9개월이었다. 전직 2회를 한 제대군인의 경우, 첫 직장으로의 전직소요시간은 10.2개월이었고, 첫 직장에서의 재직기간은 7.3개월, 두 번째 직장으로의 전직소요시간은 5.3개월이었

고, 두 번째 직장에서의 재직기간은 9.8개월이었다.

[그림 III-17] 직업보도기간(유)에 따른 전직소요시간 및 재직기간



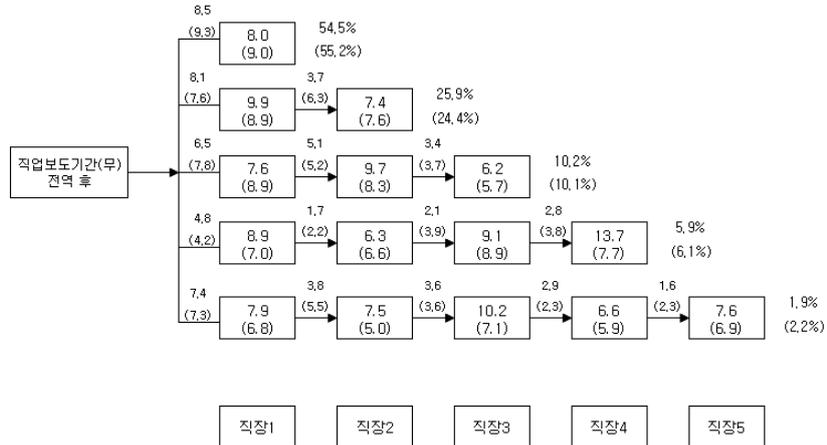
주: 전체 제대군인 전직 6회 1.3%(그림 생략).

직업보도기간이 없는 중기 및 단기 복무의 제대군인들의 전직소요시간 및 재직기간을 살펴보았다. 육군의 경우, 직업보도기간을 갖지 않는 군인은 80%였고, 전체 제대군인의 경우도 81%로 이와 유사한 비율을 나타냈다.

육군의 경우, 전직 1회의 육군은 전직소요시간이 8.5개월, 첫 번째 직장에서의 근무기간은 8개월이었다. 전직 2회의 육군의 경우, 첫 번째 직장으로 전직한 소요시간은 8.1개월이었고, 재직기간은 9.9개월, 두 번째 직장으로 전직한 소요시간은 3.7개월이었고, 재직기간은 7.4개월이었다.

전체 제대군인의 경우는, 전직 1회의 경우 첫 직장으로의 전직소요시간은 9.3개월이 소요되었고, 첫 직장에서의 재직기간은 9개월이었다. 전직 2회를 한 제대군인의 경우, 첫 직장으로의 전직소요시간은 7.6개월이었고, 첫 직장에서의 재직기간은 8.9개월, 두 번째 직장으로의 전직소요시간은 6.3개월이었고, 두 번째 직장에서의 재직기간은 7.6개월이었다.

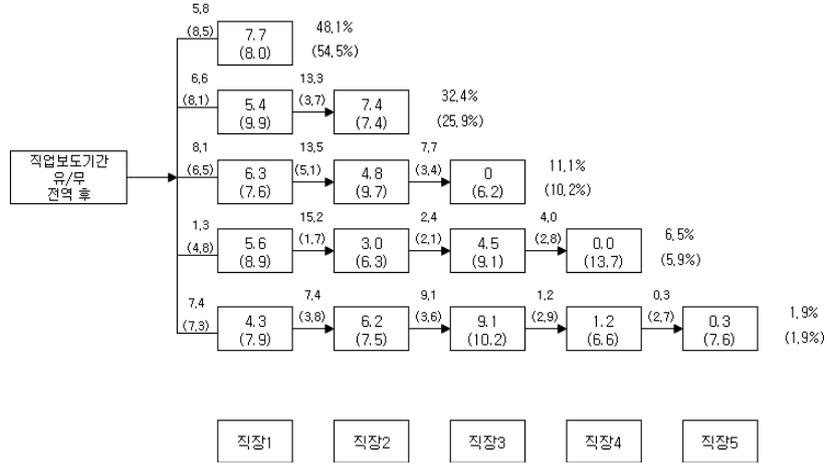
[그림 III-18] 직업보도기간(무)에 따른 전직소요시간 및 재직기간



주: 육군 제대군인 전직 6, 7회 0.5%, 전직 8, 9회 0.3%/ 전체 제대군인 전직 6회 0.9%, 7회 0.7%, 8회 0.2%, 9회 0.3%(그림 생략).

그림에서 보는 바와 같이, 직업보도기간 유, 무에 따른 전직소요시간 및 재직기간을 비교해보았다. 유, 무 모두 전직 1회, 2회, 3회의 경우에 90% 이상의 제대군인들이 포함되어 있었다. 직업보도기간을 갖은 제대군인은 20%였고, 직업보도기간을 갖지 못한 경우의 제대군인이 응답자의 80%를 차지했다. 직업보도기간이 있는 경우 직업보도기간이 없는 제대군인 보다 재직기간이 더 길었다. 하지만 전직소요시간의 경우는 규칙성을 찾을 수가 없었다.

[그림 III-19] 직업보도기간 유/무에 따른 전직소요시간 및 재직기간



#### 4. 제대군인의 전직업종 및 규모

##### 가. 전직회수별 전직업종 · 규모분석

다음은 고용보험 DB에 가입한 전체 제대군인(육군, 공군, 해군)의 전직 이행 분야를 조사한 내용이다. 다음은 한국 고용 직업분류(KECO)에 의해 24개의 직종으로 분류한 것이다.

제대 후 취업한 첫 번째 직장의 진출분야는 <표 III-25>와 같다. 경비 및 청소 관련직으로 진출한 제대군인이 가장 많았고, 그 다음으로 영업 및 판매 관련직, 정보통신 관련직, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직의 순으로 진출하였다.

&lt;표 III-25&gt; 전직 1회 제대군인 전직분야

전직분야	빈도	백분율(%)
관리직	4	1.0
경영, 회계, 사무 관련직	24	6.3
금융, 보험 관련직	9	2.3
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	32	8.3
법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	2	0.5
보건, 의료 관련직	10	2.6
사회복지 및 종교 관련직	28	7.3
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	4	1.0
운전 및 운송 관련직	19	4.9
영업 및 판매 관련직	44	11.5
경비 및 청소 관련직	46	12.0
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	10	2.6
음식 서비스 관련직	6	1.6
건설 관련직	26	6.8
기계 관련직	20	5.2
재료 관련직(금속, 유리, 점토, 시멘트)	8	2.1
화학 관련직	9	2.3
섬유 및 의복 관련직	4	1.0
전기, 전자 관련직	17	4.4
정보통신 관련직	36	9.4
식품가공 관련직	9	2.3
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	11	2.9
농림어업 관련직	6	1.6
합계	384	100.0

제대 후 첫 번째 직장의 기업규모는 <표 III-26>과 같다. 소기업에 가장 많이 진출하였고, 그 다음으로 대기업, 중기업의 순으로 진출하였다.

&lt;표 III-26&gt; 전직 1회 제대군인 전직분야 기업규모

기업규모	빈도	백분율(%)
소기업	175	44.9
중기업	92	23.6
대기업	123	31.5
합계	390	100.0

다음 <표 III-27>은 전직을 2번한 제대군인의 전직 분야이다. 전직회수와 상관없이, 경비 및 청소 관련직으로 가장 많은 진출이 있었고, 그 다음으로 사회복지 및 종교 관련직, 건설 관련직, 교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직으로 진출하였다.

&lt;표 III-27&gt; 전직 2회 제대군인 전직분야

전직분야	전직회수	빈도	백분율(%)
관리직	1회	1	0.5
	2회	0	0
경영, 회계, 사무 관련직	1회	7	3.8
	2회	7	3.7
금융, 보험 관련직	1회	0	0
	2회	2	1.1
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	1회	15	8.1
	2회	15	7.9
법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	1회	1	0.5
	2회	1	0.5
보건, 의료 관련직	1회	4	2.2
	2회	3	1.6
사회복지 및 종교 관련직	1회	21	11.4
	2회	21	11.1
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	1회	4	2.2
	2회	3	1.6
운전 및 운송 관련직	1회	7	3.8
	2회	6	3.2
영업 및 판매 관련직	1회	17	9.2
	2회	22	11.6

&lt;표 계속&gt;

전직분야	전직회수	빈도	백분율(%)
경비 및 청소 관련직	1회	40	21.6
	2회	40	21.1
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	1회	2	1.1
	2회	3	1.6
음식 서비스 관련직	1회	3	1.6
	2회	1	0.5
건설 관련직	1회	15	8.1
	2회	18	9.5
기계 관련직	1회	4	2.2
	2회	11	5.8
재료 관련직(금속, 유리, 점토, 시멘트)	1회	3	1.6
	2회	3	1.6
화학 관련직	1회	4	2.2
	2회	1	0.5
섬유 및 의복 관련직	1회	3	1.6
	2회	3	1.6
전기, 전자 관련직	1회	9	4.9
	2회	7	3.7
정보통신 관련직	1회	10	5.4
	2회	11	5.8
식품가공 관련직	1회	5	2.7
	2회	3	1.6
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	1회	6	3.2
	2회	3	1.6
농림어업 관련직	1회	3	1.6
	2회	5	2.6
군인	1회	1	0.5
	2회	1	0.5
합계	1회	185	100.0
	2회	190	100.0

다음 <표 III-28>은 제대군인이 취업한 기업의 규모를 나타낸 것이다. 전직 회수에 상관없이 소기업에 진출한 제대군인이 가장 많았고, 대기업, 중기업 순으로 진출하였다.

&lt;표 III-28&gt; 전직 2회 제대군인 전직분야 기업규모

기업규모	전직회수	빈도	백분율(%)
소기업	1회	103	53.6
	2회	93	48.4
중기업	1회	40	20.8
	2회	52	27.1
대기업	1회	49	25.5
	2회	47	24.5
합계	1회	192	100.0
	2회	192	100.0

다음 <표 III-29>는 전직을 3번한 제대군인의 전직 분야를 분석한 것이다. 전직회수에 상관없이 전반적으로 경비 및 청소관련직으로 진출한 제대군인이 가장 많았고, 그 다음으로 건설관련직, 사회복지 및 종교 관련직의 순으로 진출한 것으로 나타났다.

&lt;표 III-29&gt; 전직 3회 제대군인 전직분야

전직분야	전직회수	빈도(명)	백분율(%)
관리직	1회	0	0
	2회	0	0
	3회	1	1.4
경영, 회계, 사무 관련직	1회	3	3.9
	2회	7	9.1
	3회	6	8.1
금융, 보험 관련직	1회	2	2.6
	2회	0	0
	3회	0	0
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	1회	3	3.9
	2회	4	5.2
	3회	1	1.4
보건, 의료 관련직	1회	5	6.5
	2회	4	5.2
	3회	2	2.7

&lt;표 계속&gt;

전직분야	전직회수	빈도(명)	백분율(%)
사회복지 및 종교 관련직	1회	10	13
	2회	4	5.2
	3회	8	10.8
문화, 예술, 디자인, 방송 관련직	1회	1	1.3
	2회	0	0
	3회	1	1.4
운전 및 운송 관련직	1회	3	3.9
	2회	1	1.3
	3회	2	2.7
영업 및 판매 관련직	1회	6	7.8
	2회	7	9.1
	3회	6	8.1
경비 및 청소 관련직	1회	16	20.8
	2회	19	24.7
	3회	17	23.0
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	1회	0	0
	2회	1	1.3
	3회	0	0
음식 서비스 관련직	1회	0	0
	2회	1	1.3
	3회	0	0
건설 관련직	1회	11	14.3
	2회	9	11.7
	3회	10	13.5
기계 관련직	1회	5	6.5
	2회	5	6.5
	3회	4	5.4
재료 관련직(금속, 유리, 점토, 시멘트)	1회	0	0
	2회	2	2.6
	3회	2	2.7
화학 관련직	1회	3	3.9
	2회	2	2.6
	3회	1	1.4
섬유 및 의복 관련직	1회	0	0
	2회	1	1.3
	3회	1	1.4
전기, 전자 관련직	1회	3	3.9
	2회	5	6.5
	3회	8	10.8

&lt;표 계속&gt;

전직분야	전직회수	빈도(명)	백분율(%)
정보통신 관련직	1회	4	5.2
	2회	3	3.9
	3회	3	4.1
식품가공 관련직	1회	1	1.3
	2회	0	0
	3회	1	1.4
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	1회	1	1.3
	2회	1	1.3
	3회	0	0
농림어업 관련직	1회	0	0
	2회	1	1.3
	3회	0	0
합계	1회	77	100.0
	2회	77	100.0
	3회	74	100.0

다음 <표 III-30>은 전직 3회한 제대군인의 전직 분야의 기업규모를 분석한 것이다. 소기업에 가장 많은 제대군인들이 진출하였고, 그 다음으로 중기업, 대기업 순으로 진출하였다.

<표 III-30> 전직 3회 제대군인 전직분야 기업규모

기업규모	전직회수	빈도	백분율(%)
소기업	1회	37	48.1
	2회	45	33.8
	3회	39	18.2
중기업	1회	26	33.8
	2회	18	23.4
	3회	19	24.7
대기업	1회	14	18.2
	2회	14	18.2
	3회	19	24.7
합계	1회	77	100.0
	2회	77	100.0
	3회	77	100.0

다음 <표 Ⅲ-31>은 전직 4회한 제대군인의 전직분야를 분석한 것이다. 경비 및 청소 관련직으로 진출한 제대군인이 가장 많았고, 건설 관련직 등으로 진출하였다고 나타났다.

<표 Ⅲ-31> 전직 4회 제대군인 전직분야

전직분야	전직회수	빈도	백분율(%)
경영, 회계, 사무 관련직	1회	0	0
	2회	0	0
	3회	2	4.4
	4회	2	4.3
금융, 보험 관련직	1회	1	2.1
	2회	1	2.2
	3회	2	4.4
	4회	1	2.1
교육 및 자연과학, 사회과학 연구관련직	1회	2	4.2
	2회	3	6.7
	3회	2	4.4
	4회	3	6.4
법률, 경찰, 소방, 교도 관련직	1회	2	4.2
	2회	3	6.7
	3회	2	4.4
	4회	2	4.3
보건, 의료 관련직	1회	1	2.1
	2회	1	2.2
	3회	2	4.4
	4회	2	4.3
사회복지 및 종교 관련직	1회	3	6.3
	2회	2	4.4
	3회	7	15.6
	4회	2	4.3
운전 및 운송 관련직	1회	2	4.2
	2회	3	6.7
	3회	0	0
	4회	1	2.1
영업 및 판매 관련직	1회	4	8.3
	2회	2	4.4
	3회	3	6.7
	4회	1	2.1

<표 계속>

전직분야	전직회수	빈도	백분율(%)
경비 및 청소 관련직	1회	11	22.9
	2회	10	22.2
	3회	5	11.1
	4회	6	12.8
미용, 숙박, 여행, 오락, 스포츠 관련직	1회	0	0
	2회	3	6.7
	3회	3	6.7
	4회	4	8.5
음식 서비스 관련직	1회	0	0
	2회	0	0
	3회	0	0
	4회	1	2.1
건설 관련직	1회	7	14.6
	2회	2	4.4
	3회	2	4.4
	4회	4	8.5
기계 관련직	1회	3	6.3
	2회	3	6.7
	3회	3	6.7
	4회	2	4.3
재료 관련직(금속, 유리, 점토, 시멘트)	1회	1	2.1
	2회	1	2.2
	3회	0	0
	4회	1	2.1
화학 관련직	1회	2	4.2
	2회	3	6.7
	3회	2	4.4
	4회	2	4.3
섬유 및 의복 관련직	1회	0	0
	2회	0	0
	3회	2	4.4
	4회	2	4.3
전기, 전자 관련직	1회	1	2.1
	2회	0	0
	3회	1	2.2
	4회	2	4.3
정보통신 관련직	1회	4	8.3
	2회	3	6.7
	3회	6	13.3
	4회	5	10.6

&lt;표 계속&gt;

전직분야	전직회수	빈도	백분율(%)
식품가공 관련직	1회	4	8.3
	2회	3	6.7
	3회	0	0
	4회	1	2.1
환경, 인쇄, 목재, 가구, 공예 및 생산 단순직	1회	0	0
	2회	2	4.4
	3회	1	2.2
	4회	2	4.3
농림어업 관련직	1회	0	0
	2회	0	0
	3회	0	0
	4회	1	2.1
합계	1회	48	100.0
	2회	45	100.0
	3회	45	100.0
	4회	47	100.0

다음 <표 Ⅲ-32>는 전직 4회한 제대군인의 전직분야의 기업규모를 분석한 것이다. 소기업으로 진출한 제대군인이 가장 많았고, 중기업, 대기업 순으로 진출한 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-32> 전직 4회 제대군인 전직분야 기업규모

기업규모	전직회수	빈도	백분율(%)
소기업	1회	22	45.8
	2회	21	43.8
	3회	17	35.4
	4회	25	52.1
중기업	1회	15	31.3
	2회	13	27.1
	3회	16	33.3
	4회	12	25.0

<표 계속>

기업규모	전직회수	빈도	백분율(%)
대기업	1회	11	22.9
	2회	14	29.2
	3회	15	31.3
	4회	11	22.9
합계	1회	48	100.0
	2회	48	100.0
	3회	48	100.0
	4회	48	100.0

#### 나. 제대군인의 계급·병과별 주요 취업업종 분석

먼저, 제대군인의 계급·병과별 주요 취업업종을 살펴보겠다. 전직 1회 영관급 제대군인의 경우 <표 III-33>과 같다. 전투병과의 경우, 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직과 경비 및 청소 관련직이 1순위로 가장 많았고, 그 다음으로 사회복지 및 종교 관련직, 기계 관련직, 전기·전자 관련직이 2순위로 많았다. 그 외 병과의 경우, 건설 관련직이 1순위로 가장 많았고, 영업 및 판매 관련직이 그 다음 순위로, 정보통신 관련직이 3순위로 나타났다. 병과별로 취업업종의 차이가 있었다.

<표 III-33> 전직 1회 영관급 병과별 취업직종

구분	전투병과 (보병,포병,기갑)		그 외 병과	
	백분율	순위	백분율	순위
관리직	1.9	5	1.9	7
경영·회계·사무 관련직	3.8	4	7.4	4
금융·보험 관련직	1.9	5	1.9	7
교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직	17.0	1	5.6	5
법률·경찰·소방·교도 관련직	-	-	-	-
보건·의료 관련직	3.8	4	1.9	7
사회복지 및 종교 관련직	7.5	2	5.6	5

<표 계속>

구분	전투병과 (보병,포병,기갑)		그 외 병과	
	백분율	순위	백분율	순위
문화·예술·디자인·방송 관련직	3.8	4	-	-
운전 및 운송 관련직	1.9	5	5.6	5
영업 및 판매 관련직	1.9	5	14.8	2
경비 및 청소 관련직	17.0	1	5.6	5
미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	5.7	3	-	-
음식 서비스 관련직	-	-	1.9	7
건설 관련직	1.9	5	16.7	1
기계 관련직	7.5	2	3.7	6
재료 관련직 (금속·유리·점토·시멘트)	1.9	5	-	-
화학 관련직	1.9	5	-	-
섬유 및 의복 관련직	-	-	-	-
전기·전자 관련직	7.5	2	1.9	7
정보통신 관련직	3.8	4	13.0	3
식품가공 관련직	7.5	2	3.7	6
환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산 단순직	1.9	5	7.4	4
농림어업 관련직	-	-	1.9	7
군인	-	-	-	-
소계	100.0		100.0	

전직 1회 위관급 제대군인의 병과별 취업 직종을 살펴보면 <표 III-34>와 같다. 전투병과의 경우, 사회복지 및 종교 관련직이 1순위로 가장 많았고, 그 다음으로 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직, 운전 및 운송 관련직, 영업 및 판매 관련직, 경비 및 청소 관련직, 전기·전자 관련직의 취업 직종이 많은 것으로 나타났다. 그 외 병과의 경우, 정보통신 관련직이 1순위로 가장 많았고, 그 다음으로 영업 및 판매 관련직이 많았고, 3순위로는 금융·보험 관련직, 건설 관련직, 기계 관련직, 화학 관련직의 직종이 많은 것으로 나타났다.

&lt;표 III-34&gt; 전직 1회 위관급 병과별 취업직종

구분	전투병과 (보병,포병,기갑)		그 외 병과	
	백분율	순위	백분율	순위
관리직	-	-	-	-
경영·회계·사무 관련직	1.9	5	4.0	4
금융·보험 관련직	5.6	3	8.0	3
교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직	7.4	2	4.0	4
법률·경찰·소방·교도 관련직	-	-	-	-
보건·의료 관련직	3.7	4	4.0	4
사회복지 및 종교 관련직	9.3	1	-	-
문화·예술·디자인·방송 관련직	3.7	4	-	-
운전 및 운송 관련직	7.4	2	4.0	4
영업 및 판매 관련직	7.4	2	12.0	2
경비 및 청소 관련직	7.4	2	4.0	4
미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	1.9	5	-	-
음식 서비스 관련직	1.9	5	4.0	4
건설 관련직	5.6	3	8.0	3
기계 관련직	5.6	3	8.0	3
재료 관련직 (금속·유리·점토·시멘트)	1.9	5	4.0	4
화학 관련직	3.7	4	8.0	3
섬유 및 의복 관련직	3.7	4	-	-
전기·전자 관련직	7.4	2	-	-
정보통신 관련직	9.3	1	16.0	1
식품가공 관련직	-	-	4.0	4
환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산 단순직	3.7	4	4.0	4
농림어업 관련직	1.9	5	4.0	4
군인	-	-	-	-
소계	100.0		100.0	

전직 1회 부사관급 제대군인의 병과별 취업 직종을 살펴보면 <표 III-35>와 같다. 전투병과의 경우 경비 및 청소 관련직이 1순위로 가장 많았고, 그 다음으로 영업 및 판매 관련직이 2순위, 경영·회계·사무 관련직, 사회복지 및 종교 관련직, 운전 및 운송 관련직은 3순위로 나타났다. 그 외 병과의 경우도 1순위로 경비 및 청소 관련직이 가장 많았고, 2순위로 사회복지 및 종교 관련직이, 3순위로는 경영·회계·사무 관련직으로 나타났다.

&lt;표 III-35&gt; 전직 1회 부사관급 병과별 취업직종

구분	전투병과 (보병,포병,기갑)		그 외 병과	
	백분율	순위	백분율	순위
관리직	3.0	5	-	-
경영·회계·사무 관련직	9.1	3	10.0	3
금융·보험 관련직	-	-	-	-
교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직	6.1	4	6.7	4
법률·경찰·소방·교도 관련직	-	-	-	-
보건·의료 관련직	-	-	-	-
사회복지 및 종교 관련직	9.1	3	13.3	2
문화·예술·디자인·방송 관련직	-	-	-	-
운전 및 운송 관련직	9.1	3	6.7	4
영업 및 판매 관련직	15.2	2	10.0	3
경비 및 청소 관련직	21.2	1	16.7	1
미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	3.0	5	3.3	5
음식 서비스 관련직	6.1	4	-	-
건설 관련직	3.0	5	3.3	5
기계 관련직	-	-	3.3	5
재료 관련직 (금속·유리·점토·시멘트)	-	-	3.3	5
화학 관련직	-	-	3.3	5
섬유 및 의복 관련직	-	-	3.3	5
전기·전자 관련직	6.1	4	3.3	5
정보통신 관련직	6.1	4	-	-
식품가공 관련직	3.0	5	3.3	5
환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산 단순직	-	-	3.3	5
농림어업 관련직	-	-	3.3	5
군인	-	-	-	-
소계	100.0		100.0	

#### 다. 소결

본 조사는 제대군인의 전직현황에 대한 자료를 분석하기 위한 자료였다. 2가지 가정 하에 자료를 분석하였는데 먼저 육군 제대군인과 계급별 제대군인에 따라 전직현황에 차이가 있는지 살펴보았다.

육군 제대군인과 계급별 제대군인의 전직회수와 전직사유 및 전직기간 및

재직기간을 통해 제대 후 사회 전직경로를 분석한 결과 육군 제대군인의 경우 평균 전직회수는 1.27회로 나타났고, 전직 1회를 하는 경우가 가장 많았고 전직 2회와 전직 3회까지의 비율이 대부분이었고, 회수가 늘어날수록 그 비율은 급격히 감소하였다. 전직소요시간을 분석하였을 때, 전직회수가 증가함에 따라 시간은 대체로 감소하는 경향을 보였다. 재직기간을 분석하였을 때, 전직회수가 증가함에 따라 기간은 대체로 감소하는 추세를 보였다. 따라서 전직회수가 증가함에 따라 전직소요시간은 더 짧아지고 재직기간 또한 더 짧아졌다.

육군 계급별 제대군인의 전직경로를 분석한 결과, 영관급은 전직회수가 평균 1.12회, 위관급은 1.15회, 부사관급은 1.68회로 나타나 영관급에서 부사관급으로 갈수록 전직회수가 증가하여 계급에 따른 전직회수의 차이를 보였다. 평균 전직소요시간을 분석한 결과는 영관급에서 부사관급으로 갈수록 전직소요시간이 더 많이 걸리는 것으로 분석되었고, 평균재직기간을 분석한 결과 영관급에서 부사관급으로 갈수록 재직기간은 더 짧아지는 것으로 분석되었다.

두 번째는 전투병과와 그 외 병과에 따라 제대군인의 전직현황에 차이가 있을 것이라는 가정 하에 조사, 분석하였다. 또한 직업보도기간을 가진 장기복무 제대군인과 직업보도기간을 갖지 않는 중·단기복무 제대군인의 전직현황이 차이가 있을 것이라는 가정 하에 직업보도기간 유, 무에 따른 전직현황을 조사, 분석하였다. 전투병과와 그 외 병과에 따라 전직이행경로를 분석한 결과 전직 1회의 경우만 전투병과의 제대군인이 전직소요시간과 재직기간이 더 길었지만, 전직 2회부터는 대체로 그 외 병과의 제대군인의 전직소요시간과 재직기간이 비교적 긴 것으로 나타났다. 직업보도기간의 유, 무에 따른 전직이행 경로를 분석한 결과 직업보도기간이 있는 경우 직업보도기간이 없는 제대군인보다 재직기간이 더 길었다. 하지만 전직소요시간의 경우는 규칙성을 찾을 수가 없었다.

마지막으로 계급·병과별 취업업종을 분석한 결과, 전투병과의 경우, 교육 및 자연과학·사회과학 연구 관련직과 경비 및 청소 관련직이 1순위로 가장 많았고, 그 다음으로 사회복지 및 종교 관련직, 기계 관련직, 전기·전자 관련직이 2순위로 많았다. 그 외 병과의 경우, 건설 관련직이 1순위로 가장 많았

고, 영업 및 판매 관련직이 그 다음 순위로, 정보통신 관련직이 3순위로 나타났다. 병과별로 취업업종의 차이가 있었다.

## 제 4 장 제대군인의 전직지원 요구분석

### 제1절 전직지원 체계 구축 방안 인식 및 요구분석

제대군인들의 전직지원 체계 구축 방안 제시와 관련해 크게 정책자문위원과 제대군인을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 정책자문위원은 정부기관 및 정부출연연구소의 연구위원, 각 대학에 계신 교수 등으로 구성된 12명에게 실시하였고, 제대군인 대상 설문조사는 on/off-line의 방법으로 조사하였는데, off-line 설문조사는 2007년 11월 13일~19일 동안 사회적응교육프로그램과 창업교육과정인 직업보도교육에 참여한 제대예정군인 170명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, on-line 설문조사는 제대군인을 대상으로 메일을 통해 2007년 12월 3일~9일까지 실시하였고, 응답한 163명 중에서 불성실 응답자 9명을 제외한 154명이 응답하여, 총 324명의 의견을 분석하였다. 설문조사 문항은 제대군인의 전직 현황 및 제대군인 전직지원 정책에 대한 적절성 및 효과성에 대한 것이었다.

#### 1. 제대군인의 일반현황

<표 IV-1>에서 살펴보면, 분석대상의 연령현황은 46~50세가 45.2%로 가

장 많았고, 그 다음으로 50세 이상이 33.1%로 46세 이상의 고 연령대의 응답자가 80%를 육박했다. 그밖에 41~45세가 9%, 36~40세가 6.8%, 31세~35세 5.9%로 나타났다.

<표 IV-1> 제대군인의 연령현황

구분	빈도	백분율(%)
31~35세	19	5.9
36~40세	22	6.8
41~45세	29	9.0
46~50세	146	45.2
50세 이상	108	33.1
합계	324	100.0

<표 IV-2>에서 보는 바와 같이, 분석대상의 계급은 부사관급이 47.5%로 가장 많았고, 그 다음으로 영관급이 32.1%, 위관급이 20.4%로 나타났다.

<표 IV-2> 제대군인의 계급현황

구분	빈도	백분율(%)
영관급	104	32.1
위관급	66	20.4
부사관급	154	47.5
합계	324	100.0

<표 IV-3>에서 보는 바와 같이, 분석대상의 학력현황으로는 고등학교 졸업이 46.6%로 가장 많았고, 그 다음으로 대학원 졸업이 21.9%, 대학교 졸업이 21%, 전문대학 졸업이 10.5%의 순으로 나타났다.

&lt;표 IV-3&gt; 제대군인의 학력현황

구분	빈도	백분율(%)
고등학교 졸업	151	46.6
전문대학 졸업	34	10.5
대학교 졸업	68	21.0
대학원 졸업	71	21.9
합계	324	100.0

## 2. 영역별 제대군인의 전직지원 방안에 대한 요구분석

제대군인의 전직지원 방안에 대해 3가지 영역별로 나누어 응답하게 하였다. 첫째로 법과 정책으로 구성된 인프라 영역, 두 번째로 전직지원 체계 영역, 세 번째로 취업지원서비스, 일자리 확보 및 제공, 군 경력 및 교육의 사회인증제 도화로 구성되어 있는 정보 지원체계 영역으로 나누어 설문하였다.

또한 정책자문위원들의 설문결과와 계급별(영관급, 위관급, 부사관급)에 따른 설문결과를 비교하여 제시하였다.

### 가. 인프라 정책방안에 대한 요구분석

인프라에 대한 요구조사를 법과 정책 항목에 대해 조사하였고 이를 정책자문위원과 제대군인으로 나누어 제시하였다.

<표 IV-4>에서 보는 바와 같이, 먼저 정책자문위원들의 인프라인 법과 정책에 대한 요구분석 결과 정책의 적절성과 효과성에 대해 모든 항목에 있어 높은 요구사항이 있는 것으로 분석되었다. 1점에서 5점 Likert 척도로 질문하였는데 평균 3점 이상의 정책에 대해 요구도가 높은 것으로 기준을 정하였다. 특히 법 항목에 있어서 모든 방안 제시 내용에 대해 정책의 적절성 및 효과성 모두 평균 4점 이상이었다. 제대군인지원의 조직 정비가 필요하다는 방안, 제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비 방안 모두 높은 요구 분석 결과가 나타났다. 정책 항목에 있어서는 전반적으로 모두 3점이 넘었고 특히 군 내 전문

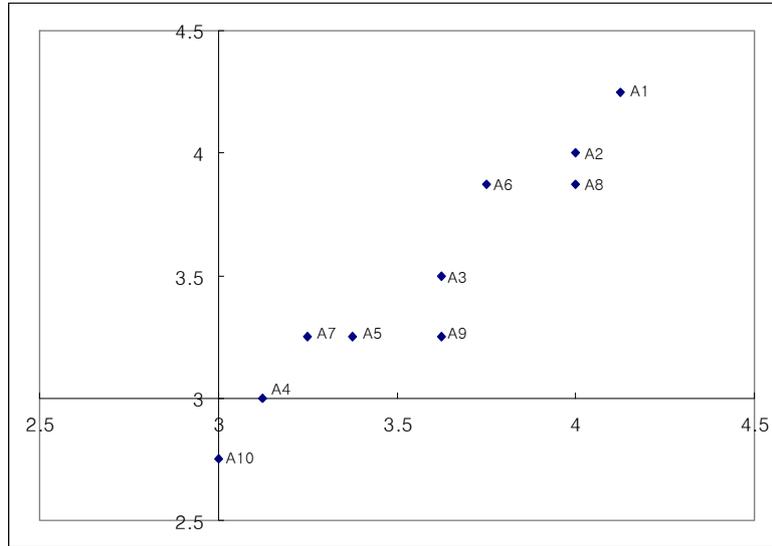
직업교육기관 설립·운영 방안, 정부/산/학/연/군 인적자원 교류를 위한 컨소시엄구축 방안, 전직지원금 제도 및 취업 장려금 제도 확대 방안에 대한 요구도가 더욱 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-4> 정책자문위원의 인프라 정책방안에 대한 요구분석 결과

항목	세부항목	방안 제시	정책의 적절성		정책의 효과성	
			평균	표준편차	평균	표준편차
인프라 정책	법	1. 제대군인지원 조직 정비	4.13	1.12	4.25	1.03
		2. 제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비	4.00	0.75	4.00	0.92
	정책	1. 군 내 전문 직업교육기관 설립·운영	3.63	1.30	3.50	1.30
		2. 군 내 창업보육센터 운영 지원	3.13	1.24	3.00	1.19
		3. 직업훈련 및 취업지원을 위한 「군인고용보협제도」 도입	3.38	1.06	3.25	1.03
		4. 정부/산/학/연/군 인적자원 교류를 위한 컨소시엄구축	3.75	1.03	3.88	0.83
		5. 서울/경기도에 지원기관 집중에 대한 개선	3.25	0.70	3.25	0.88
		6. 전직지원금 제도 및 취업 장려금 제도 확대	4.00	0.92	3.88	0.99
		7. 제대군인 채용기업에 대한 고용촉진 장려금 제도 신설	3.63	0.74	3.25	1.03
		8. 해외취업 체제 마련	3.00	0.53	2.75	0.70

정책자문위원들의 인프라 정책방안에 대한 요구분석 결과를 의사결정 그래프를 통하여 [그림 IV-1]로 제시하였다. X축을 정책의 적절성, Y축을 정책의 효과성으로 보고 평균 3점을 기준으로 모두 3점 이상이 되는 방안에 대해서 요구정도가 높은 것으로 분석하였다. A1인 제대군인 조직 정비 방안이 인프라 정책 방안 중 가장 절실하고 필요한 것으로 분석되었고, 그 다음으로 A2인 제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비 방안으로 나타났다. 법과 정책 방안 제시에 대해서는 전반적으로 정책이 필요하고 정책을 적용했을 시 효과성도 있을 것이라는 의견이 있음을 알 수 있었다.

[그림 IV-1] 정책자문위원의 인프라 정책방안 요구분석



A1:제대군인 조직 정비, A2:제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비, A3:군 내 전문 직업교육 기관 설립·운영, A4:군내 창업보육센터 운영 지원, A5:직업훈련 및 취업지원을 위한 「군인고용보험제도」도입, A6:정부/산/학/연/군 인적자원 교류를 위한 컨소시엄구축, A7:서울/경기도에 지원기관 집중에 대한 개선, A8:전직지원금 제도 및 취업 장려금 제도 확대, A9:제대군인 채용기업에 대한 고용촉진 장려금 제도 신설, A10:해외취업 체제 마련

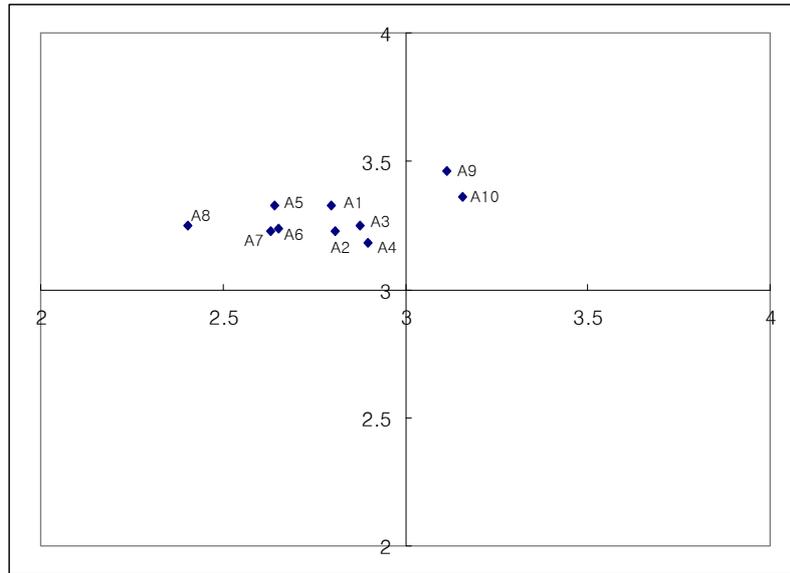
제대군인들을 대상으로 정책자문위원들에게 실시했던 설문조사를 동일하게 실시하였다. 영관급, 위관급, 부사관급으로 분류하여 요구분석 결과를 비교하였다. <표 IV-5>에서 보는 바와 같이, 정책자문위원들의 분석결과와 차이가 있음을 알 수 있고 계급별로도 차이가 있었다. 전반적으로 영관급에서 위관급, 부사관급으로 갈수록 정책의 적절성이나 정책의 효과성 모두 평균이 낮아지는 것을 볼 수 있었다.

<표 IV-5> 계급별 제대군인에 따른 인프라 정책방안 요구분석

항목	세부 항목	방안 제시	계급별	정책의 적절성		정책의 효과성	
				평균	표준 편차	평균	표준 편차
인프라	법	1. 제대군인지원 조직 정비	영관급	2.79	1.25	3.32	1.25
			위관급	2.67	1.14	2.87	1.20
			부사관급	2.44	1.21	2.58	1.31
		2. 제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비	영관급	2.80	1.26	3.22	1.21
			위관급	2.76	1.18	3.00	1.23
			부사관급	2.49	1.27	2.61	1.35
	정책	1. 군내 전문 직업교육기관 설립·운영	영관급	2.87	1.38	3.24	1.17
			위관급	2.76	1.35	2.87	1.13
			부사관급	2.53	1.41	2.77	1.31
		2. 군내 창업보육센터 운영 지원	영관급	2.89	1.41	3.17	1.20
			위관급	2.78	1.29	2.65	1.12
			부사관급	2.45	1.36	2.52	1.31
			3. 직업훈련 및 취업지원을 위한 「군인고용보협제도」 도입	영관급	2.64	1.21	3.32
		위관급		2.64	1.25	2.81	1.20
		부사관급		2.39	1.34	2.56	1.25
		4. 정부/산/학/연/군 인적자원 교류를 위한 컨소시엄구축	영관급	2.65	1.27	3.23	1.18
			위관급	2.71	1.17	2.62	1.13
			부사관급	2.42	1.42	2.52	1.22
		5. 서울/경기도에 지원기관 집중에 대한 개선	영관급	2.62	1.19	3.22	1.26
			위관급	2.71	1.21	2.87	1.12
			부사관급	2.67	1.36	2.90	1.32
		6. 전직지원금 제도 및 취업 장려금 제도 확대	영관급	2.40	1.14	3.24	1.24
			위관급	2.78	1.18	2.96	1.16
			부사관급	2.39	1.31	2.66	1.38
7. 제대군인 채용기업에 대한 고용촉진 장려금 제도 신설	영관급	3.11	1.50	3.46	1.28		
	위관급	3.25	1.38	3.28	1.29		
	부사관급	2.65	1.47	2.78	1.41		
8. 해외취업 체제 마련	영관급	3.15	1.36	3.35	1.20		
	위관급	2.82	1.42	2.73	1.37		
	부사관급	2.26	1.45	2.48	1.49		

[그림 IV-2]에서 보는 바와 같이, 인프라(법, 정책)에 대한 방안 제시에 대해 영관급 제대군인은 A9인 제대군인 채용기업에 대한 고용촉진 장려금제도 신설 방안과 A10인 해외취업 체제 마련 방안에 대해서만 정책의 적절성과 효과성에 대해 높은 요구 분석 결과가 나타났고, 나머지 방안에 대해서는 정책의 적절성은 3점 이하로 높지 않았지만 정책의 효과성에 대해서는 높은 요구 분석 결과가 나타났다.

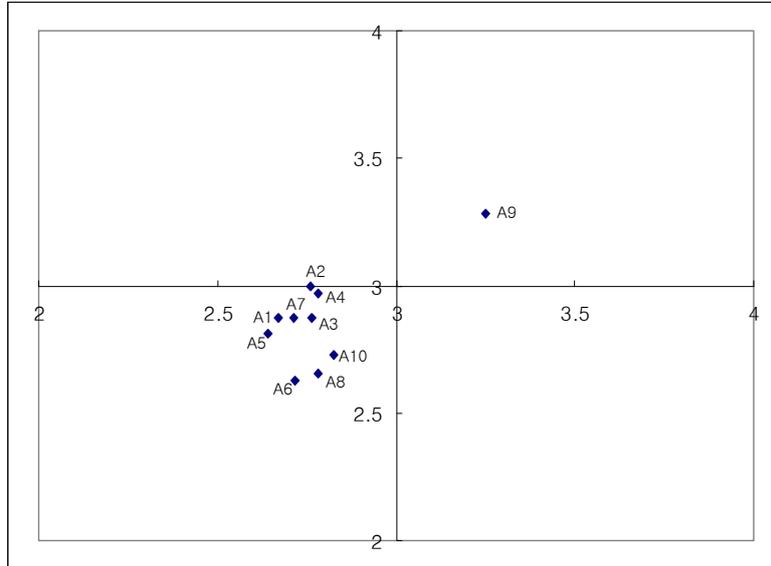
[그림 IV-2] 영관급 제대군인의 인프라 정책방안 요구분석



A1:제대군인 조직 정비, A2:제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비, A3:군내 전문 직업교육 기관 설립·운영, A4:군내 창업보육센터 운영 지원, A5:직업훈련 및 취업지원을 위한 「군인고용보협제도」도입, A6:정부/산/학/연/군 인적자원 교류를 위한 권소사업구축, A7:서울/경기도에 지원기관 집중에 대한 개선, A8:전직지원금 제도 및 취업 장려금 제도 확대, A9:제대군인 채용기업에 대한 고용촉진 장려금 제도 신설, A10:해외취업 체제 마련

[그림 IV-3]에서 보는 바와 같이, 인프라(법, 정책)에 대한 방안 제시에 대해 위관급 제대군인은 A9인 제대군인 채용기업에 대한 고용촉진 장려금 제도 신설 방안에 대해서만 정책의 적절성과 효과성 모두 높은 것으로 나타났고, 나머지 방안에 대해서는 모두 정책의 적절성과 효과성에 있어 낮은 요구 분석 결과로 나타났다.

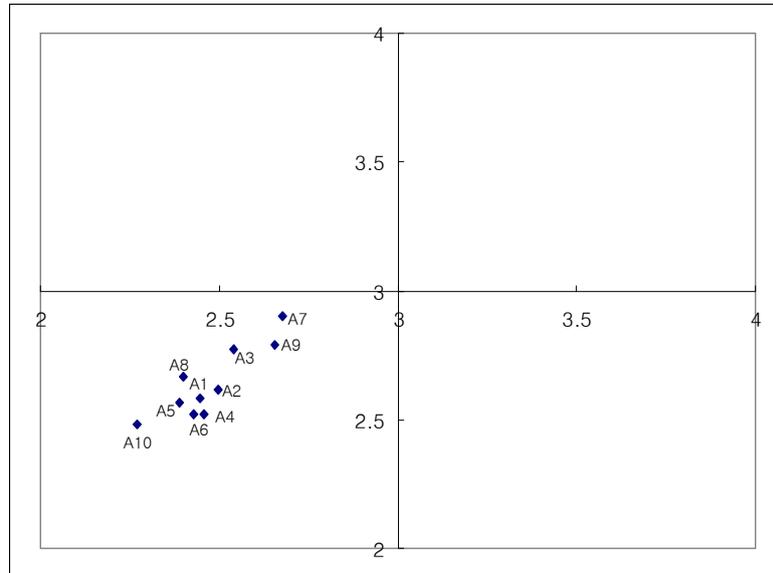
[그림 IV-3] 위관급 제대군인의 인프라 정책방안 요구분석 결과



A1:제대군인 조직 정비, A2:제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비, A3:군내 전문 직업교육 기관 설립·운영, A4:군내 창업보육센터 운영 지원, A5:직업훈련 및 취업지원을 위한 「군인고용보험제도」 도입, A6:정부/산/학/연/군 인적자원 교류를 위한 컨소시엄구축, A7:서울/경기도에 지원기관 집중에 대한 개선, A8:전직지원금 제도 및 취업 장려금 제도 확대, A9:제대군인 채용기업에 대한 고용촉진 장려금 제도 신설, A10:해외취업 체제 마련

[그림 IV-4]에서 보는 바와 같이, 인프라(법, 정책)에 대한 방안 제시에 대해 부사관급 제대군인은 정책의 적절성과 효과성 모두 낮은 것으로 나타났다.

[그림 IV-4] 부서관급 제대군인의 인프라 정책방안 요구분석 결과



A1:제대군인 조직 정비, A2:제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비, A3:군내 전문 직업교육 기관 설립·운영, A4:군내 창업보육센터 운영 지원, A5:직업훈련 및 취업지원을 위한 「군인고용보험제도」 도입, A6:정부/산/학/연/군 인적자원 교류를 위한 컨소시엄구축, A7:서울/경기도에 지원기관 집중에 대한 개선, A8:전직지원금 제도 및 취업 장려금 제도 확대, A9:제대군인 채용기업에 대한 고용촉진 장려금 제도 신설, A10:해외취업 체제 마련

#### 나. 프로그램 정책방안에 대한 요구분석

프로그램 정책방안에 대한 요구조사를 직업보도생소집교육과 전방순회교육, 사회적응교육, 직업보도교육, 원격교육 항목으로 나누어 조사하였고 이를 계급에 따라 영관급, 위관급, 부서관급 제대군인 집단으로 나누어 살펴보았다. 먼저 정책자문위원들의 요구분석 결과를 살펴보았고, 그 다음으로 계급별 제대군인들의 요구분석결과를 제시하였다.

프로그램 방안에 대해서도 정책자문위원들은 전반적으로 모든 방안에 대해 높은 요구분석 결과가 나타났다. 그 중 특히 평균 4점 이상이었던 방안은 보훈

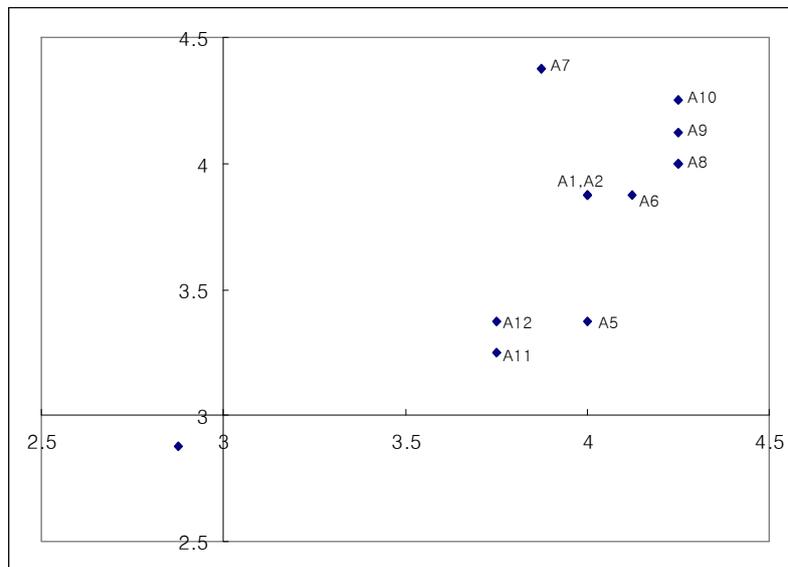
처 및 노동부와 협조하여 사회적응교육협약 체결(예산지원 및 안정된 사회교육시행 추진) 방안, 기업에서 요구하는 과정을 선정하고 실무중시교육훈련 실시 방안, 개인 맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용 방안, 취업지원 프로그램의 평가체제 도입을 통한 내실화 방안에 대해 높은 요구 분석 결과가 나타났다. 하지만 전방순회교육 강화 방안에 대해서는 정책의 적절성 및 효과성에 있어 낮은 요구도를 나타냈다.

<표 IV-6> 정책자문위원의 인프라 정책방안 요구분석 결과

항목	세부 항목	방안 제시	정책의 적절성		정책의 효과성	
			평균	표준 편차	평균	표준 편차
프로그램	직업보도생 소집교육	1. 바우처 형태의 직업보도교육 도입 (제대 전 3년간 원하는 시기에 직업보도교육 이수)	4.00	0.92	3.88	1.12
		2. 직업의식 전환 프로그램 강화	4.00	0.75	3.88	1.12
		전방순회교육 강화	2.88	0.83	2.88	0.99
	중·장기 복무 자 사회 적응 교육	1. 보훈처 및 노동부와 협조하여 사회적응교육협약 체결(예산지원 및 안정된 사회교육시행 추진)	4.25	0.70	4.00	1.06
		2. 전역 2년 전부터 직업보도교육 입교 전까지 전원 참여 의무화	4.00	1.06	3.38	1.40
		3. 중·단기복무자 취업지원교육 기회 확대	4.13	0.99	3.88	1.12
	직업 보도 교육	1. 직업보도교육 대상/기간 확대	3.88	1.45	4.38	0.74
		2. 기업에서 요구하는 과정을 선정하고 실무중시교육훈련 실시	4.25	1.03	4.00	1.06
		3. 개인 맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용	4.25	0.70	4.13	0.83
		4. 취업지원 프로그램의 평가체제 도입을 통한 내실화	4.25	1.03	4.25	1.03
	원격 교육	1. 군 e-러닝 포털 서비스 체계 구축	3.75	0.88	3.25	1.03
		2. e-러닝을 통한 사회적응 프로그램 운영	3.75	0.88	3.38	1.06

[그림 IV-5]에서 보는 바와 같이, 프로그램 정책 방안 제시에 대해 정책자문위원들은 전반적으로 대부분 정책의 적절성 및 효과성에 대해 높은 평가를 나타냈다.

[그림 IV-5] 정책자문위원의 프로그램 정책방안 요구분석



A1:바우처 형태의 직업보도교육 도입, A2:직업의식 전환 프로그램 강화, A3:전방순회교육 강화, A4:보훈처 및 노동부와 협조하여 사회적응교육협약 체결, A5:전역 2년 전부터 직업보도교육 입교 전까지 전원 참여 의무화, A6:중·단기복무자 취업지원교육 기회 확대, A7:직업보도교육 대상/기간 확대, A8:기업에서 요구하는 과정을 선정하고 실무중시교육훈련 실시, A9:개인맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용, A10:취업지원 프로그램의 평가체제 도입을 통한 내실화, A11:군 e-러닝 포털 서비스 체제 구축, A12:e-러닝을 통한 사회적응 프로그램 운영

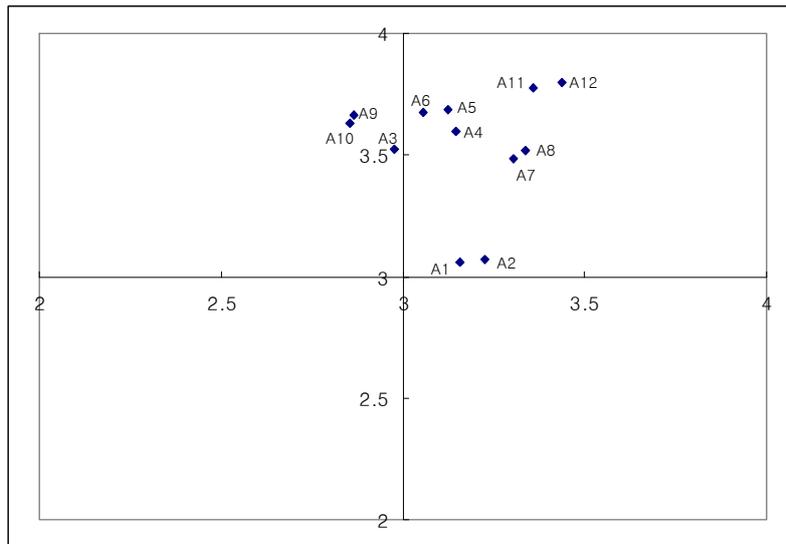
<표 IV-7>에서 보는 바와 같이, 계급에 따른 프로그램 정책방안에 대한 요구 분석 결과 전반적으로 영관급에서 위관급, 부사관급으로 갈수록 정책의 적절성 및 효과성에 대해 낮은 요구 정도를 나타냈다.

<표 IV-7> 계급에 따른 프로그램 정책방안에 대한 요구분석 결과

항목	세부 항목	방안 제시	계급별	정책의 적절성		정책의 효과성	
				평균	표준편차	평균	표준편차
프로그램	직업 보도 생 소집 교육	1. 바우처 형태의 직업보도교육 도입 (제대 전 3년간 원하는 시기에 직업 보도교육 이수)	영관급	3.15	1.51	3.05	1.25
			위관급	2.96	1.22	3.015	1.09
			부사관급	2.56	1.34	2.73	1.41
		2. 직업의식 전환 프로그램 강화	영관급	3.22	1.44	3.06	1.20
			위관급	3.03	1.27	2.92	1.21
			부사관급	2.72	1.34	2.80	1.42
	전방순회교육 강화	영관급	2.97	1.15	3.52	1.38	
		위관급	2.96	1.25	3.04	1.37	
		부사관급	2.42	1.40	2.57	1.50	
	중· 장기 복무 자 사회 적응 교육	1. 보훈처 및 노동부와 협조하여 사 회적응교육협약 체결(예산지원 및 안정된 사회교육시행 추진)	영관급	3.14	1.16	3.59	1.32
			위관급	3.12	1.22	3.21	1.33
			부사관급	2.98	1.33	2.96	1.41
		2. 전역 2년 전부터 직업보도교육 입 교 전까지 전원 참여 의무화	영관급	3.12	1.32	3.68	1.24
			위관급	3.32	1.41	3.37	1.39
			부사관급	2.85	1.53	2.98	1.53
		3. 중·단기복무자 취업지원교육 기 회 확대	영관급	3.05	1.31	3.67	1.23
			위관급	3.01	1.36	3.06	1.34
			부사관급	2.84	1.48	2.96	1.44
	직업 보도 교육	1. 직업보도교육 대상/기간 확대	영관급	3.30	1.38	3.48	1.15
			위관급	3.25	1.28	3.23	1.26
			부사관급	2.91	1.54	2.97	1.44
		2. 기업에서 요구하는 과정을 선정하 고 실무중시교육훈련 실시	영관급	3.33	1.33	3.51	1.13
			위관급	3.12	1.26	3.15	1.25
			부사관급	2.82	1.56	2.95	1.48
		3. 개인 맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용	영관급	2.86	1.29	3.66	1.19
			위관급	2.98	1.27	3.23	1.29
			부사관급	2.59	1.41	2.85	1.45
4. 취업지원 프로그램의 평가체제 도 입을 통한 내실화		영관급	2.85	1.18	3.62	1.12	
		위관급	2.90	1.37	3.14	1.33	
		부사관급	2.59	1.41	2.83	1.44	
원격 교육	1. 군 e-러닝 포털 서비스 체제 구축	영관급	3.35	1.32	3.77	1.33	
		위관급	2.84	1.31	3.18	1.30	
		부사관급	2.78	1.47	2.73	1.38	
	2. e-러닝을 통한 사회적용 프로그 램 운영	영관급	3.43	1.26	3.79	1.27	
		위관급	2.96	1.39	3.20	1.28	
		부사관급	2.78	1.45	2.73	1.42	

[그림 IV-6]에서 보는 바와 같이, 프로그램에 대한 방안 제시에 대해 영관급 제대군인은 A1인 바우처 형태의 직업보도교육 도입, A2인 직업의식 전환 프로그램 강화, A4인 보훈처 및 노동부와 협조하여 사회적응교육협약 체결, A5인 전역 2년 전부터 직업보도교육 입교 전까지 전원 참여 의무화, A6인 중·단기복무자 취업지원교육 기회 확대, A7인 직업보도교육 대상/기간 확대, A8인 기업에서 요구하는 과정을 선정하고 실무중시교육훈련 실시, A11인 군 e-러닝 포털 서비스 체제 구축, A12인 e-러닝을 통한 사회적응 프로그램 운영 방안에 대해 높은 요구 분석 결과를 나타냈다. A3인 전방순회교육 강화, A9인 개인맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용, A10인 취업지원 프로그램의 평가체제 도입을 통한 내실화 방안에 대해서는 정책의 적절성은 낮지만 정책의 효과성은 높은 것으로 평가되었다.

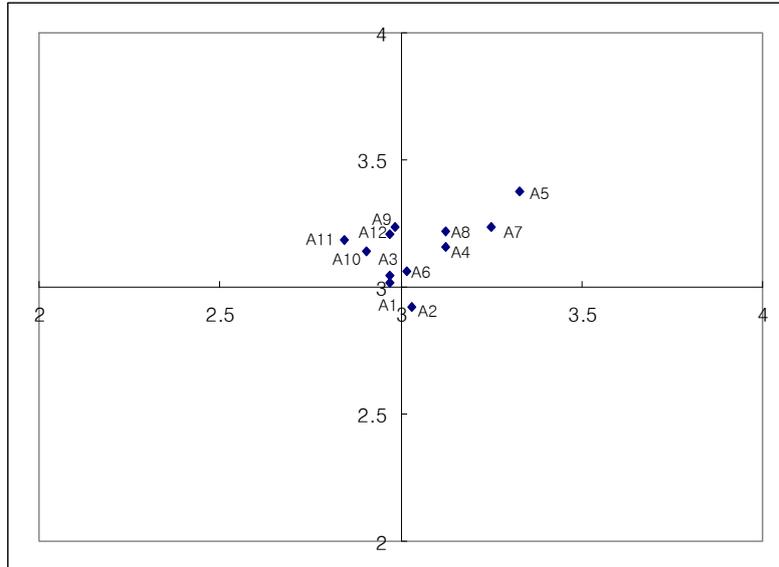
[그림 IV-6] 영관급 제대군인의 프로그램 정책방안 요구분석 결과



A1:바우처 형태의 직업보도교육 도입, A2:직업의식 전환 프로그램 강화, A3:전방순회교육 강화, A4:보훈처 및 노동부와 협조하여 사회적응교육협약 체결, A5:전역 2년 전부터 직업보도교육 입교 전까지 전원 참여 의무화, A6:중·단기복무자 취업지원교육 기회 확대, A7:직업보도교육 대상/기간 확대, A8:기업에서 요구하는 과정을 선정하고 실무중시교육훈련 실시, A9:개인맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용, A10:취업지원 프로그램의 평가체제 도입을 통한 내실화, A11:군 e-러닝 포털 서비스 체제 구축, A12:e-러닝을 통한 사회적응 프로그램 운영

[그림 IV-7]에서 보는 바와 같이, 프로그램에 대한 방안 제시에 대해 위관급 제대군인은 영관급 제대군인보다는 낮은 요구도이지만 인프라 영역보다는 높은 요구 분석 결과가 나타났다. A4인 보훈처 및 노동부와 협조하여 사회적응교육협약 체결, A5인 전역 2년 전부터 직업보도교육 입교 전까지 전원 참여 의무화, A6인 중·단기복무자 취업지원교육 기회 확대, A7인 직업보도교육 대상/기간 확대, A8인 기업에서 요구하는 과정을 선정하고 실무중시교육훈련 실시 방안에 대해 정책의 적절성 및 효과성 모두 높은 요구도를 나타냈다.

[그림 IV-7] 위관급 제대군인의 프로그램 정책방안 요구분석 결과

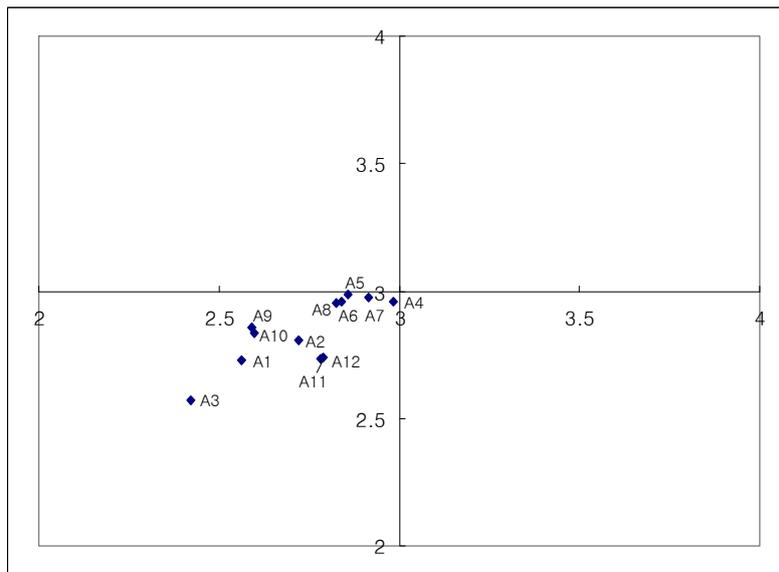


A1:바우처 형태의 직업보도교육 도입, A2:직업의식 전환 프로그램 강화, A3:진방순회교육 강화, A4:보훈처 및 노동부와 협조하여 사회적응교육협약 체결, A5:전역 2년 전부터 직업보도교육 입교 전까지 전원 참여 의무화, A6:중·단기복무자 취업지원교육 기회 확대, A7:직업보도교육 대상/기간 확대, A8:기업에서 요구하는 과정을 선정하고 실무중시교육훈련 실시, A9:개인맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용, A10:취업지원 프로그램의 평가체계 도입을 통한 내실화, A11: 군 e-러닝 포털 서비스 체계 구축, A12:e-러닝을 통한 사회적응 프로그램 운영

A1인 바우처 형태의 직업보도교육 도입, A3인 전방순회교육 강화, A9인 개인맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용, A10인 취업지원 프로그램의 평가체제 도입을 통한 내실화, A11인 군e-러닝 포털 서비스 체제 구축, A12인 e-러닝을 통한 사회적응 프로그램 운영 방안에 대해서는 정책의 적절성은 낮지만 정책의 효과성에 대해서는 높은 평가를 나타냈고, A2인 직업의식 전환 프로그램 강화 방안에 대해서는 정책의 적절성은 높지만 정책의 효과성은 낮은 것으로 나타났다.

[그림 IV-8]에서 보는 바와 같이, 프로그램에 대한 방안 제시에 대해 부사관급 제대군인은 정책의 적절성 및 효과성 모두 낮다고 평가하였다.

[그림 IV-8] 부사관급 제대군인의 프로그램 정책방안 요구분석 결과



A1:바우처 형태의 직업보도교육 도입, A2:직업의식 전환 프로그램 강화, A3:전방순회교육 강화, A4:보훈처 및 노동부와 협조하여 사회적응교육협약 체결, A5:전역 2년 전부터 직업보도교육 입교 전까지 전원 참여 의무화, A6:중·단기복무자 취업지원교육 기회 확대, A7:직업보도교육 대상/기간 확대, A8:기업에서 요구하는 과정을 선정하고 실무중시교육훈련 실시, A9:개인맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용, A10:취업지원 프로그램의 평가체제 도입을 통한 내실화, A11: 군 e-러닝 포털 서비스 체제 구축, A12:e-러닝을 통한 사회적응 프로그램 운영

다. 지원체계방안에 대한 요구분석

지원체계방안에 대한 요구조사를 취업지원서비스와 일자리 확보 및 제공, 군 경력 및 교육의 사회 인증 제도화 항목으로 나누어 조사하였고 이를 정책자문위원과 제대군인으로 나누어 제시하였다. 계급에 따라서는 영관급, 위관급, 부사관급 제대군인으로 나누어 비교하였다.

<표 IV-8>에서 보는 바와 같이, 인프라, 프로그램 정책 방안과 마찬가지로 지원체계방안에 따른 요구분석 결과 정책의 적절성과 효과성에 대해서도 정책자문위원들은 높은 요구분석 결과로 나타났다. 특히 4점 이상 되는 방안으로는 취업지원서비스의 진로지도 및 상담 영역에 대해서는 개인맞춤식 상담체제 구축 방안, 정보지원시스템 영역에 대해서는 국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영, 고용지원센터와의 연계 강화, 취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net), 일자리정보망(WORK-Net) 등과 통합·연계 방안, 군 경력 및 교육의 사회인증제도화 영역의 「군 경력 및 교육증명서」 발급제도 시행 방안으로 나타났다.

<표 IV-8> 정책자문위원들의 지원체계방안에 대한 요구 분석 결과

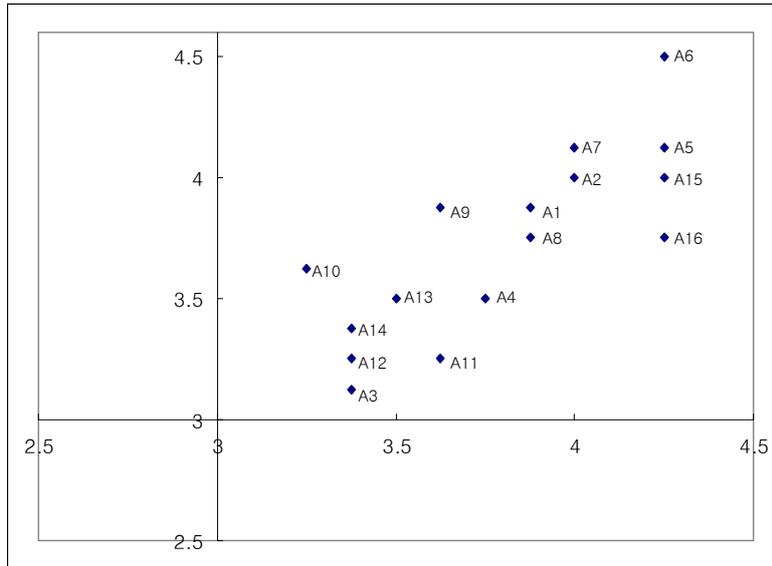
항목	세부 항목	방안 제시		정책의 적절성		정책의 효과성	
				M	SD	M	SD
지원 체계 방안	취업 지원 서비스	진로 지도 및 상담	1. 상담원, 강사, 행정지원 직원 등의 전문 인력 확보 및 양성	3.88	0.64	3.88	1.12
			2. 개인맞춤식 상담체제 구축	4.00	1.06	4.00	1.19
			3. 일선부대 공동 활용 가능한 직업교육훈련센터 설치 및 운영	3.38	0.91	3.13	0.99
			4. 타 부처 사업과 연계하여 제대군인 적합 직종을 발굴 채용 확대	3.75	0.88	3.50	0.92
지원 체계 방안	취업 지원 서비스	정보 지원 시스템 구축	1. 국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력 개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영	4.25	0.88	4.13	1.12
			2. 고용지원센터와의 연계 강화	4.25	1.03	4.50	0.53
			3. 취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net), 일자리정보망(WORK-Net) 등과 통합·연계	4.00	0.92	4.13	0.83

<표 계속>

항목	세부 항목	방안 제시		정책의 적절성		정책의 효과성	
				M	SD	M	SD
지원 체계 방안	군 관련 취업 직위 확대	1. 군 내 취업 직위 개발·확보	3.88	1.24	3.75	1.38	
		2. 군 관련 취업 직위 추가 개발·확보(예: 군 특성화 고교의 산학겸임교원)	3.63	1.18	3.88	1.12	
	제대 군인 취업 선발 체계 개선	1. 취업 선발 방침 개선 (기획관 등 선발시험일정 조정)	3.25	0.88	3.63	1.06	
	제대 군인 취업 박람회	1. 사업 예산 확대 편성	3.63	0.91	3.25	1.28	
		2. 민/관/군 통합 취업박람회 개최 정례화	3.38	1.18	3.25	1.38	
		3. 참여 기업체에 대한 인센티브 제공	3.50	0.92	3.50	1.30	
	군 관련 용역 회사 설립·운영	1. 군 관련 용역회사 설립 추진	3.38	0.51	3.38	0.91	
	군경 력 및 교육 의사 회 인 증 제 도 화	1. 「군 경력 및 교육증명서」 발급제도 시행	4.25	1.03	4.00	0.75	
		2. 군 경력에 대한 인증 체계 구축	4.25	0.70	3.75	1.28	

[그림 IV-9]에서 보는 바와 같이, 지원체계방안에 대해 정책자문위원들은 모든 항목에 대해 정책의 적절성과 효과성이 높은 것으로 분석되었다. A6인 고용지원센터와의 연계강화 방안에 대해 가장 높은 요구도를 보였고, A2인 개인맞춤식 상담체제 구축, A5인 국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영, A7인 취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net) 등과 통합·연계, A15인 「군 경력 및 교육증명서」 발급제도시행 방안에 대해서도 높은 요구도를 나타냈다.

[그림 IV-9] 정책자문위원의 지원체계 정책방안 요구분석



A1:상담원, 강사, 행정지원직원 등의 전문 인력 확보 및 양성, A2:개인맞춤식 상담체계 구축, A3:일선부대 공동 활용 가능한 직업교육훈련센터 설치 및 운영, A4:타 부처 사업과 연계하여 제대군인 적합 직종을 발굴 채용 확대, A5:국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영, A6:고용지원센터와의 연계강화, A7:취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net)등과 통합·연계, A8:군 내 취업직위개발·확보, A9:군 관련 취업직위추가개발·확보, A10:취업 선발 방침 개선, A11:사업예산 확대 편성, A12:민/관/군 통합 취업박람회 개최 정례화, A13:참여 기업체에 대한 인센티브 제공, A14:군 관련 용역회사 설립 추진, A15:「군 경력 및 교육증명서」발급제도시행, A16:군 경력에 대한 인증 체계 구축

<표 IV-9>에서 보는 바와 같이, 계급에 따른 지원체계방안에 대한 요구 분석 결과 인프라, 프로그램 영역과 마찬가지로 전반적으로 영관급에서 위관급, 부사관급으로 갈수록 정책의 적절성 및 효과성에 대해 낮아지는 요구분석 결과를 볼 수 있었다. 모든 계급에 있어 전반적으로 정책의 적절성 및 효과성이 높았던 방안은 2가지로 추출되었는데 정보지원시스템 구축의 국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영 방안, 고용지원센터와의 연계 강화 방안이었다. 영관급과 위관급의 경우 대체로 방안 제시 내용에 대한 요구 정도의 차이로 어떤 정책에 대해서 우선 순위를 두고 정책방안을 마

련해야 할지 참고할 수 있는 자료가 되었다. 하지만 부서관급의 경우 모든 정책에 대해 부적절하고 효과성이 없을 것이라는 의견이었다.

<표 IV-9> 계급에 따른 지원체계방안에 대한 요구분석

항목	세부 항목	방안 제시	계급별	정책의 적절성		정책의 효과성		
				M	SD	M	SD	
지원 체계 방안	취업 지원 서비스	진로 지도 및 상담	1. 상담원, 강사, 행정지원 직원 등의 전문 인력 확보 및 양성	영관급	3.16	1.27	3.85	1.27
				위관급	2.92	1.17	3.17	1.21
				부서관급	2.94	1.29	2.83	1.29
			2. 개인맞춤식 상담체계 구축	영관급	3.14	1.23	3.83	1.27
				위관급	2.87	1.37	3.15	1.38
				부서관급	2.81	1.36	2.82	1.33
			3. 일선부대 공동 활용 가능한 직업교육훈련센터 설치 및 운영	영관급	3.00	1.12	3.47	1.21
				위관급	2.73	1.28	2.90	1.16
				부서관급	2.57	1.38	2.65	1.28
			4. 타 부처 사업과 연계하여 제대군인 적합 직종을 발굴 채용 확대	영관급	2.97	1.05	3.42	1.24
				위관급	2.89	1.27	3.04	1.29
				부서관급	2.66	1.41	2.68	1.34
	정보 지원 시스템 구축	1. 국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영	영관급	3.37	1.30	3.29	1.25	
			위관급	3.14	1.29	3.21	1.21	
			부서관급	3.00	1.35	2.82	1.30	
		2. 고용지원센터와의 연계 강화	영관급	3.38	1.22	3.28	1.27	
			위관급	3.09	1.32	3.23	1.29	
			부서관급	2.91	1.46	2.90	1.35	
		3. 취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net),일자리정보망(WORK-Net) 등과 통합·연계	영관급	3.56	1.33	3.24	1.20	
			위관급	3.15	1.34	3.14	1.16	
			부서관급	2.69	1.49	2.72	1.27	
	일자 리확 보및 제공	군 관련 취업 직위 확대	1. 군 내 취업 직위 개발·확보	영관급	3.51	1.32	3.20	1.20
				위관급	3.14	1.30	3.10	1.23
				부서관급	2.88	1.46	2.74	1.33
		2. 군 관련 취업 직위 추가 개발·확보(예: 군 특성화 고교의 산학겸임교원)	영관급	3.41	1.30	3.38	1.37	
			위관급	3.15	1.26	3.09	1.29	
			부서관급	2.64	1.38	2.65	1.37	
제대 군인 취업 선발 체계 개선	1. 취업 선발 방침 개선 (기획관 등 선발시험일정 조정)	영관급	3.34	1.27	3.35	1.35		
		위관급	3.14	1.23	3.06	1.23		
		부서관급	2.66	1.40	2.70	1.41		

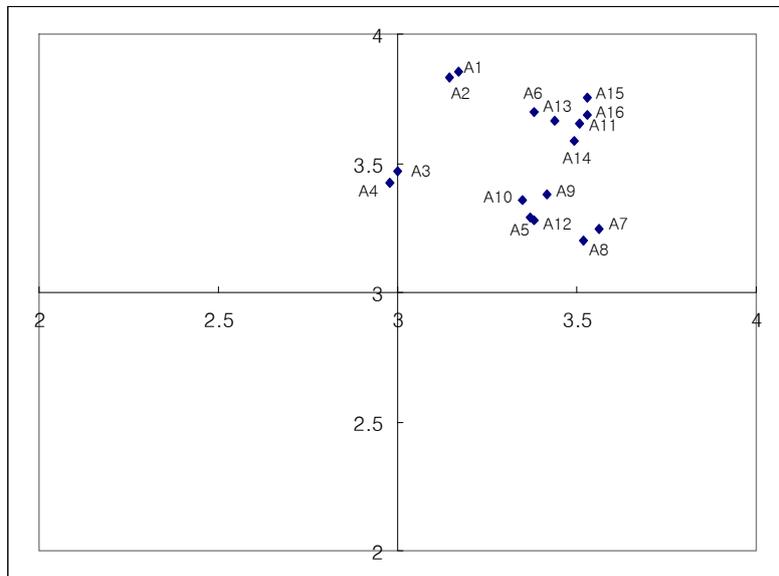
<표 계속>

항목	세부 항목	방안 제시	계급별	정책의 적절성		정책의 효과성		
				M	SD	M	SD	
지원 체계 방안	일자 리확 보및 제공	제대 군인 취업 박람회	1. 사업 예산 확대 편성	영관급	3.50	1.20	3.65	1.39
			위관급	3.20	1.29	3.10	1.41	
			부사관급	2.75	1.45	2.69	1.48	
		2. 민/관/군 통합 취업박람회 개최 정례화	영관급	3.38	1.21	3.69	1.36	
			위관급	3.18	1.31	3.10	1.45	
			부사관급	2.78	1.46	2.81	1.52	
		3. 참여 기업체에 대한 인센티브 제공	영관급	3.43	1.32	3.66	1.24	
			위관급	3.20	1.32	3.21	1.35	
			부사관급	2.75	1.46	2.91	1.39	
	군 관련 용역 회사 설립·운영	1. 군 관련 용역회사 설립 추진	영관급	3.49	1.28	3.58	1.26	
			위관급	3.14	1.37	3.23	1.38	
			부사관급	2.70	1.48	2.90	1.41	
	군경력및 교육 의사 회인 증체 도화	1. 「군 경력 및 교육증명서」 발급제도 시행	영관급	3.52	1.26	3.75	1.29	
			위관급	3.32	1.32	3.35	1.47	
			부사관급	2.74	1.44	2.91	1.45	
2. 군 경력에 대한 인증 체계 구축		영관급	3.52	1.21	3.68	1.32		
		위관급	3.39	1.26	3.42	1.47		
		부사관급	2.87	1.45	2.99	1.47		

[그림 IV-10]에서 보는 바와 같이, 영관급 제대군인들은 지원체계방안에 대한 의견에 거의 모든 방안 제시 내용에 대해 높은 평가를 나타냈다. A1인 상담원, 강사, 행정지원직원 등의 전문 인력 확보 및 양성, A2인 개인맞춤식 상담 체제 구축, A3인 일선부대 공동 활용 가능한 직업교육훈련센터 설치 및 운영, A5인 국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영, A6인 고용지원센터와의 연계강화, A7인 취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net)등과 통합·연계, A8인 군 내 취업직위개발·확보, A9인 군 관련 취업직위추가개발·확보, A10인 취업 선발 방침 개선, A11인 사업예산 확대 편성, A12인 민/관/군 통합 취업박람회 개최 정례화, A13인 참여 기업체에 대한 인센티브 제공, A14인 군 관련 용역회사 설립 추진, A15인 「군 경력 및 교육증명서」 발급제도 시행, A16인 군 경력에 대한 인증 체계 구축 방안에 대해 정책의 적절성 및 효과성이 높다고 응답했다.

A4인 타 부처 사업과 연계하여 제대군인 적합 직종을 발굴 채용 확대 방안에 대해서만 정책의 효과성은 높지만 정책의 적절성에 대해 낮은 평가를 나타냈다.

[그림 IV-10] 영관급 제대군인의 지원체계방안 요구분석

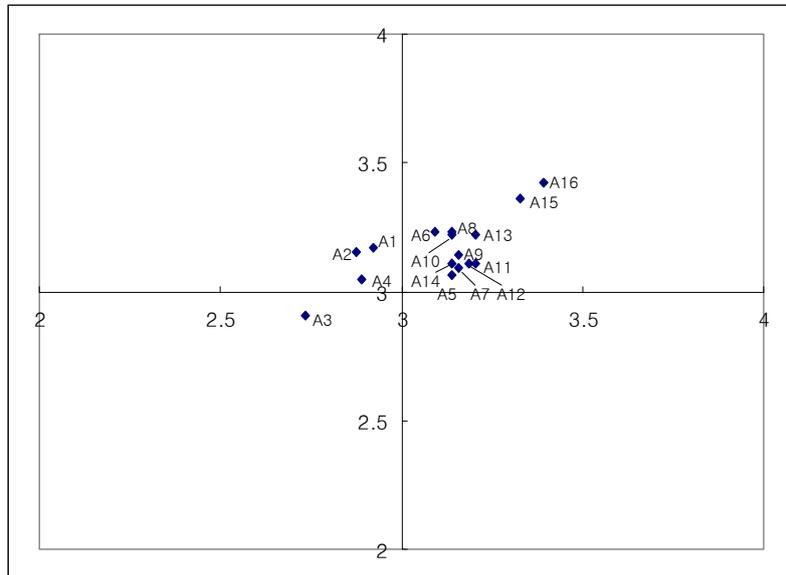


A1:상담원, 강사, 행정지원직원 등의 전문 인력 확보 및 양성, A2:개인맞춤식 상담체제 구축, A3:일선부대 공동 활용 가능한 직업교육훈련센터 설치 및 운영, A4:타 부처 사업과 연계하여 제대군인 적합 직종을 발굴 채용 확대, A5:국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영, A6:고용지원센터와의 연계강화, A7:취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net)등과 통합·연계, A8:군 내 취업직위개발·확보, A9:군 관련 취업직위추가개발·확보, A10:취업 선발 방침 개선, A11:사업예산 확대 편성, A12:민/관/군 통합 취업박람회 개최 정례화, A13:참여 기업체에 대한 인센티브 제공, A14:군 관련 용역회사 설립 추진, A15:「군 경력 및 교육증명서」발급제도시행, A16:군 경력에 대한 인증 체계 구축

[그림 IV-11]에서 보는 바와 같이, 위관급 제대군인들도 영관급과 마찬가지로 지원체계방안에 대한 의견에 높은 요구도를 보였다. A5인 국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영, A6인 고용지원센터와의 연계강화, A7인 취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net)등과 통

합·연계, A8인 군 내 취업직위개발·확보, A9인 군 관련 취업직위추가개발·확보, A10인 취업 선발 방침 개선, A11인 사업예산 확대 편성, A12인 민/관/군 통합 취업박람회 개최 정례화, A13인 참여 기업체에 대한 인센티브 제공, A14인 군 관련 용역회사 설립 추진, A15인 「군 경력 및 교육증명서」발급제도 시행, A16인 군 경력에 대한 인증 체계 구축 방안에 대해 모두 정책의 적절성과 효과성에 대해 높은 평가를 했다.

[그림 IV-11] 위관급 제대군인의 지원체계방안 요구분석



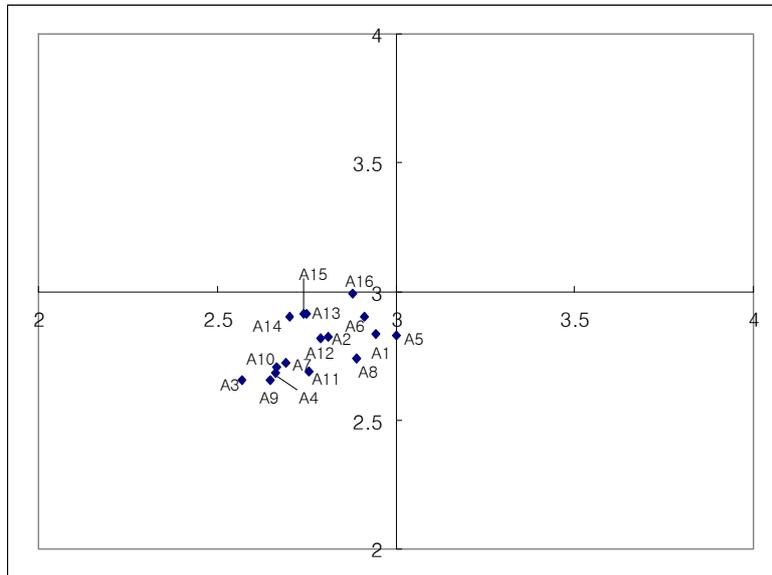
A1:상담원, 강사, 행정지원직원 등의 전문 인력 확보 및 양성, A2:개인맞춤식 상담체제 구축, A3:일선부대 공동 활용 가능한 직업교육훈련센터 설치 및 운영, A4:타 부처 사업과 연계하여 제대군인 적합 직종을 발굴 채용 확대, A5:국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영, A6:고용지원센터와의 연계강화, A7:취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net)등과 통합·연계, A8:군 내 취업직위개발·확보, A9:군 관련 취업직위추가개발·확보, A10:취업 선발 방침 개선, A11:사업예산 확대 편성, A12:민/관/군 통합 취업박람회 개최 정례화, A13:참여 기업체에 대한 인센티브 제공, A14:군 관련 용역회사 설립 추진, A15:「군 경력 및 교육증명서」발급제도시행, A16:군 경력에 대한 인증 체계 구축

정책의 적절성은 낮지만 정책의 효과성은 높게 평가한 방안으로는 A1인 상

담원, 강사, 행정지원직원 등의 전문 인력 확보 및 양성, A2인 개인맞춤식 상담체제 구축, A4인 타 부처 사업과 연계하여 제대군인 적합 직종을 발굴 채용 확대 방안으로 분석되었다.

[그림 IV-12]에서 보는 바와 같이, 부서관급 제대군인은 인프라, 프로그램, 지원체계방안 모든 영역에 대해 정책의 적절성 및 효과성에 낮은 평가를 나타냈다.

[그림 IV-12] 부서관급 제대군인의 지원체계방안 요구분석



A1:상담원, 강사, 행정지원직원 등의 전문 인력 확보 및 양성, A2:개인맞춤식 상담체제 구축, A3:일선부대 공동 활용 가능한 직업교육훈련센터 설치 및 운영, A4:타 부처 사업과 연계하여 제대군인 적합 직종을 발굴 채용 확대, A5:국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영, A6:고용지원센터와의 연계강화, A7:취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net)등과 통합·연계, A8:군 내 취업직위개발·확보, A9:군 관련 취업직위추가개발·확보, A10:취업 선발 방침 개선, A11:사업예산 확대 편성, A12:민/관/군 통합 취업박람회 개최 정례화, A13:참여기업체에 대한 인센티브 제공, A14:군 관련 용역회사 설립 추진, A15:「군 경력 및 교육증명서」발급제도시행, A16:군 경력에 대한 인증 체계 구축

앞에서 제시된 자문위원과 제대군인이 인식하는 전직지원방안의 적절성에

관한 인식을 종합적으로 분석하여 제시하면 다음 <표 IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 전직지원방안의 적절성에 관한 인식

항목	세부항목	방안 제시	확대 필요 정책				개선 및 불필요 정책			
			자문	영관	위관	부사관	자문	영관	위관	부사관
인프라	법	1. 제대군인지원 조직 정비	○					○	○	○
		2. 제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비	○					○	○	○
	정책	1. 군 내 전문 직업교육기관 설립·운영	○					○	○	○
		2. 군 내 창업보육센터 운영 지원					○	○	○	○
		3. 직업훈련 및 취업지원을 위한 「군인고용보험제도」 도입	○					○	○	○
		4. 정부/산/학/연/군 인적자원 교류를 위한 컨소시엄구축	○					○	○	○
		5. 서울/경기도에 지원기관 집중에 대한 개선	○					○	○	○
		6. 전직지원금 제도 및 취업 장려금 제도 확대	○					○	○	○
직업보도생 소집교육	1. 바우처 형태의 직업보도교육 도입 (제대 전 3년간 원하는 시기에 직업보도교육 이수)	○	○					○	○	
	2. 직업의식 전환 프로그램 강화	○	○					○	○	
프로그램	전방순회교육 강화						○	○	○	○
	중·장기복무자 사회적응교육	1. 보훈처 및 노동부와 협조하여 사회적응교육협약 체결(예산지원 및 안정된 사회교육시행 추진)	○	○	○					○
		2. 전역 2년 전부터 직업보도교육 입교 전까지 전원 참여 의무화	○	○	○					○
	직업보도교육	3. 중·단기복무자 취업지원교육 기회 확대	○	○	○					○
		1. 직업보도교육 대상/기간 확대	○	○	○					○
	원격교육	2. 기업에서 요구하는 과정을 선정하고 실무중시교육 훈련 실시	○	○	○					○
		3. 개인 맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용	○					○	○	○
	취업지원 서비스	4. 취업지원 프로그램의 평가체제 도입을 통한 내실화	○					○	○	○
		1. 군 e-러닝 포털 서비스 체제 구축	○	○					○	○
	지원체계방안	진로지도 및 상담	2. e-러닝을 통한 사회적응 프로그램 운영	○	○					○
1. 상담원, 강사, 행정지원 직원 등의 전문 인력 확보 및 양성			○	○					○	○
2. 개인맞춤식 상담체제 구축			○	○						○
		3. 일선부대 공동 활용 가능한 직업교육훈련센터 설치 및 운영	○					○	○	○

<표 계속>

항목	세부항목	방안 제시	확대 필요 정책				개선 및 불필요 정책				
			자문	영관	위관	부사관	자문	영관	위관	부사관	
지원 체계 방안	취업 지원 서비스	진로 지도 및 상담	4. 타 부처 사업과 연계하여 제대군인 적합 직종을 발굴 채용 확대	○					○	○	○
		정보 지원 시스템 구축	1. 국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영	○	○	○					○
			2. 고용지원센터와의 연계 강화	○	○	○					○
	3. 취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net), 일자리정보망(WORK-Net) 등과 통합·연계		○	○	○					○	
	일자리 확보 보및 제공	군 관련 취업직위 확대	1. 군 내 취업 직위 개발·확보	○	○	○					○
			2. 군 관련 취업 직위 추가 개발·확보(예: 군 특성화 고교의 산학겸임교원)	○	○	○					○
		제대군인 취업선발 체계개선	1. 취업 선발 방침 개선 (기획관 등 선발시험일정 조정)	○	○	○					○
			제대군인 취업박람회	1. 사업 예산 확대 편성	○	○	○				
	2. 민/관/군 통합 취업박람회 개최 정례화			○	○	○					○
	3. 참여 기업체에 대한 인센티브 제공	○		○	○					○	
	군 경력사 회인 증제도화	군 관련 용역회사 설립·운영	1. 군 관련 용역회사 설립 추진	○	○	○					○
			1. 「군 경력 및 교육증명서」 발급제도 시행	○	○	○					○
			2. 군 경력에 대한 인증 체계 구축	○	○	○					○

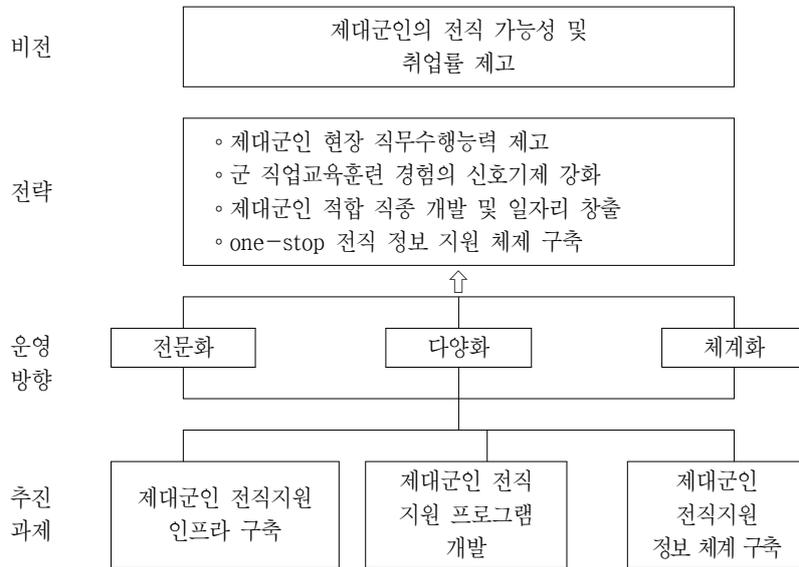
## 제 5 장 제대군인의 전직지원체계 구축 및 운영 방안

### 제1절 제대군인의 전직지원체계 구축 및 추진 방향

#### 1. 제대군인 전직지원 체계 구축의 기본 방향

제대군인 전직지원 체계는 전역 전 제대군인이 직업 활동에 필요한 능력을 제대 전에 미리 준비하여 노동시장 경쟁에서 경쟁력을 갖도록 지원하는 것을 목적으로 한다. 특히 제대 전 전문능력 향상 교육을 통하여 직무능력과 군 전 투력을 향상시키고, 전역인지 시기부터 직업보도기간 또는 전역 전까지 사회 적응교육, 직업보도교육, 현장실습 및 인턴십을 통하여 제대군인의 성공적인 사회 재취업을 지원하여 기업에는 질 높은 인적자원을 공급하고, 개인은 안정적으로 경력관리를 할 수 있다는 관점에서 매우 중요하다고 할 수 있다.

[그림 V-1] 제대군인의 전직지원 활성화를 위한 전략과 추진과제



앞에서 살펴본 바와 같이 기업은 제대군인의 현장 직무 능력이 미흡하다고 인식하고 있었고, 제대군인 적합 직종별 제대군인의 현장 직무 능력을 실증적으로 분석한 결과도 제대군인의 전문 능력이 미흡한 것으로 나타났다. 또한 제대군인 적합 직종에서 경쟁력을 갖기 위한 숙련 기간이 3~5년으로 나타나, 제대군인의 직업보도기간의 내실화가 선행되어야 함을 알 수 있다.

이러한 제대군인과 기업 간의 인식과 능력 차이는 민간부문으로의 전직을 어렵게 하는 결과로 나타난다. 따라서 제대군인의 민간부문 취업 가능성과 취업률을 높이기 위해서는 제대군인의 현장 직무수행능력을 향상시키고, 군 복무기간(직업보도기간) 동안 이수한 직업교육훈련 경험의 신호 기제를 강화함과 동시에 적절한 전직정보를 효과적으로 제공할 수 있는 방안이 모색되어야 한다.

한편, 제대군인의 전직지원 체계 구축 방향은 전문화, 다양화, 체계화를 기본 방향으로 하여, 기업의 요구를 반영한 프로그램을 개발해야 하고, 이를 효과적으로 운영하기 위한 운영체제를 구축하며, 이수하고자 하는 프로그램 정

보와 이수한 후 제대군인의 능력을 기업에 적절하게 전달할 수 있는 정보 전달 체제 또한 마련되어야 한다. 이와 함께 개발된 프로그램에 제대군인이 적절한 시기에 적극 참여할 수 있도록 지원하는 제도 개선과 함께 제대군인에게 적합한 직종 개발 및 일자리 창출 방안도 모색되어야 한다.

전직지원 체계 구축 방향 중 ‘전문화’는 제대군인이 취업 경쟁력을 갖추기 위하여 기업에서 요구되는 능력을 갖추어야 함을 의미하며, 이런 맥락에서 전직지원 체계는 제대군인의 취업하고자 하는 분야에서 요구되는 능력을 숙련시킬 수 있도록 현장에서 요구되는 실무·현장 중심의 교육 내용과 현장 경험이 많은 교사로 운영되어야 한다. 또한, 개발된 프로그램을 이수하여 성취한 제대군인의 현장전문직무능력을 기업체에게 적절하게 보여줄 수 있는 신호기제 체제 또한 구축되어야 한다.

‘다양화’란 제대군인의 복무기간, 직급, 학력 등에 따라 프로그램과 취업 분야, 의지요구 등이 다르므로, 제대군인의 특성에 따른 취업지원 프로그램이 개발·운영되어야 한다는 것을 말한다. 특히, 직업교육훈련과 취업이 연계된 프로그램을 개발·운영하기 위해서 현장직무능력을 강조하는 전문대학, 한국 폴리텍 대학, 산업 대학 등 현장교육훈련을 강조하는 기관과의 유기적인 연계 체제가 구축되어야 한다. 그러나 일부 대학의 경우 연수 계획을 수립하였지만, 희망하는 제대군인이 없어 개설되지 못하는 경우도 있어, 제대(예정)군인 지원 부처 및 기관과 직업교육훈련기관과의 정보교류시스템이 절대적으로 필요하다. 이러한 정보교류시스템의 구축·운영은 제대군인의 특성 요구에 맞춘 다양한 과정의 개설·운영을 하기 위한 필수 조건이라 할 수 있다.

‘체계화’란 다양한 분야와 수준에 따라 개발된 전직지원 체계를 제대군인의 특성, 즉 복무기간, 계급, 학력에 따라 체계적으로 이수하도록 유도하는 것을 말한다. 제대군인이 개인이 갖고 있는 능력을 진단하고 해당분야 기업에서 요구하는 능력과 비교하여 자신의 출발점 행동을 파악하며 자신에게 적합한 과정(프로그램)을 선택하도록 지원해야 한다. 제대군인을 효과적으로 지원하기 위해서는 전역 인지 시기부터 전역(예정)군인의 경력관리를 체계적으로 지원해야 함과 동시에 능력개발교육, 직무향상교육, 전문학위교육 등을 통하여 기

업 요구능력을 숙련시킬 수 있도록 지원해야 한다.

## 2. 제대군인의 전직지원체계 운영 방향

### 가. 제대군인 전직지원 프로그램 개발 및 운영 모형

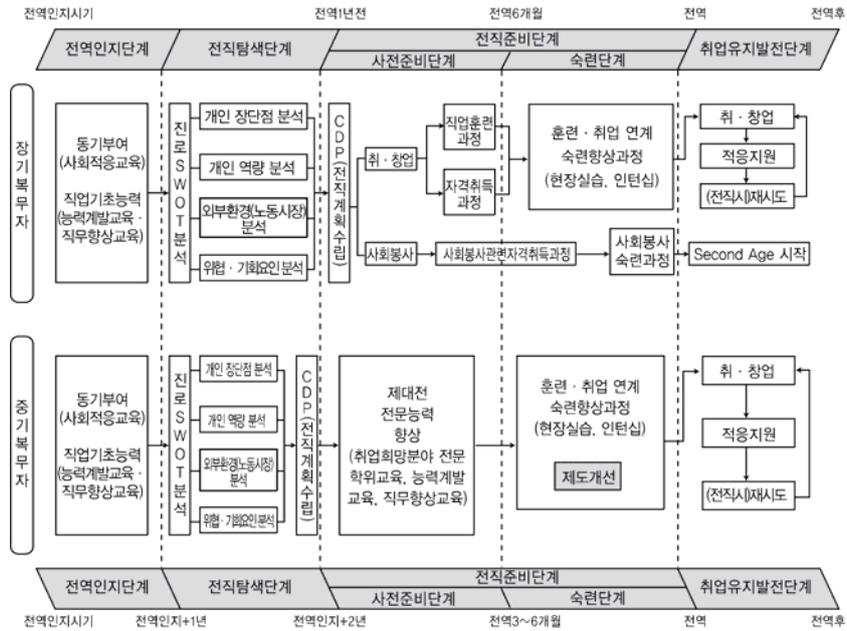
#### 1) 제대군인 전직지원 프로그램 개요

최근 기업에서 요구하는 능력 중에서 팀워크, 조직문화이해능력, 의사소통 능력, 자기관리능력 등의 직업기초능력을 전문실무능력 못지않게 강조하고 있다. 이런 맥락에서 제대군인 취업지원 프로그램의 주요 내용은 제대군인의 직업기초능력과 현장실무능력을 향상시키는 데 집중되어야 한다.

이와 함께 제대군인의 직업기초능력과 현장 직무수행능력을 객관적으로 파악할 수 있는 진단도구를 통하여 제대군인의 출발점 행동을 파악하여 각 제대군인 개인별 ‘맞춤형 교육훈련’을 제공해야 한다([그림 V-2] 참조).

특히, 제대군인 수기 및 고용보험 DB 분석 결과와 계급별 제대군인 지원 정책 요구도 분석 결과에 따르면, 영관 및 위관급 제대군인이 인식하는 성공요인이 다르며, 전직이행경로에서도 영관 및 위관급 제대군인과 부사관급 제대군인의 전직소요기간과 재직기간이 상이한 것으로 나타났으며, 제대군인 전직지원 정책의 효과성과 적절성을 분석한 결과에서도 계급별로 다르게 나타났다. 따라서 제대군인 전직지원 프로그램을 개발·운영 시 장기복무자와 중기복무자로 구분해야 하며, 제대군인의 경력개발단계인 전역인지단계, 전직탐색단계, 전직준비단계, 취업유지발전단계 등에 따라 전직지원 프로그램을 체계적으로 이수할 수 있도록 지원해야 한다.

[그림 V-2] 제대군인 전직지원 프로그램 운영 개요



제대군인 전직지원 프로그램은 제대(예정)군인의 전역 인지 시기(최소 3~5년전)를 기준으로 하여 크게 동기부여 및 직업기초능력을 개발하는 전역인지 단계 프로그램과, 개인 진로 특성 파악과 외부 환경 요인을 분석하여 전직계획을 수립하는 경력개발교육(CDP), 전직희망분야의 직업훈련 및 자격 취득 등 전직 기본 요건을 갖추기 위한 사전준비단계 교육, 이를 기초로 하여 훈련취업 연계를 통하여 숙련도를 향상시키는 숙련 단계 교육, 전역 후 취업 유지 뿐만 아니라 발전시킬 수 있는 취업유지 및 발전 단계 교육 등으로 구분하여 운영되어야 한다.

전역인지단계에서는 현재 운영되고 있는 사회적응교육을 통하여 전직에 따른 취업 동기를 부여함과 동시에 능력개발교육과 직무향상교육 등을 통하여 군 경쟁력을 높임과 동시에 기업에서 요구하는 직업기초능력을 향상시키는 방향으로 프로그램을 개발하고 운영해야 한다. 특히 전역인지단계에서 군 특성

상 집체교육이 어렵기 때문에 e-learning을 통한 사회적응능력(동기부여)과 능력개발교육/직무향상교육(직업기초능력)을 이수하도록 유도하는 것이 바람직하다. 다만 기업에서 요구되는 능력에 따라 온라인 교육 프로그램을 수준별로 구분하여 추가 개발되어야 하며, 제대군인의 특성과 다양한 요구에 따라 개선된 프로그램의 이수경로(program roadmap)를 제시하여 체계적으로 필요한 내용을 이수하도록 유도함과 동시에 이수한 프로그램에 대한 적절한 신호기제를 제공해야 한다.

경력개발 프로그램은 군 장교로 복무를 시작하면서 실시되는 경력 관리 프로그램으로, 군 장교의 전문성을 향상시켜 전투력을 높임과 동시에 체계적인 군 경력 관리를 통한 military-to-work 전이를 원활하게 할 수 있도록 도와주는 것을 목적으로 한다. 따라서 경력개발 프로그램은 군 장교 복무부터 암묵적으로 전역이 결정되는 시기에 걸쳐 전역 후 취업유지 및 발전 단계에 이르기까지 지속적으로 운영되어야 하며, 주요 내용은 3단계로 구분할 수 있다.

첫째, 군 경력 관리 단계로 군 복무 중 군에서 요구하는 능력을 향상시키기 위한 직무훈련 등의 이수 계획을 수립하는 단계로, 군 복무 기간 중의 경력 관리를 계획하는 내용을 구성한다.

둘째, 전직준비 동기부여 단계에서는 전환을 위한 기초적인 준비를 하고 고용환경의 변화와 군과 민간 사회의 직업세계의 차이를 이해하며 그에 따른 변화관리와 경력관리의 필요성을 일깨우며, 방법을 제시하는 등 고용환경변화와 경력관리이해 영역을 접함으로써 경력개발에 동기를 부여하고 자기주도적인 경력개발에 대한 위밍업을 하도록 돕는다.

셋째, 일자리 탐색 및 전직계획단계에서는 전직에 앞서 자신의 적성과 경력, 가치를 점검하고 그에 따른 관심 직업을 탐색할 수 있는 시간을 마련한다. 전직에 따르는 장기간의 생애설계를 통해 전직목표를 세우고 그에 따라 각자 전직준비 계획을 세울 수 있도록 돕는다.

전직준비단계는 크게 사전준비단계와 숙련단계로 구분되며, 사전준비단계 교육에서는 전직을 위한 기본여건(자격 및 관련 학위 취득)을 갖추 수 있는 교육이 이루어져야 하며, 숙련단계 교육에서는 현장실습 및 인턴십을 통하여 현

장에서 요구되는 실무 능력을 숙련할 수 있는 교육이 이루어져야 한다.

고용보험 DB를 활용한 전직경로 분석 결과에 따르면, 과반수 이상의 제대군인이 취업 후 2회에서 많게는 8회 이상 전직하는 것으로 나타나, 취업유지 및 발전 단계에서 효과적인 취업 유지 및 성공적인 전직을 위한 멘토 프로그램이 개발·운영되어야 한다.

## 2) 전직지원 프로그램 영역별 운영 모형

### 가) 전역인지단계 및 전직탐색단계에서의 운영 모형

사회적응 및 관련 프로그램을 효과적으로 운영하기 위한 제대군인, 국방부 취업지원센터, 기업 등의 역할 분담 모형을 제시하면 [그림 V-3]과 같다.

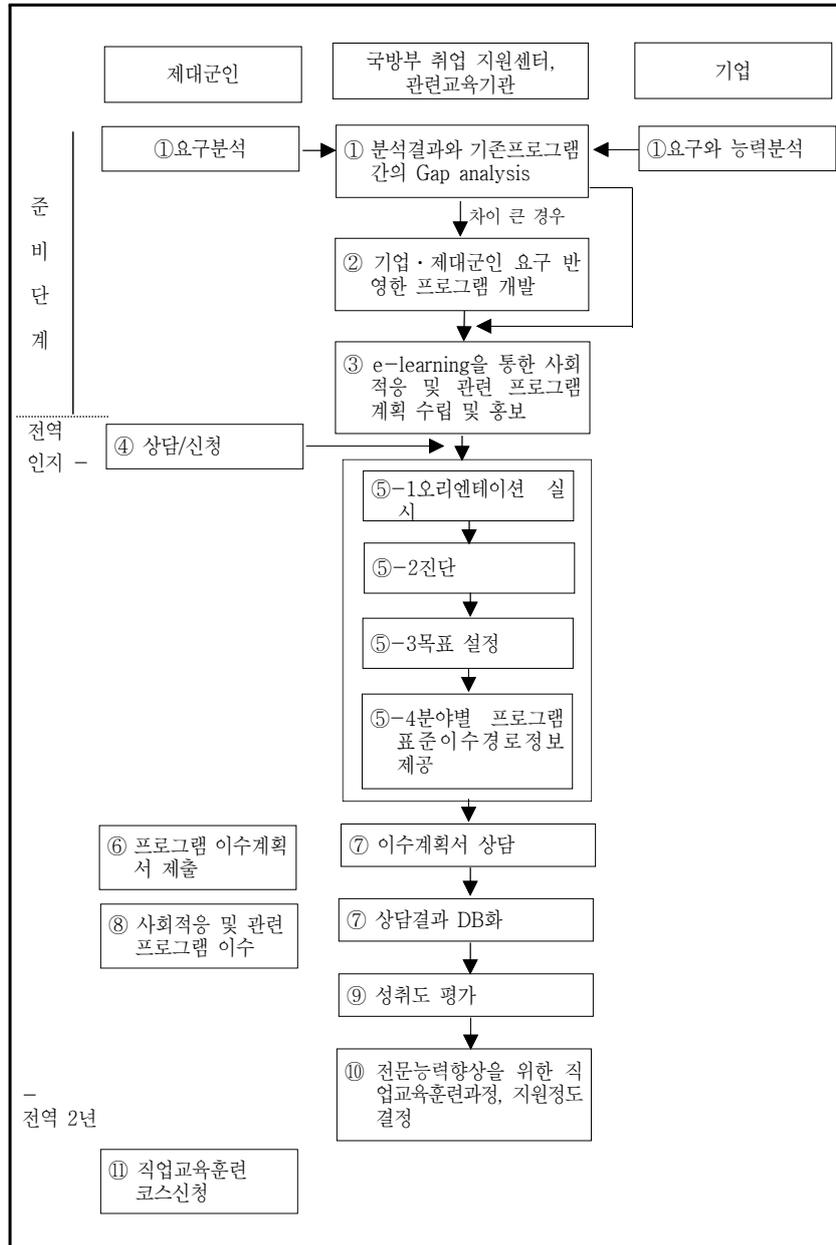
성공적으로 e-learning을 통한 사회적응 및 관련 프로그램을 운영하기 위한 절차는 10단계로 구성되어 있으며, 각 단계별 주요 내용을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사회적응 및 관련 프로그램에 관한 제대(예정)군인의 요구와 기업에서 요구하는 요구 및 능력을 분석하는 단계이다. 이를 위하여 사회적응 및 관련 프로그램 운영 기관에서는 제대(예정)군인을 대상으로 사회적응 및 관련 프로그램의 내용, 장소, 방법 등에 관한 요구를 분석해야 한다. 뿐만 아니라 기업에서 요구되는 능력을 지속적으로 조사하고, 분석된 제대군인 그리고 기업의 요구와 기존 개발되어 운영되고 있는 프로그램을 비교 분석한다.

둘째, 제대(예정)군인·기업의 요구와 기존 프로그램간의 비교 분석 결과, 미흡하거나 없는 내용은 프로그램으로 개발하여야 한다. 현실적으로 미흡한 내용을 모두 개발하기 어려운 경우에는 프로그램의 시급성과 중요성을 고려하여 우선순위를 정한 후 단계적으로 개발한다.

셋째, 첫 번째 단계에서 파악된 차년도 참여 희망 제대군인 수, 개설 분야, 개설 방법 등에 기초하여 e-learning을 통한 사회적응 프로그램 운영 계획을 수립한 후, 군부대 및 관련 기관에 통보한다.

[그림 V-3] e-learning을 통한 사회적응 프로그램 운영 방안



넷째, 제대(예정)군인은 통보된 일정, 프로그램 분야 등을 숙지한 후, 국방부 취업지원센터에 프로그램 이수에 관한 상담을 신청한다.

다섯째, 제대(예정)군인에 대한 상담 단계로, 신청을 받은 국방부 취업지원센터는 제대군인을 대상으로 프로그램 관련 정보, 이수 시 주의사항, 평가 방법, 평가 결과에 따른 지원 정도 등에 관하여 오리엔테이션을 실시한다. 그 다음으로 신청한 제대(예정)군인을 대상으로 자기 자신의 적성과 흥미, 희망 분야의 직무능력과 직업기초능력 등을 진단하고, 직업 세계, 교육 훈련 세계 등을 폭 넓게 이해할 수 있도록 도와준다. 이와 같이 진단 단계를 거친 후 제대(예정) 군인의 경력 목표를 설정하도록 도와주며, 분야별 프로그램의 표준 이수 경로 정보를 제공하도록 한다.

여섯째, 상담을 받은 제대(예정)군인은 자기 자신의 적성, 흥미, 능력에 대한 진단 결과와 직업세계, 교육훈련세계에 관한 이해, 제대군인지원센터에서 제공되는 분야별 표준 이수 경로 정보에 기초하여 '개인 전직 계획서'를 작성하여 국방부 취업지원센터에 제출한다.

일곱째, 국방부 취업지원센터는 제출된 '개인 전직 계획서'에 기초하여 제대군인의 취업 의지, 취업 노력의 구체성, 보상 요구의 현실성 등을 상담한다. 이러한 상담 결과는 지속적인 '개별 맞춤형 상담'이 될 수 있도록 DB로 구축할 필요가 있다.

여덟째, 제대(예정)군인은 개인이 작성한 전직 계획서에 따라 프로그램을 이수하되, 이수시 당면하게 되는 문제는 국방부 취업지원센터와 상담하며 해결하도록 한다.

아홉째, 개인 전직 계획서에서 제시된 정해진 기간 내에 이수한 프로그램을 중심으로 제대(예정)군인의 성취도를 평가한다. 이 때 주요 평가 항목은 계획서에 따른 프로그램 이수 여부, 프로그램 이수 평가 점수, 프로그램 참여의 적극성(출결 사항, 과제 제출 여부, 과제 내용의 성실성) 등으로 구성한다.

열째, 위에서 제시된 성취도 평가 결과와 상담 결과에 기초하여 전문능력 향상을 위한 직업교육훈련 과정 선택의 적절성, 과정 이수 기간, 과정 이수 필요 예산 등을 파악하고, 이에 따른 지원 금액, 복무 면제 기간 등을 결정한다. 사

회적응 및 관련 프로그램을 성공적으로 이수한 제대(예정)군인은 개인이 희망하는 분야의 전문능력 향상을 위한 직업교육훈련과정을 국방부 취업지원센터에 신청하고, 국방부 취업지원센터는 해당 분야 직업교육훈련기관에 일괄 신청한다.

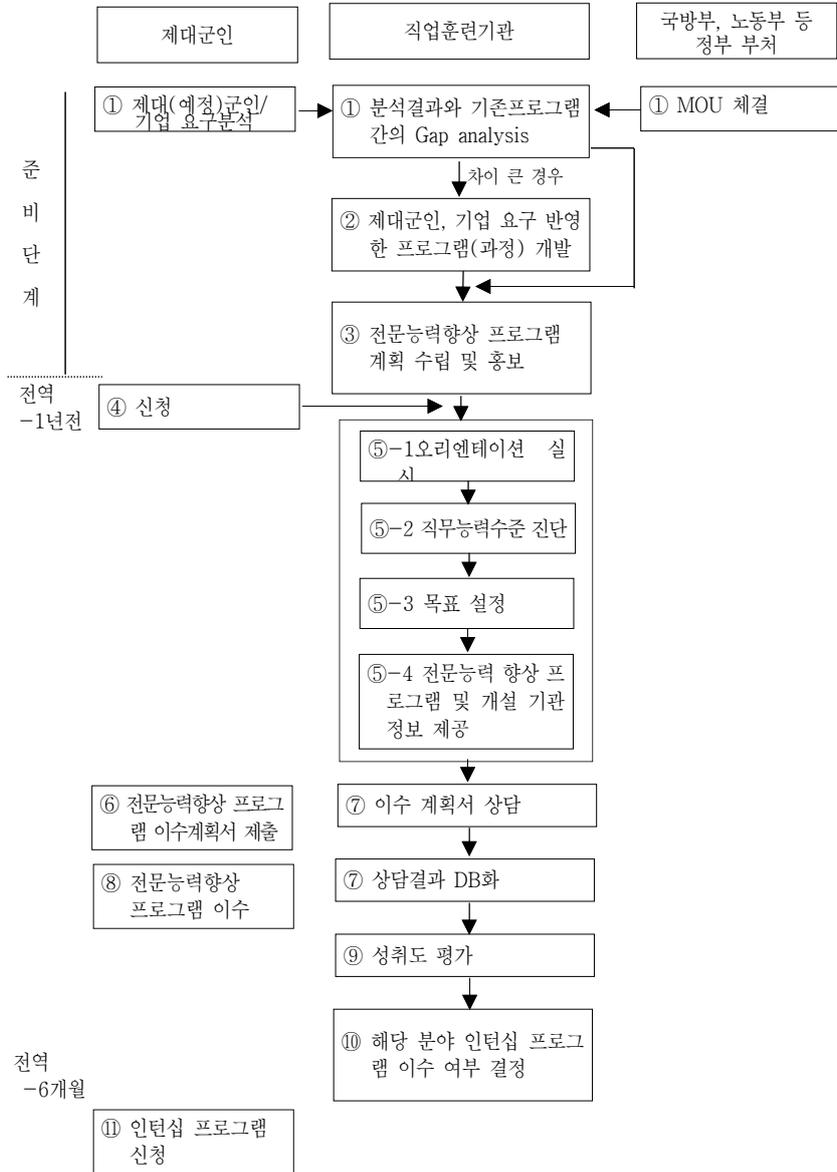
#### 나) 취업 연계 직업훈련 및 숙련향상 프로그램

취업과 실질적으로 연계될 수 있는 교육프로그램이 되기 위해서는 직업교육훈련과정에서는 기업에서 요구하는 전문능력을 중심으로 과정을 선정하고, 인턴십 프로그램 등으로 실무중심교육훈련을 실시한다. 한편 실질적인 교육훈련기간을 확보하기 위해 진로목표와 계획은 이전에 실시하고 현재의 직업보도기간은 집중적인 전직준비과정으로 활용한다. 이와 함께, 직업교육훈련과정은 입관시기, 복무기간, 제대 직전, 제대 시기 등을 고려한 특성별 취업프로그램을 개설해야 효과적으로 운영될 수 있기 때문에, 복무기간, 보유경력, 희망분야에 따른 취업지원 프로세스의 구축 및 그에 따른 특성별 프로그램을 개발하여 운영해야 한다.

이런 맥락에서 민간 분야로의 취업 경쟁력을 제고하기 위해서는 기업에서 요구하는 전문실무 능력을 배양하는 것이 관건이다. 따라서 사회적응교육과 경력개발교육을 통하여 자신과 직업/교육의 세계를 정확하게 인식하도록 하고, 이에 기초하여 민간 분야 기업에서 요구되는 전문 실무 능력을 향상시킬 수 있는 직업훈련과정을 이수하도록 지원해야 한다. 그러나 전문 실무 능력을 향상시키기 위하여 소요되는 시간이 '제대군인 유망 직종'을 기준으로 하여 볼 때, 2~5년의 소요기간이 필요하므로, 현재의 직업보도기간의 내실화 방안과 함께 군 복무 중 이수해야 하는 전문능력향상 교육의 내실화 또한 모색되어야 한다.

직업교육훈련과정 이수 및 인턴십 이수 절차와 과제 내용을 제시하면 [그림 V-4]와 같다.

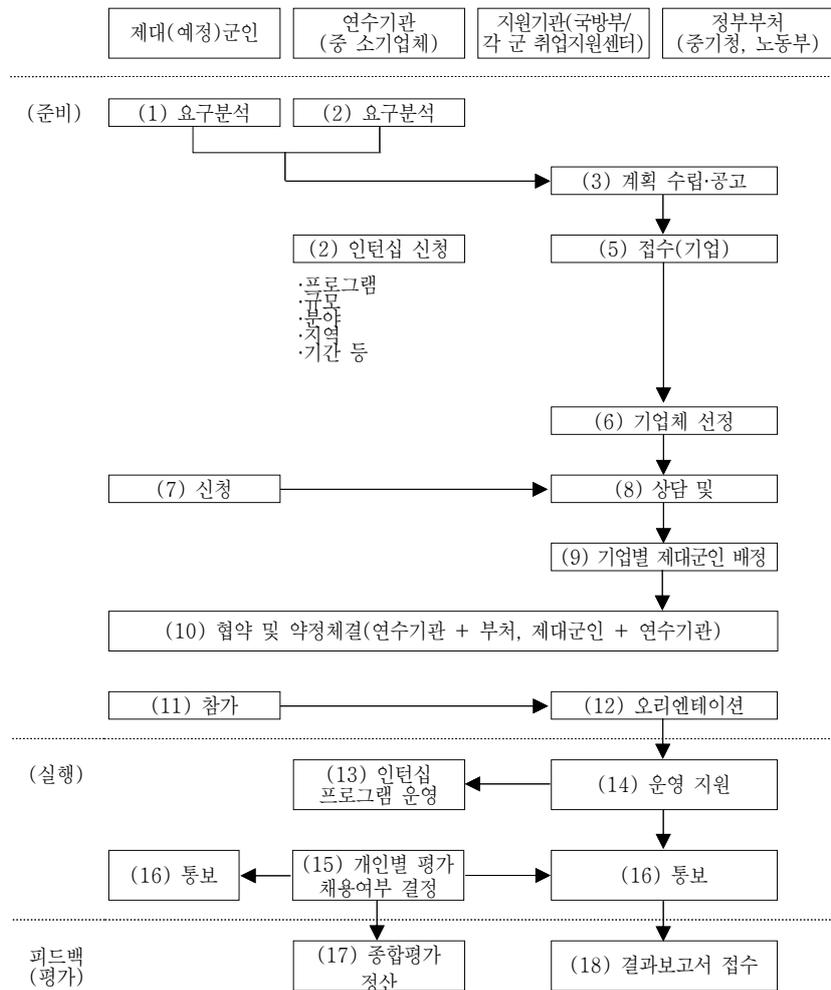
[그림 V-4] 제대군인의 취·창업을 위한 직업훈련과정 개발 및 적용 방안



현장실습 및 인턴십은 사회적응 프로그램과 직업훈련과정을 이수한 제대군

인에게 전역 3~6개월 전부터 전역 시까지 제대군인의 전문능력을 향상하기 위한 프로그램으로, 운영 절차는 준비, 실행, 그리고 평가의 3단계로 나눌 수 있다([그림 V-5] 참조).

[그림 V-5] 인턴십 운영 절차



장기복무자는 직업보도기간을 통하여 사전 준비 및 숙련단계의 성취 기준을

달성할 수 있지만, 중기 복무자의 경우에는 직업보도기간을 활용할 수 없기 때문에, 사전 준비 단계의 목표인 전직 기본 여건 취득은 전문학위교육, 능력개발교육, 직무향상교육 등을 통하여 달성하고, 숙련 과정을 위하여 중기 복무자에 대한 단기간 인턴십 이수 방안을 제도적으로 개선해야 할 것이다.

### 3) 취업 유지 및 발전 지원을 위한 운영 체계 구축

수기 원고 및 고용보험 DB분석 결과와 설문조사 결과 등에 따르면, 제대군인이 지속적으로 취업을 유지하고 향상시키도록 도와줄 수 있는 운영 체제에 대한 요구가 제시되었고, 취업한 제대군인의 과반수가 1년 이내에 회사를 그만두는 경우도 많은 것으로 나타났다. 따라서 제대군인의 요구와 능력에 기초하여 취업하도록 지원하는 방안과 함께 취업한 제대군인이 해당 기업에서 성공적인 경력 관리를 할 수 있도록 지속적으로 지원하는 방안과 함께 성공적인 전직을 지원할 수 있는 운영 체계 구축이 시급하다.

## 제2절 제대군인의 전직지원체계 추진 과제

제대군인의 성공적인 전직지원체계를 구축하고 운영하기 위한 추진과제를 전직지원 인프라 구축 영역, 전직지원 프로그램 영역, 전직지원 서비스 영역으로 구분하여 제시하였다.

### 1. 전직지원 인프라 구축

전직지원 인프라를 구축하기 위하여 많은 방안이 모색되었지만, 이 중에서 제대군인 전문가와 제대군인이 인식하는 효과적이고 적절한 방안 중심으로 제시하였다.

○ 제한된 자원의 효율적 활용을 위한 '직업훈련 바우처 제도'의 도입 필요

선진국의 사례를 보면, 모든 제대군인에게 전직을 위한 직업교육훈련 기회를 제공할 수 없는 상황에서 제대군인 중에서 취업 의지가 강하고, 구체적인 전직 계획을 수립한 대상으로 선택하여 집중적으로 지원하고 있다. 이 연구에서 분석된 수기 분석 결과에서도 성공적인 전직의 기본 요인으로서 '목표 의식 수립', '취업 의지 및 지속적인 노력'을 제시하고 있으므로, 효과적인 전직지원 프로그램의 운영을 위하여 '선택과 집중' 형태의 직업훈련 바우처 제도의 도입이 시급하다.

직업훈련 바우처란 제대예정군인이 교육비용을 카드 또는 쿠폰형식으로 수령하여 본인이 원하는 교육훈련기관에 제시·등록하여 교육서비스를 받고, 교육기관은 쿠폰 또는 카드결제 영수증을 국방부에 제출하여 교육비를 정산하는 평생직업교육훈련 시스템으로, 2006년 현재 추진 중인 바우처 제도는 총 15개 제도이며, 참여부처만도 11개 정부 부처, 총 예산이 7,434억에 이르고 있고, 바우처 원리를 적용한 관련 사업은 23개 사업, 1,780억원 예산이 투입되고 있다.

○ 제대군인 채용 활성화를 위한 제대군인 채용 기업에 대한 고용촉진 장려금 제도의 신설 및 운영 필요

제대군인에 관해 기업은 제대군인의 전문성, 다시 말해 업무의 숙련도가 낮고, 기업 조직 문화에 적응하기 힘들다는 인식을 가지고 있다. 따라서 제대군인이 기업에서 요구하는 기본 요건과 함께 업무 숙련도를 높이는 것이 전제되어야 하지만, 이와 함께 제대군인에 관한 기업의 인식을 긍정적으로 전환하고, 적극 활용할 수 있는 방안의 일환으로서 '고용촉진 장려금' 제도의 신설이 필요하다. 이 또한 기업에서 요구하는 인재 수준과 군에서 양성되어 사회로 전환

하는 제대군인의 직무 수행 수준이 일치될 때, 그 효과를 볼 수 있으므로, 기업에서 요구하는 분야와 인력 수준에 기초하여 선발적으로 운영하는 것이 바람직하다.

- 전직 기본 요건 취득 기간과 숙련 기간을 고려할 때, 직업보도기간의 내실화 방안과 함께 중기복무자 대상의 ‘선택적 단기 직업보도기간’의 제도화 고려

제대군인 적합 직종의 특성상 자격증 및 관련 학위 취득 소요 기관과 해당 직무의 숙련기간이 대부분 3~5년 이상되기 때문에, 1년 간의 직업보도기간의 내실화가 필요하며, 이와 함께 직업보도기간 전에 수행되는 전문성 향상 교육(전문학위교육, 능력개발교육, 직무향상교육)의 개선 또한 필요하다.

앞에서 제시한 바와 같이 국방 환경의 변화와 지식기반사회로의 전환에 따라 군 복무 중 장교에게 요구되는 능력이 변화되고 있으며, 이러한 능력은 군 전투력 제고 뿐만 아니라 개인의 경쟁력 제고에도 영향을 주며, 기업에서 요구하는 능력과도 부합된다.

한편, 직업보도기간 확대에 해당되지 않는 중기복무자의 경우에도 군 복무 중 전문성 향상 교육을 통하여 전직 기본 요건을 취득하도록 유도함과 동시에 해당 분야의 직무 수행 숙련도는 높이기 위한 일환으로 ‘단기 직업보도기간’을 확보할 수 있는 제도적 개선이 필요하다.

- 제대군인지원센터를 중심으로 한 제대군인 교류 협력 강화를 위한 ‘제대군인교류위원회(가칭)’ 구축 및 운영 필요

제대군인 수기 분석 결과에 따르면 성공 요인 중 제대군인간의 교류 강화의 필요성을 제시하고 있다. 이러한 교류 강화를 위하여 제대군인지원센터를 중

심으로 지역별·계급별·병과별 제대군인교류위원회(가칭)를 구성하고, 각 위원회별로 정기적인 모임을 통하여 취업 정보 및 경력 개발 정보를 교류할 수 있는 기회를 제공해야 한다. 특히 전직이행경로 분석 결과와 제대군인 정책 지원의 효과성 및 적절성 분석 결과에 따르면, 부사관급 제대군인은 지원 정책의 효과성과 적절성에 의문을 제기하고 있으며, 상대적으로 긴 전직소요기간과 짧은 재직 기간의 특성을 보이고 있었다. 이런 맥락에서 계급별·지역별·병과별 맞춤형 지원 정책이 수립되어야 하고, 이를 위한 소 위원회의 구성 및 운영이 필요하다.

제대군인 소 위원회의 역할은 해당 소 위원회별로 성공 사례 분석과 해당 전문가 pool 구축 및 관리, 제대예정군인 대상 특강 등을 수행하는 것이다.

## 2. 전직지원 프로그램 구축 및 운영 영역

제대군인의 성공적인 전직지원을 위해서는 체계적인 전직지원 프로그램의 개발과 함께 효과적인 운영을 위한 제도적 개선이 필요하다. 앞에서 제시된 바와 같이 전직지원 프로그램은 전역인지 단계부터 전역 후 취업 유지 및 발전 단계까지의 일련의 one-stop 프로그램으로 개발·운영되어야 하며, 효과적인 운영을 위하여 추진되어야 할 과제를 제시하면 다음과 같다.

- 전역인지 단계에서 ‘목표의식 고취’, ‘전직 동기부여’, ‘개인 진로 계획 수립’을 위한 사회적응교육 이수 의무화 및 내실화

제대군인과의 인터뷰 및 수기 분석 결과에 따르면, 성공적인 전직 요인으로서는 확고한 목표 의식과 지속적인 취업 노력 등이 제시되었고, 제한된 투입 자원의 효율화를 위한 ‘선택과 집중’ 지원 정책의 강화 필요성 또한 제시되었다.

현 사회적응교육은 단기 프로그램으로 사회 조직 문화 이해, 경력 관리 등의 내용으로 구성되어 있으므로, 내용상의 개선보다는 사회적응교육을 이수하는

시기를 전역인지단계로 변경할 필요가 있다. 이것은 사회 인력으로서의 전환이라는 군 인적자원의 특성과 국가인적자원개발 관점에서 우수한 군 인적자원의 효과적 활용이라는 맥락에서 필요성이 제기되었다.

한편, 사회적응교육은 군의 지리적 및 보안적 특성으로 인하여 적극적인 참여가 어려운 상황이므로, 군 내부 인트라 넷을 활용한 e-learning 시스템을 구축하고, 사회에서 개발 운영되고 있는 프로그램의 적극적인 도입을 통하여 질 높은 교육 여건을 조성하여, 제대 예정 군인이 지리적 한계·시간적 한계에서 벗어나 평생 경력 관리를 할 수 있도록 지원해야 한다.

중고연령 제대예정군인의 적극적인 참여를 유도하고, 프로그램의 효과성을 높이기 위하여 사회적응 프로그램을 blended learning system 형태로 개발하여 운영해야 한다.

- 군 복무 중 ‘능력개발교육’, ‘직무향상교육’의 일환으로 기업에서 강조하고 있는 ‘직업기초능력’ 강화 필요
- 특히, 중기복무자는 ‘능력개발교육’, ‘직무향상교육’, ‘전문학위교육’의 확대 및 개선을 통하여 전직희망분야의 전문성 제고 필요

최근 기업에서는 전문능력과 함께 직업기초능력의 필요성을 강조하고 있으며, 국방 환경 변화와 지식기반사회로의 전환에 따라 군 장교에서 요구되는 핵심 역량에서도 직업기초능력이 강조되어야 한다고 주장하고 있다.

직업기초능력이란 문제해결 능력, 리더십, 팀워크 능력, 외국문화이해 능력 등과 같이 모든 직업에서 요구하는 능력을 의미하지만, 직업기초능력 영역별로 수준이 있기 때문에 전역 희망 분야에 따라 직업기초능력 관련 심화 교육이 개발 운영되어야 한다.

결국 전역인지단계부터는 ‘능력개발교육’, ‘직무향상교육’을 직업기초능력 중심으로 프로그램을 포함시켜야 함과 동시에 사회에서 활용되고 있는 직업기초능력 관련 자격증과의 연계를 통하여 군 교육 경험을 통한 직업기초능력 관련

자격 취득으로 이어지도록 해야 한다.

- 사회봉사와 취업간의 연계 강화를 위한 사회봉사 자격 취득 및 사회봉사 숙련 향상 과정 개설 필요

제대군인의 전직지원프로그램은 취업 위주 전직지원 교육과 함께 전역 후 사회봉사를 목적으로 하는 경우에는 사회봉사 관련 자격증을 취득하고, 이를 현장에서 활용할 수 있기 위한 사회봉사 관련 분야 숙련 과정을 개설하여 운영할 필요가 있다. 이러한 사회봉사는 군 인적자원을 효과적으로 활용하는 효과와 함께 해당 분야의 취업으로도 연계될 수 있다. 예를 들면, 사회복지분야, 사진, 예술, 한자 등과 연계된 교육서비스 분야 등을 들 수 있다.

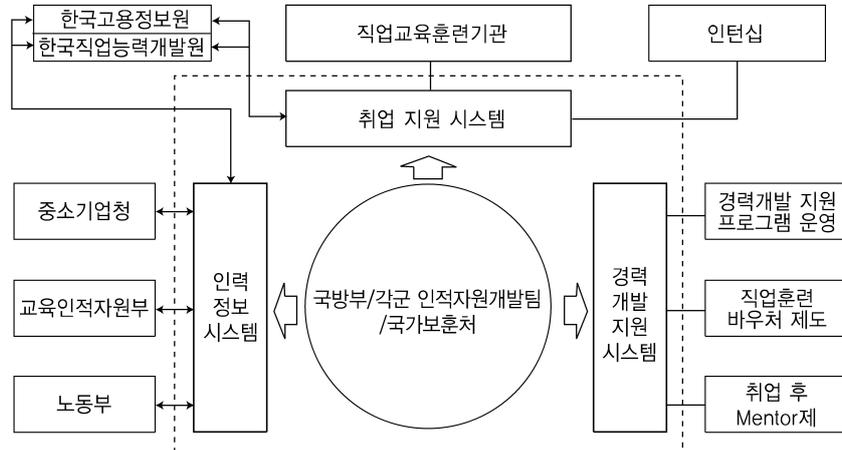
### 3. 전직지원서비스 영역

제대군인 전직지원서비스는 크게 전직정보지원 및 군경력 사회인증 시스템 구축과 일자리 확보 및 제공 등으로 구분할 수 있으며, 이러한 방안을 추진하기 위한 세부 과제를 제시하면 다음과 같다.

- 전직정보지원시스템의 내부적 연계 및 타 시스템과의 연계 강화 필요

제대군인 성공요인 및 요구 분석 결과에 따르면 전직정보지원시스템과 타 시스템과의 연계 강화를 제시하고 있으며, 이런 맥락에서 제대군인의 성공적인 전직지원을 위해서는 군에서 인력정보시스템과 경력개발지원시스템과 취업지원시스템을 통합한 군 인사정보시스템을 구축해야 한다([그림 V-6] 참조).

[그림 V-6] 통합 군 인사정보시스템 구축 개요도



인력정보시스템에서는 군 경험을 통하여 향상된 직무 능력과 기업에서 요구하는 근로자의 능력 간의 양적·질적 매치를 유도해야 하고, 이를 위하여 군/교육인적자원부/노동부/중소기업청과의 긴밀한 협조가 이루어져야 한다.

경력개발지원시스템에서는 경력개발지원프로그램 개발과 함께 적극적으로 참여할 수 있도록 blended learning system이 구축·운영되어야 하며, 직접 지원보다는 참여 의지가 높고 구체적인 계획을 수립하고자 하는 대상자를 중심으로 직업훈련이 이루어져야 한다. 이런 맥락에서 직업훈련 바우처 제도의 도입을 고려해야 하며, 특히 제대군인의 과반수 이상이 2회 이상 전직하는 상황에서 취업 지원 뿐만 아니라 취업 후 경력을 유지 및 발전시킬 수 있는 취업 지원시스템 또한 구축되어야 한다.

○ 제대군인의 능력 향상과 함께 제대군인 대상의 괜찮은 일자리(decent job) 창출 필요

제대군인 대상의 괜찮은 일자리 창출을 위하여 군 내 취업 직위를 개발하거

나 군 관련 용역회사를 설립하여 추진하는 방안이 모색되어야 한다.

구체적인 추진 방안으로 첫째, 회사 신입 사원, 대학 신입생, 군 입대 대상자 등을 대상으로 극기훈련, 군 생활 체험을 할 수 있는 군 내부 연수원을 신설하여 운영하고, 이에 필요한 취업 직위를 개발하는 것이다.

둘째, 전문대학 내 군 특수학과 또는 대학 내 군 특수학과 또는 대학원을 개설하여 운영하는 방안이다. 특히 군 전문병(유급지원병) 제도가 확대될 계획이고, 군에서 요구하는 숙련인력의 수요가 증가할 전망이므로, 전문대학이나 대학과의 연계성을 통하여 군 관련 취업 직위를 개발하는 것이다.

셋째, 군에서 요구하는 숙련 인력 양성을 위하여 추진 중인 교육인적자원부나 과학기술부, 농림부 등의 인력 양성 재정지원사업과 연계하여 군 요구 인력 양성을 위한 산학겸임교사로서 취업 직위를 개발하는 것이다.

○ 제대군인의 적극적 구직 활동 뿐만 아니라 홍보 활동으로써 취업박람회 및 취업 프로그램 개선 필요

능력있는 제대군인을 기업에서 적절하게 활용하기 위해서는 제대군인의 능력에 대한 객관적인 신호기제가 필요하며, 이러한 신호기제 정보를 교류할 수 있는 기회가 제공되어야 한다.

앞에서 제시한 바와 같이 취업지원정보망, 직업훈련정보망, 일자리정보망 등과의 연계성을 통하여 on-line 정보 교류 체계가 구축되어야 함과 동시에 off-line 상에서도 정기적인 취업 박람회 개최와 홍보 활동 강화가 필요하다.

이와 함께 인근 기업과 군간의 협력 행사로서 ‘진직 경로의 날(career transition day)’을 설정하고, 대기업의 보험 회사를 스폰서로 하여 운영하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

## <부 록>

<부록 1> 설문지

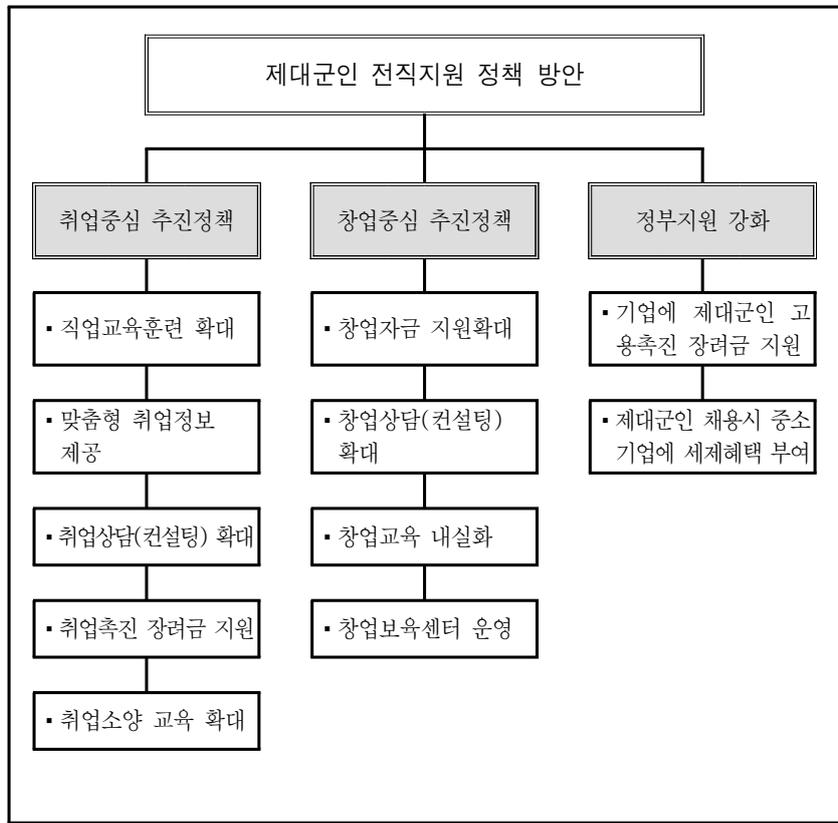
<부록 2> web 설문조사 설계 개요

<부록 3> 제대군인 적합직종별 숙련소요기간

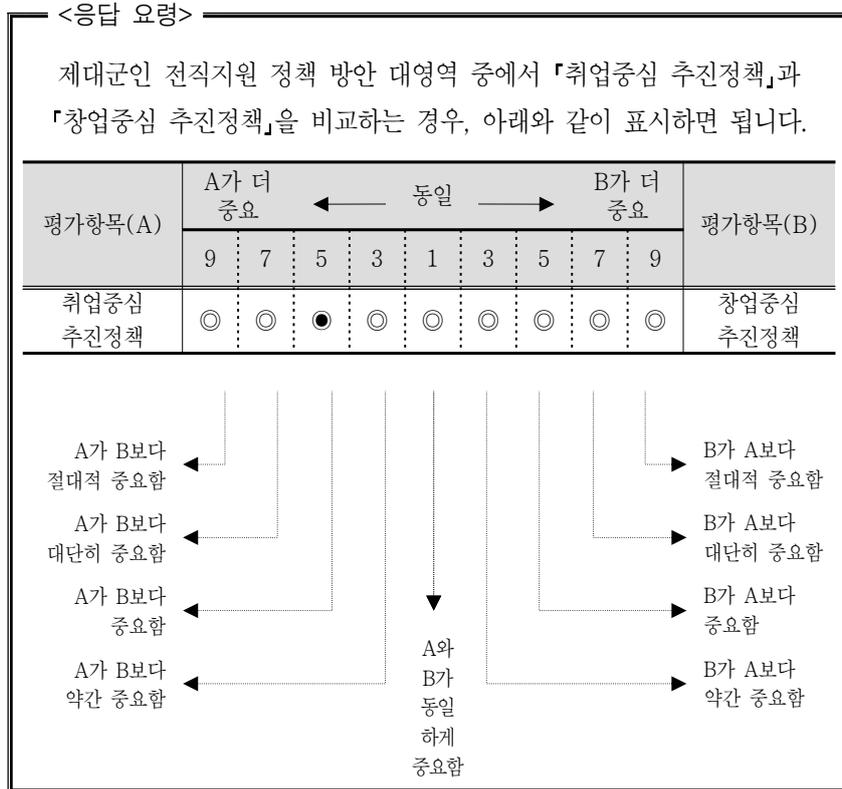
<부록 1> 설문지

『제대군인 전직지원 체계 구축방안』 인식 및 요구사항 설문조사

1. 다음은 제대군인 전직지원 정책 방안의 우선 순위를 파악하기 위하여 각 영역에 따른 상대적 중요도를 파악하고자 합니다. 아래에 제시된 <그림 1>과 설문 응답 요령을 읽고 질문에 답변하여 주시기 바랍니다.



<그림 1> 제대군인 전직지원 정책 방안에 대한 각 영역



※ 짝수 척도(2, 4, 6, 8)는 근접한 홀수들의 중간임



2) 귀하가 생각하는 취업중심 추진정책의 상대적 중요도를 비교할 때, 어느 요소가 얼마나 더 중요하다고 생각하십니까? 해당하는 항목에 “●”표 해주시기 바랍니다(<그림 1>을 참조하시기 바랍니다).

평가항목(A)	A가 더 중요 ← 동 일 → B가 더 중요									평가항목(B)
	9	7	5	3	1	3	5	7	9	
직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	맞춤형 취업정보 제공
직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	취업상담(컨설팅) 확대
직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	취업촉진 장려금 지원
직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대
맞춤형 취업정보 제공	○	○	○	○	○	○	○	○	○	취업상담(컨설팅) 확대
맞춤형 취업정보 제공	○	○	○	○	○	○	○	○	○	취업촉진 장려금 지원
맞춤형 취업정보 제공	○	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대
취업상담(컨설팅) 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	취업촉진 장려금 지원
취업상담(컨설팅) 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대
취업촉진 장려금 지원	○	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대

3) 귀하가 생각하는 창업중심 추진정책의 상대적 중요도를 비교할 때, 어느 요소가 얼마나 더 중요하다고 생각하십니까? 해당하는 항목에 “●”표 해주시기 바랍니다(<그림 1>을 참조하시기 바랍니다).

평가항목(A)	A가 더 중요 ← 동일 → B가 더 중요									평가항목(B)
	9	7	5	3	1	3	5	7	9	
창업자금 지원확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	창업상담(컨설팅) 확대
창업자금 지원확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	창업교육 내실화
창업자금 지원확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	창업보육센터 운영
창업상담(컨설팅) 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	창업교육 내실화
창업상담(컨설팅) 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	창업보육센터 운영
창업교육 내실화	○	○	○	○	○	○	○	○	○	창업보육센터 운영

4) 귀하가 생각하는 정부지원 강화의 상대적 중요도를 비교할 때, 어느 요소가 얼마나 더 중요하다고 생각하십니까? 해당하는 항목에 “●”표 해주시기 바랍니다(<그림 1>을 참조하시기 바랍니다).

평가항목(A)	A가 더 중요 ← 동일 → B가 더 중요									평가항목(B)
	9	7	5	3	1	3	5	7	9	
기업에 제대군인 고용촉진 장려금 지원	○	○	○	○	○	○	○	○	○	제대군인 채용시 중소기업에 세제혜택부여

2번 설문에 대해서 다음 【보기】 와 같이 체크하여 주십시오.

항목	세부항목	방안 제시	정책의 적절성					정책의 효과성				
			매우 낮음	보통			매우 높음	매우 낮음	보통			매우 높음
			①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
인프라	법	1. 제대군인지원 조직 정비	●	○	○	○	○	○	○	●	○	○
		2. 제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비	○	○	○	○	●	○	○	○	●	○

1. 다음은 제대군인 전직지원 정책 방안을 모색하기 위한 질문입니다. 다음의 각 주요정책별로 적절하다고 판단하는 정도 및 효과성 정도에 따라 해당되는 번호에 “●”로 체크하여 주시기 바랍니다.

항목	세부항목	방안 제시	정책의 적절성					정책의 효과성				
			매우 낮음	보통			매우 높음	매우 낮음	보통			매우 높음
			①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
인프라	법	1. 제대군인지원 조직 정비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		2. 제대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	정책	1. 군내 전문 직업교육기관 설립·운영	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		2. 군내 창업보육센터 운영 지원	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		3. 직업훈련 및 취업지원을 위한 「군인고용보험제도」 도입	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		4. 정부/산/학/연/군 인적자원 교류를 위한 컨소시엄구축	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		5. 서울/경기도에 지원기관 집중에 대한 개선	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		6. 전직지원금 제도 및 취업 장려금 제도 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		7. 제대군인 채용기업에 대한 고용촉진 장려금 제도 신설	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		8. 해외취업 체제 마련	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

<표 계속>

항목	세부 항목	방안 제시	정책의 적절성					정책의 효과성				
			매우 낮음		보통		매우 높음	매우 낮음		보통		매우 높음
			①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
프로그램	직업 보도 생 소집 교육	1. 바우처 형태의 직업보도교육 도입 (제대 전 3년간 원하는 시기에 직업보 도교육 이수)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		2. 직업의식 전환 프로그램 강화	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		전방순회교육 강화	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	중· 장기 복무 자 사회 적응 교육	1. 보훈처 및 노동부와 협조하여 사회적응 교육협약 체결(예산지원 및 안정된 사 회교육시행 추진)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		2. 전역 2년 전부터 직업보도교육 입교 전까지 전원 참여 의무화	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		3. 중·단기복무자 취업지원교육 기회 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	직업 보도 교육	1. 직업보도교육 대상/기간 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		2. 기업에서 요구하는 과정을 선정하고 실무중시교육훈련 실시	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		3. 개인 맞춤형 취업지원 프로그램 개발 적용	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		4. 취업지원 프로그램의 평가체제 도입을 통한 내실화	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
원격 교육	1. 군e-러닝 포털 서비스 체제 구축	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
	2. e-러닝을 통한 사회적응 프로그램 운영	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
지 원 체 계 방 안	취업 지원 서비 스 및 상 담	1. 상담원, 강사, 행정지원 직원 등의 전문 인력 확보 및 양성	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		2. 개인맞춤식 상담체제 구축	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		3. 일선부대 공동 활용 가능한 직업교 육훈련센터 설치 및 운영	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		4. 타 부처 사업과 연계하여 제대군인 적합 직종을 발굴 채용 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

<표 계속>

항목	세부항목	방안 제시	정책의 적절성					정책의 효과성					
			매우 낮음		보통		매우 높음	매우 낮음		보통		매우 높음	
			①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
지원 체계 방안	취업 지원 서비스	정보 지원 시스템 구축	1. 국방부와 국가보훈처간의 연계된 경력개발 및 경력 관리 시스템 구축 운영	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
			2. 고용지원센터와의 연계 강화	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
			3. 취업지원정보망-직업훈련정보망(HRD-Net), 일자리 정보망(WORK-Net) 등과 통합·연계	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	일자리 확보 및 제공	군 관련 취업 직위 확대	1. 군내 취업 직위 개발·확보	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
			2. 군 관련 취업 직위 추가 개발·확보(예: 군 특성화 고교의 산학 겸임교원)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		제대군인 취업 선발 체계 개선	1. 취업 선발 방침 개선(기획관 등 선발시험일정 조정)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
			제대군인 취업 박람회	1. 사업 예산 확대 편성	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		2. 민/관/군 통합 취업박람회 개최 정례화		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		3. 참여 기업체에 대한 인센티브 제공		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	군 관련 용역 회사 설립·운영	1. 군 관련 용역회사 설립 추진	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

<표 계속>

항목	세부항목	방안 제시	정책의 적절성					정책의 효과성					
			매우 낮음		보통		매우 높음	매우 낮음		보통		매우 높음	
			①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
지원 체계 방안	군경력 및 교육의사 회인 증제도화	1. 「군 경력 및 교육증명서」 발급제도 시행	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		2. 군 경력에 대한 인증 체계 구축	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

다음은 귀하의 일반적인 사항에 관한 문항입니다. 귀하가 해당하는 곳에 “○” 표 해주시기 바랍니다. 귀하의 일반적 사항은 자료의 분석에만 사용됩니다.

- 귀하의 연령은 ?
  - ① 26세~30세                      ② 31세~35세                      ③ 36세~40세
  - ④ 41세~45세                      ⑤ 46세~50세                      ⑥ 50세 이상
- 귀하의 계급은?
  - ① 영관급                              ② 위관급                              ③ 부사관급
- 귀하의 병과는?
- 귀하의 최종 학력은?
  - ① 고졸                              ② 전문대졸                              ③ 대졸                              ④ 대학원졸
- 귀하의 군 경력은 ? \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월

성실한 답변에 진심으로 감사드립니다.

<부록 2> web 설문 조사 설계 개요



제대군인 전직지원 방안에 관한  
인식 웹(Web)설문조사 프로젝트 보고서

2007. 11

KR I VET 한국직업능력개발원

L LARK COMMUNICATION

목 차

- I. 이메일 시안
- II. 이메일 발송
- III. 화면 레이아웃
- IV. DB 설계
- V. 화면시안
- 별첨 : 설문결과

L LARK COMMUNICATION

프로젝트 명	재단법인 전직지원 방안에 관한 인식 설문조사	<b>이메일 시안</b>	작성자	이인우	작성일자	2007.11.19	
시스템 명	설문조사 웹프로그램		승인자	이인우	승인일자	2007.11.19	
서비스사항명	전체		문서번호	PE-002	Ver.	1.1	PAGE



**이메일 발송**

? 이메일 발송하여 설문 대상자 유도

? 설문대상자 : 2206명

? 중점대상자 제거

? 설문기간 : 7월

? 이메일 발송주기 : 3회

? 2일 간격으로 발송

? 이메일 발송 시 인사말 HTML 태그에 설문대상자 메일주소가 자동으로 경선되어 발송

? 설문조사 버튼 클릭하면 대상자별로 설문할 수 있는 폼페이지로 이동



3



프로젝트 명	재단법인 전직지원 방안에 관한 인식 설문조사	<b>이메일 발송</b>	작성자	이인우	작성일자	2007.11.19	
시스템 명	설문조사 웹프로그램		승인자	이인우	승인일자	2007.11.19	
서비스사항명	전체		문서번호	PE-002	Ver.	1.1	PAGE

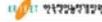
  

**이메일 내용 HTML코딩**



**이메일 내용 미리보기**





4



프로젝트 명	제대군인 전직지원 방안에 관한 인식 설문조사	<b>화면 레이아웃</b>	작성자	이인우	작성일자	2007.11.19
시스템 명	설문조사 웹프로그램		승인자	이인우	승인일자	2007.11.19
서브시스템명	전체		문서번호	PE-001	Ver.	1.1 PAGE 5/17

화면 ID	설문-001	화면명	설문영역 1	형태	<input type="radio"/> Entry <input checked="" type="radio"/> Inquiry <input type="radio"/> Print <input type="radio"/> Popup
-------	--------	-----	--------	----	--

**「제대군인 전직지원 체계 구축방안」 인식 및 요구사항 설문조사**

1. 다음은 제대군인 전직지원 정책 방안의 우선 순위를 파악하기 위하여 각 영역에 따른 상대적 중요도를 파악하고자 합니다. 아래에 제시된 <그림 1>과 설문 응답 요령을 읽고 질문에 답변하여 주시기 바랍니다.

<그림 1> 제대군인 전직지원 정책 방안에 대한 각 영역

ILARK 11 한국군인복지연구원

5

ILARK COMMUNICATION

프로젝트 명	제대군인 전직지원 방안에 관한 인식 설문조사	<b>화면 레이아웃</b>	작성자	이인우	작성일자	2007.11.19
시스템 명	설문조사 웹프로그램		승인자	이인우	승인일자	2007.11.19
서브시스템명	전체		문서번호	PE-001	Ver.	1.1 PAGE 6/17

화면 ID	설문-001	화면명	설문영역 1 - 계속	형태	<input type="radio"/> Entry <input checked="" type="radio"/> Inquiry <input type="radio"/> Print <input type="radio"/> Popup
-------	--------	-----	-------------	----	--

**<응답 요령>**

제대군인 전직지원 정책 방안 대영역 중에서 「취업중심 추진정책」 과 「창업중심 추진정책」을 비교하는 경우, 아래와 같이 표시하면 됩니다.

평가항목(A)	A가 더 중요	←	중립	→	B가 더 중요	평가항목(B)
	9 7 5 3 1 3 5 7 9					

취업중심 추진정책      창업중심 추진정책

A가 A보다 절대적 중요함      B가 A보다 절대적 중요함

A가 A보다 대단히 중요함      B가 A보다 대단히 중요함

A가 A보다 중요함      B가 A보다 중요함

A가 A보다 약간 중요함      B가 A보다 약간 중요함

A와 B가 동등하게 중요함

ILARK 11 한국군인복지연구원

6

ILARK COMMUNICATION

프로젝트 명	제대군인 전직지원 방안에 관한 인식 설문조사	<b>화면 레이아웃</b>	작성자	이민우	작성일자	2007.11.19	
시스템 명	설문조사 웹프로그램		승인자	이민우	승인일자	2007.11.19	
서비스설명명	전체		문서번호	PE-001	Ver.	1.1	PAGE

<b>화면 ID</b>	<b>설문-001</b>	<b>화면명</b>	<b>설문영역 1 - 계속</b>	<b>형태</b>	<input type="radio"/> Entry <input checked="" type="radio"/> Inquiry <input type="radio"/> Print <input type="radio"/> Popup																																																																																																																																				
2) 귀하가 생각하는 <b>취업준비 추진정책의 상대적 중요도를 비교할 때</b> , 어느 요소가 얼마나 더 중요하다고 생각하십니까? 해당하는 항목에 '중' 표 태우시기 바랍니다.<그림 1>을 참조하시기 바랍니다.																																																																																																																																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="3">평가항목(A)</th> <th colspan="9">중요</th> <th rowspan="3">평가항목(B)</th> </tr> <tr> <th colspan="3">A가 더 중요</th> <th colspan="3">동일</th> <th colspan="3">B가 더 중요</th> </tr> <tr> <th>9</th><th>7</th><th>5</th><th>3</th><th>1</th><th>3</th><th>5</th><th>7</th><th>9</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>직업교육훈련 확대</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> <td>맞춤형 취업정보 제공</td> <td rowspan="5" style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">} 5개 묶음</td> </tr> <tr> <td>직업교육훈련 확대</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> <td>취업상담(컨설팅) 확대</td> </tr> <tr> <td>직업교육훈련 확대</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> <td>취업추진 장려금 지원</td> </tr> <tr> <td>직업교육훈련 확대</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> <td>취업소양 교육 확대</td> </tr> <tr> <td>맞춤형 취업정보 제공</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> <td>취업상담(컨설팅) 확대</td> </tr> <tr> <td>맞춤형 취업정보 제공</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> <td>취업추진 장려금 지원</td> <td rowspan="5" style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">} 5개 묶음</td> </tr> <tr> <td>맞춤형 취업정보 제공</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> <td>취업소양 교육 확대</td> </tr> <tr> <td>취업상담(컨설팅) 확대</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> <td>취업추진 장려금 지원</td> </tr> <tr> <td>취업상담(컨설팅) 확대</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> <td>취업소양 교육 확대</td> </tr> <tr> <td>취업추진 장려금 지원</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> <td>취업소양 교육 확대</td> </tr> </tbody> </table>						평가항목(A)	중요									평가항목(B)	A가 더 중요			동일			B가 더 중요			9	7	5	3	1	3	5	7	9	직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	맞춤형 취업정보 제공	} 5개 묶음	직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	취업상담(컨설팅) 확대	직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	취업추진 장려금 지원	직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대	맞춤형 취업정보 제공	○	○	○	○	○	○	○	○	취업상담(컨설팅) 확대	맞춤형 취업정보 제공	○	○	○	○	○	○	○	○	취업추진 장려금 지원	} 5개 묶음	맞춤형 취업정보 제공	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대	취업상담(컨설팅) 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	취업추진 장려금 지원	취업상담(컨설팅) 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대	취업추진 장려금 지원	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대
평가항목(A)	중요									평가항목(B)																																																																																																																															
	A가 더 중요			동일			B가 더 중요																																																																																																																																		
	9	7	5	3	1	3	5	7	9																																																																																																																																
직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	○	맞춤형 취업정보 제공	} 5개 묶음																																																																																																																														
직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	취업상담(컨설팅) 확대																																																																																																																																
직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	취업추진 장려금 지원																																																																																																																																
직업교육훈련 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대																																																																																																																																
맞춤형 취업정보 제공	○	○	○	○	○	○	○	○	취업상담(컨설팅) 확대																																																																																																																																
맞춤형 취업정보 제공	○	○	○	○	○	○	○	○	취업추진 장려금 지원	} 5개 묶음																																																																																																																															
맞춤형 취업정보 제공	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대																																																																																																																																
취업상담(컨설팅) 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	취업추진 장려금 지원																																																																																																																																
취업상담(컨설팅) 확대	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대																																																																																																																																
취업추진 장려금 지원	○	○	○	○	○	○	○	○	취업소양 교육 확대																																																																																																																																
? 설문항목을 5개 단위로 묶어 설문 응답시 대상자들에게 편의성 제공 ? 설문항목간 가로줄은 유린 실선으로 표현 ? 설문응답간 세로줄은 유린 점선으로 표현																																																																																																																																									

프로젝트 명	제대군인 전직지원 방안에 관한 인식 설문조사	<b>화면 레이아웃</b>	작성자	이민우	작성일자	2007.11.19	
시스템 명	설문조사 웹프로그램		승인자	이민우	승인일자	2007.11.19	
서비스설명명	전체		문서번호	PE-001	Ver.	1.1	PAGE

<b>화면 ID</b>	<b>설문-002</b>	<b>화면명</b>	<b>설문영역 2</b>	<b>형태</b>	<input type="radio"/> Entry <input checked="" type="radio"/> Inquiry <input type="radio"/> Print <input type="radio"/> Popup																																																															
2번 질문에 대해서는 다음 【보기】와 같이 체크하여 주십시오.																																																																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="3">항목</th> <th rowspan="3">세부 항목</th> <th rowspan="3">방안 제시</th> <th colspan="5">강제의 타당성</th> <th colspan="5">강제의 효과성</th> </tr> <tr> <th colspan="2">매우 타당</th> <th colspan="3">보통</th> <th colspan="2">매우 효과</th> <th colspan="3">보통</th> <th colspan="2">매우 효과</th> </tr> <tr> <th>①</th><th>②</th><th>③</th><th>④</th><th>⑤</th> <th>①</th><th>②</th><th>③</th><th>④</th><th>⑤</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">인프라</td> <td rowspan="2">인프라</td> <td>1. 계대군인지원 조직 정비</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> </tr> <tr> <td>2. 계대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비</td> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> </tr> </tbody> </table>						항목	세부 항목	방안 제시	강제의 타당성					강제의 효과성					매우 타당		보통			매우 효과		보통			매우 효과		①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	인프라	인프라	1. 계대군인지원 조직 정비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2. 계대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
항목	세부 항목	방안 제시	강제의 타당성						강제의 효과성																																																											
			매우 타당		보통				매우 효과		보통			매우 효과																																																						
			①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤																																																								
인프라	인프라	1. 계대군인지원 조직 정비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																																																						
		2. 계대군인 지원 확대를 위한 관련 법령 정비	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○																																																						
? 설문 평가항목의 구분 내용 명확히 하게 명칭 추가 ? 항목별 선택할 수 있게 "중" 옵션버튼 처리 ? 설문항목간 가로줄은 유린 실선으로 표현 ? 설문응답간 세로줄은 유린 점선으로 표현 ? 중력의 적절성, 정책의 효과성에 각각 응답을 해야 함 ? 응답하지 않으면 응답하도록 유도																																																																				

프로젝트 명	제대군인 전직지원 방안에 관한 인식 설문조사	<b>화면 레이아웃</b>	작성자	이민우	작성일자	2007.11.19	
시스템 명	설문조사 웹프로그램		승인자	이민우	승인일자	2007.11.19	
서비스담당	전체		문서번호	PE-001	Ver.	1.1	PAGE

화면 ID	설문-003	화면명	설문영역 3	형태	<input type="radio"/> Entry <input checked="" type="radio"/> Inquiry <input type="radio"/> Print <input type="radio"/> Popup
-------	--------	-----	--------	----	--

다음은 귀하의 일반적인 사항에 관한 문항입니다. 귀하가 해당되는 곳에 '○' 표 해주시기 바랍니다. 귀하의 일반적 사항은 자료의 분석에만 사용됩니다.

1. 귀하의 연령은 ?

㉠ 26세-30세
 ㉡ 31세-35세
 ㉢ 36세-40세

㉣ 41세-45세
 ㉤ 46세-50세
 ㉥ 50세 이상

2. 귀하의 계급은?

㉠ 영관급
 ㉡ 위관급
 ㉢ 부사관급

3. 귀하의 병과는? \_\_\_\_\_

4. 귀하의 최종 학력은?

㉠ 고졸
 ㉡ 전문대졸
 ㉢ 대졸
 ㉣ 대학원졸

5. 귀하의 군 경력은 ? \_\_\_\_\_ 년 \_\_\_\_\_ 개월

? 선택형은 결과에 반영하여 이후 통계작업에 활용

? 시동형은 통계작업에 직접적으로 활용하지 않음

? 군 경력사항에서 개월은 필요하지 않음

ILARK
9
ILARK COMMUNICATION

프로젝트 명	제대군인 전직지원 방안에 관한 인식 설문조사	<b>화면 레이아웃</b>	작성자	이민우	작성일자	2007.11.19	
시스템 명	설문조사 웹프로그램		승인자	이민우	승인일자	2007.11.19	
서비스담당	전체		문서번호	PE-001	Ver.	1.1	PAGE

화면 ID	설문-004	화면명	설문결과 엑셀파일 다운로드	형태	<input type="radio"/> Entry <input checked="" type="radio"/> Inquiry <input type="radio"/> Print <input type="radio"/> Popup
-------	--------	-----	----------------	----	--

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															

? A영역 : 설문지 순서별 문항번호  
 ? B영역 : 응답자 수  
 ? C영역 : 응답결과 값

ILARK
10
ILARK COMMUNICATION



프로젝트 명	제대군인 전직지원 방안에 관한 인식 설문조사	<b>화면시안</b>	작성자	이인우	작성일자	2007.11.19	
시스템 명	설문조사 웹 프로그램		승인자	이인우	승인일자	2007.11.19	
서브시스템명	전체		문서번호	PE-002	Ver.	1.1	PAGE

**설문 1 영역**

111 인력자원개발연구원
13
ILARK COMMUNICATION

프로젝트 명	제대군인 전직지원 방안에 관한 인식 설문조사	<b>화면시안</b>	작성자	이인우	작성일자	2007.11.19	
시스템 명	설문조사 웹 프로그램		승인자	이인우	승인일자	2007.11.19	
서브시스템명	전체		문서번호	PE-002	Ver.	1.1	PAGE

**설문 1 영역 - 계속**

111 인력자원개발연구원
14
ILARK COMMUNICATION

프로젝트 명	제대군인 전직지원 망안에 관한 인식 설문조사	<b>화면시안</b>	작성자	이인우	작성일자	2007.11.19
시스템 명	설문조사 웹프로그램		승인자	이인우	승인일자	2007.11.19
서비스팀명	전체		문서번호	PE-002	Ver.	1.1
					PAGE	15 / 17

**설문**

15

프로젝트 명	제대군인 전직지원 망안에 관한 인식 설문조사	<b>화면시안</b>	작성자	이인우	작성일자	2007.11.19
시스템 명	설문조사 웹프로그램		승인자	이인우	승인일자	2007.11.19
서비스팀명	전체		문서번호	PE-002	Ver.	1.1
					PAGE	16 / 17

**설문**

16

300 세대군인 전직지원 체계 구축 방안

프로젝트 명	세대군인 전직지원 방안에 관한 인식 설문조사	<b>화면시안</b>	작성자	이민우	작성일자	2007. 11. 19	
시스템 명	설문조사 웹 프로그램		승인자	이민우	승인일자	2007. 11. 19	
서비스사항명	전체		문서번호	PE-002	Ver.	1.1	PAGE



## &lt;부록 3&gt; 제대군인 적합직종별 숙련소요기간

적합직종	기간	비고
노무사	- 특별한 학력제한 없음 - 자격시험 합격 후 6개월~1년 이내의 실무수습기간 이수 - 업무숙달기간: 3년 이상~5년 미만	- 관련자격: 공인노무사 자격증 필수(한국산업인력공단 시행)
경영컨설턴트	- 고졸 후 4년 이상 - 특정분야의 전문가로서 3년 또는 5년 이상의 경력이 있는 경우는 학사학위로도 채용 - 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만	- 일반적으로는 석사 또는 박사 학위 소지자가 많고, 특히 경영학 석사(MBA) 출신자들이 많이 종사
영업관리사무원	- 특별한 학력제한 없음	- 영업관리파트는 다른 부서관리자에 비해 고졸 및 전문대 졸업자들이 많은 편
기술영업원	- 고졸 후 4년 - 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만	- 기계 관련학과를 졸업하여 취업하는 것이 일반적 - 관련자격: 유통관리사, PC정비사 1급, PC정비사 2급
물류관리전문가	- 고졸 후 2년 이상 - 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만	- 전문대학졸업이상의 학력/사회계열 - 관련자격: 물류관리사
구매 및 자재사무원	- 고졸 후 4년 이상 - 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만	- 대학교졸업이상의 학력/공학계열 - 관련자격: 구매자재관리사
물품보관 및 정리원	- 고졸 이상 - 업무숙달기간: 1개월 이상~3개월 미만	- 고등학교졸업이상의 학력
촬영기사	- 고졸 후 4년 이상 - 업무숙달기간: 3년 이상~5년 미만	- 대학교졸업이상의 학력/예체능계열 - 관련자격: 무선설비기사, 방송통신기사, 방송통신기능사, 사진기능사
문화재 보존가	- 고졸 후 6년 이상 - 업무숙달기간: 3년 이상~5년 미만	- 대학원졸업이상의 학력 - 관련자격: 문화재 수리기능자, 문화재 수리기술자
기록물관리사	- 고졸 후 6년 이상 - 업무숙달기간: 3년 이상~5년 미만	- 대학원졸업이상의 학력 - 관련자격: 사서

&lt;표 계속&gt;

적합직종	기간	비고
소방관	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고졸 후 4년 이상(일반적)</li> <li>- 소방분야는 1종 보통이상의 운전 면허 소지시 응시 가능, 구급분야는 1급 응급구조사자격증을 소지한 2년 이상의 경력자만 응시 가능</li> <li>- 업무숙달기간: 1년 이상~2년 미만</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학교졸업이상의 학력/공학계열(일반적)</li> <li>- 자격시험응시에는 특별한 학력제한 없음</li> <li>- 관련자격: 소방직공무원 공개채용시험이나 소방간부후보생 선발 시험에 합격 필수, 응급구조사, 소방설비기사, 위험물관리기능사</li> </ul>
소방설비기술자	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고졸 후 4년 이상</li> <li>- 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학교졸업이상의 학력/공학계열</li> <li>- 별도 훈련기관 존재</li> <li>- 관련자격: 소방설비기사, 소방설비관리기사</li> </ul>
의료장비기사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고졸 후 4년 이상</li> <li>- 업무숙달기간: 3년 이상~5년 미만</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학교졸업이상의 학력/공학계열</li> <li>- 관련자격: 전자기기기사</li> </ul>
응급구조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고졸 후 2년 이상</li> <li>- 업무숙달기간: 1년 이상~2년 미만</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문대학졸업이상의 학력</li> <li>- 전문대학 및 대학교에서 응급구조학을 전공하거나 응급구조사 양성과정을 이수한 후 1급 또는 2급 응급구조사 국가자격시험 합격 필수</li> <li>- 관련자격: 응급구조사</li> </ul>
사회복지사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고졸 후 4년 이상</li> <li>- 업무숙달기간: 1년 이상~2년 미만</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학교졸업이상의 학력/사회계열</li> <li>- 사회복지사 자격증 필수</li> <li>- 전문대학 및 대학교, 대학원에서 사회복지학 및 사회복지관련학을 전공하면 사회복지사 2급 자격을 취득, 졸업 후 국가시험에 합격하면 1급 사회복지사를 취득가능</li> <li>- 관련자격: 사회복지사</li> </ul>
직업상담원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고졸 후 4년 이상</li> <li>- 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학교졸업이상의 학력/사회계열</li> <li>- 관련자격: 사회복지사, 직업상담사</li> </ul>
장례지도사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고졸 이상</li> <li>- 업무숙달기간: 1년 이상~2년 미만</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고등학교졸업이상의 학력</li> <li>- 관련자격: 장례지도사(한국장례업협회 주관)</li> </ul>
전기안전기술자	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고졸 후 4년 이상</li> <li>- 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대학교졸업이상의 학력/공학계열</li> <li>- 관련자격: 전기기사, 전기공사기사</li> </ul>

<표 계속>

적합직종	기간	비고
보일러 설치 및 수리원	- 고졸 이상 - 업무숙달기간: 1개월 이상~3개월 미만	- 고등학교졸업이상의 학력 - 별도 훈련기관 존재 - 관련자격: 소방설비기사, 소방설비산업기사
건설기계 운전원	- 고졸 이상 - 업무숙달기간: 1년 이상~2년 미만	- 고등학교졸업이상의 학력 - 관련자격: 건설기계조종사면허 취득 필수, 3톤 미만의 굴삭기, 지게차나 5톤 미만의 불도저, 로우더의 소형건설기계를 조종할 경우 자격증이 없어도 지정교육기관에서 각각 12시간, 24시간의 이론 및 실습교육과정만 이수 시 면허취득 가능
버스운전사	- 고졸 이상 - 업무숙달기간: 1년 이상~2년 미만	- 고등학교졸업이상의 학력 - 관련자격: 자동차 운전 면허
도로운송사무원	- 고졸 이상 - 업무숙달기간: 1개월 이상~3개월 미만	- 고등학교졸업이상의 학력 - 관련자격: 도로교통안전관리자
품질관리원	- 고졸 후 4년 이상 - 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만	- 대학교졸업이상의 학력/공학계열 - 전문계고교 졸업 후 관련산업 생산직으로 장기간 일한 경우와, 이공계학과 전문대졸 이상의 학력자가 관련업체에서 2년 정도의 숙련기간을 거친 후 활동하는 경우 있음 - 관련자격: 품질관리기사, 공정관리기사
산업안전관리원	- 고졸 후 4년 이상 - 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만	- 대학교졸업이상의 학력/공학계열 - 별도 훈련기관 존재 - 관련자격: 소방설비기사, 소방설비산업기사
대기환경공학 기술자	- 고졸 후 6년 이상 - 업무숙달기간: 3년 이상~5년 미만	- 대학원졸업이상의 학력/자연계열 - 관련자격: 대기환경기사, 대기환경산업기사
수질환경공학 기술자	- 고졸 후 6년 이상 - 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만	- 대학원졸업이상의 학력/공학계열 - 관련자격: 수질환경기사, 수질환경산업기사

&lt;표 계속&gt;

적합직종	기간	비고
주택관리사	- 고졸 후 4년 이상 - 업무숙달기간: 3년 이상~5년 미만	- 대학교졸업이상의 학력/사회계열 - 관련자격: 주택관리사(보) 자격 증 취득 필수
경비원	- 고졸 이상 - 업무숙달기간: 1개월 이상~3개월 미만	- 고등학교졸업이상의 학력 - 관련자격: 무선설비기사, 방송통신기사, 방송통신기능사, 사진기능사
건물시설관리원	- 고졸 이상 - 업무숙달기간: 3개월 이상~1년 미만	- 고등학교졸업이상의 학력 - 관련자격: 전기기사, 소방설비기사, 전기산업기사, 소방설비산업기사
경호원	- 고졸 후 6년 이상 - 업무숙달기간: 3개월 이상~1년 미만	- 대학교졸업이상의 학력/사회계열 - 별도 훈련기관 존재 - 관련자격: 응급구조사
인명구조원	- 고졸 후 4년 이상 - 업무숙달기간: 3개월 이상~1년 미만	- 대학교졸업이상의 학력/예체능계열 - 관련자격: 생활체육지도자, 응급구조사
주차관리원	- 고졸 이상 - 업무숙달기간: 3개월 이상~1년 미만	- 고등학교졸업이상의 학력 - 관련자격: 자동차운전면허
조경관리원	- 고졸 후 4년 이상 - 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만	- 대학교졸업이상의 학력/예체능계열 - 관련자격: 조경기술사, 조경기사, 조경산업기사, 조경기능사
육묘 및 화훼작물재배사	- 고졸년 이상 - 업무숙달기간: 2년 이상~3년 미만	- 고등학교졸업이상의 학력
농림어업 관련 자문가	- 고졸 후 4년 이상 - 업무숙달기간: 3개월 이상~1년 미만	- 대학교졸업이상의 학력/자연계열 - 관련자격: 종자기술자, 종자기사, 식물보호기사, 종자산업기사

## 참고문헌

- 국가보훈처(2005). 『제대군인 생활실태조사』.
- \_\_\_\_\_ (2005). 『제대군인』, 창간호.
- \_\_\_\_\_ (2005). 『제대군인 취업지원 관련 주요정책』.
- \_\_\_\_\_ (2005). 『제대군인 취업현황』, 건강보험관리공단 조회자료('05.5월).
- \_\_\_\_\_ (2005). 『하반기 자체심사평가보고서』.
- 국방부 국정감사자료(2005). 『제대군인 취업지원제도』.
- 강종훈(2005). 『직업군인 전역자의 취업실태』, 군 인적자원의 효율적 획득 및 활용 제고 방안 세미나 자료, 한국직업능력개발원.
- 강종훈 외(2004). 『직업군인 전역자의 취업실태』, 한국직업능력개발원.
- 김상규 외(2004). 『기업이 요구하는 개인 역량 강화를 위한 제대군인』, 한국경영·기술컨설팅트협회.
- 박동열 외(2006). 『중소기업 연계형 제대군인 취업지원 프로그램 개발』, 한국직업능력개발원.
- 박재한(2004). 『장기복무 제대군인 취업지원 제도에 관한 연구』, 경희대학교 행정대학원 석사논문.
- 정원섭 외(2005). 『제대군인지원센터 운영실태 평가』, (사)한국행정문제연구소.
- 염영섭(2005). 『제대군인 지원정책 변동에 관한 연구』, 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- \_\_\_\_\_ (2006). 『육군인적자원개발』.
- 육군본부(2004). 『고용보험제도의 군 도입방안 세미나』, 세미나 자료.
- 이남실(2003). 『제대군인 취업향상방안』, 『한국군사』, 제16호, 한국군사문제연구소.
- 이정표 외(2005). 『군 전역간부의 사회취업 활성화』, 한국직업능력개발원·육군본부.
- \_\_\_\_\_ (2005a). 『제대군인을 위한 민간기업 적합 직종 발굴 방안』, 한국직업능력개발원.
- 제대군인지원센터(2005). 『운영관련 자문회의』.
- \_\_\_\_\_ (2005b). 『제대군인지원센터와 국방취업지원센터 웹사이트 비교』.

\_\_\_\_\_ (2005c), 『구직지원팀 업무시간 활용현황』.

\_\_\_\_\_ (2005d), 『전직지원서비스의 이해』.

\_\_\_\_\_ (2005e), 『민원만족도 설문조사』.

정동욱(2004). 『기업이 요구하는 개인역량 강화를 위한 제대군인 교육훈련 방안 연구』.

정철영 외(2006). 『제대군인 취업지원 프로그램 개발』, 한국고용정보원.

최병욱(2002). 『군 교육·훈련체제의 모형에 관한 탐색적 연구』, 서울대학교 대학원.

한국직업능력개발원(2005). 『제대군인 취업제고를 위한 군 경력관리, 인정 및 활용 대책』.

■ 저자 약력

- 박동열
  - 한국직업능력개발원 부연구위원
- 이 성
  - 한국직업능력개발원 연구위원
- 한환구
  - 육군본부

제대군인 전직지원 체계 구축 방안

- |           |  |
|-----------|--|
| · 발행연월일   | 2007년 12월 30일 인쇄<br>2007년 12월 31일 발행   |
| · 발 행 인   | 이 원 덕  |
| · 발 행 처   | 한국직업능력개발원<br>135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1<br>홈페이지: <a href="http://www.krivet.re.kr">http://www.krivet.re.kr</a><br>전 화: (02)3485-5000, 5100<br>팩 스: (02)3485-5200 |
| · 인 쇄 처   | 문중인쇄(주) (02)503-7764~5   |
| · 등 록 일 자 | 1998년 6월 11일   |
| · 등 록 번 호 | 제16-1681호  |