

職業能力開發研究
 第10卷(1), 2007. 4, pp. 23~49
 © 韓國職業能力開發院

제대군인 취업지원 프로그램 구안

정철영¹⁾ · 서우석²⁾ · 김성호³⁾ · 이예성⁴⁾ · 최동선⁵⁾ ·
 이종범⁶⁾ · 이성식⁷⁾ · 이건남⁸⁾ · 양안나⁹⁾ · 김성남¹⁰⁾

이 연구의 목적은 중·장기복무를 마치고 제대하여 재취업하고자 하는 제대군인들의 원활한 전직을 돕기 위한 제대군인 취업지원 프로그램의 개발방향과 개발안을 제시하는 데 있다. 이를 위해 국내·외에서 이루어지고 있는 제대군인 취업지원 프로그램의 실태를 분석하였고, 제대군인 취업지원 프로그램에 대한 제대예정군인 및 제대군인과 기업체의 요구를 분석하여 시사점을 도출하였다. 그리고 이를 기초로 제대군인 취업지원 프로그램의 기본방향과 전체 흐름도, 세부 프로그램 개발안을 제시하였다. 이를 위해서 활용된 연구의 방법은 문헌연구, 조사연구, 전문가 협의회 등이다. 이 연구를 통해서 제시된 제대군인 취업지원 프로그램의 개발방향과 개발안을 토대로, 일관되고 지속적인 수요자 중심의 제대군인 취업지원 프로그램의 개발이 가능할 것이다.

- 주제어: 제대군인, 제대군인 취업지원 프로그램, 프로그램 개발

투고일: 2007년 3월 12일, 심사일: 2007년 3월 23일, 심사완료일: 2007년 4월 6일

1) 서울대학교 교수 (cyjung@snu.ac.kr), 2) 경인교육대학교, 3) 국방취업지원센터, 4) 육군본부, 5) 한국직업능력개발원, 6) 청주교육대학교, 7) 서울대학교, 8) 서울대학교, 9) 서울대학교, 10) 서울대학교

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

최근 제대군인의 재취업이 사회적 관심사로 부각되고 있는 가운데 이들의 취업을 제고를 위한 다각적인 노력이 요구되고 있다. 현재, 우리나라는 매년 3,000여 명의 10년 이상 장기복무 제대군인이 전역하고 있으나, 이들에 대한 사회·정책적 지원 대책이 미흡한 실정이며, 7년 이상 10년 이하 복무 제대군인에게는 정부 지원이 전무한 상태이다. 제대군인이 가장 필요로 하는 취업에 대해서는 그 사업이나 체계적 지원이 미흡한데 취업률이 29%에 불과하다는 것이 그 단적인 예로 제시될 수 있다(유영옥, 2004).

중·장기 복무 군인들은 짧은 정년과 벽·오지 근무 등으로 인해 공무원, 교원, 기업체 근로자에 비해 열악한 직업적 특성을 지니며 군의 피라미드형 계급구조와 조직의 특수성으로 인하여 조기에 전역하게 된다. 이로 인해서 갑작스럽게 전역하게 되어 군과는 전혀 이질적인 사회에 적응해야 하는 어려움을 겪게 되는데, 이러한 사회복귀의 어려움 중에서 재취업 문제는 가장 핵심적인 문제라 할 수 있다.

이와 함께 중·장기복무 제대군인들이 평상 시 수행했던 업무가 주로 군사작전이나 군사기술과 관련된 국방업무 위주로 구성되어 있어서 전역 후 일반 노동시장에서의 활용이 극히 제한되어 있는 것이 현실이다. 즉, 일반 근로자들의 전직은 동일한 분야에서 직업을 바꾸거나 같은 직업을 유지하면서 분야를 바꾸는 것이 보통이지만, 중·장기 복무 군인들의 전직은 직업과 분야를 모두 바꾸어야 하는 점이 매우 큰 어려움으로 작용하고 있다. 또한, 장기복무 제대군인의 경우는 40대 중반에서 50대 중반으로 자녀교육과 가정생활에서 생애주기상 가계 지출이 최대인 시기가 되고, 중기복무 제대군인의 경우는 30대 초반에서 중반으로 역시 안정된 직업 확보가 없이는 경제적 위기를 맞을 수 있다(이경희, 2003; 최수용, 1999).

이러한 관점에서 제대군인들에게 제공할 다양하고 체계적인 취업지원 프로그램을 구축하는 일은 어느 때보다도 필요한 일이라고 할 수 있다. 그러나 현재 국내 제대군인 취업

지원 프로그램은 장기복무자 중심으로 이루어지고 있으며, 이마저도 체계적인 개발과 운영이 이루어지지 못하고 있어 취업지원 프로그램의 실효성이 낮은 실정이다. 그리고 제대군인 취업지원 관련 실태 파악을 위한 연구(강종훈·김종우, 2004; 국가보훈처, 2005; 국방부, 2006a), 정책적·제도적인 개선방안 마련을 위한 연구(국가보훈처, 2006; 국방부, 2006b; 김진욱·양기근, 2002; 이정표 외, 2003, 2005) 등은 비교적 많이 이루어져 왔으나 취업지원 프로그램 개발을 위한 체계적인 기초연구는 거의 없는 실정이다.

그러므로 이 연구에서는 제대군인 취업지원 프로그램을 개발하기 위한 기초연구로서 국내·외 취업지원 프로그램의 실태를 분석하고, 제대군인 취업지원 프로그램에 대한 제대예정군인, 제대군인, 기업체의 요구를 분석함으로써 제대군인 취업지원 프로그램 개발을 위한 개발방향과 개발안을 제시하고자 한다.

2. 연구의 방법

가. 문헌연구

국방부 및 국가보훈처를 중심으로 이루어지고 있는 국내 취업지원 프로그램 현황 및 국외의 제대군인 취업지원 프로그램 현황을 분석하기 위하여 각종 연구보고서, 학위 논문, 학술지 논문, 일반 서적, 인터넷 자료 등을 수집하여 고찰하였다.

나. 조사연구

이 연구에서는 소속군, 계급, 복무기간, 병과 등에 따른 취업지원 프로그램에 대한 제대예정군인 및 제대군인들의 다양한 요구를 조사·분석하기 위해서 설문조사를 실시하였다. 또한, 제대군인이 취업하는 기업체에서 제대군인 취업지원 프로그램과 관련하여 어떠한 요구사항들을 가지고 있는지도 조사·분석하였다.

이를 위해서 제대예정군인은 2006년 상반기에 직업보도교육에 참여하고 있는 교육생 1,000여 명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 제대군인은 2002년에서 2005년 전역자 중 출신군과 계급에 따라 유층화표집 방법으로 추출한 6,000여 명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 출신군은 국군조직법(1963. 5. 20. 법률 제1343호)에 따라 육군,

공군, 해군으로 나누었고 계급은 부사관급, 위관급, 영관급으로 구분하였다. 또한, 복무기간, 복무업무, 복무지역 등을 함께 고려하여 고르게 포함되도록 하였다. 기업체는 한국고용정보원의 협조를 받아 산업분류에 따라 골고루 포함되도록 무작위로 표집된 1,000여 개 기업체를 대상으로 하였다. 설문조사의 방법은 이메일을 통한 인터넷 설문조사 방법을 활용하였다. 제대예정군인, 제대군인, 기업체 설문조사의 대상, 회수율, 실시기간 및 협조기관은 <표 1>과 같다.

<표 1> 제대예정군인, 제대군인, 기업체 설문조사의 개요

구분	대상	회수율	실시기간(2006년)	협조기관
제대예정군인	직업보도교육생 1,000여 명	420명(42%)	8월 15일~30일	국방취업지원센터
제대군인	'02년~'05년 전역자 중 6,000여 명	1,346명(22.4%)	8월 10일~20일	육군본부
기업체	기업체 1,000여 개	102명(10.2%)	9월 15일~30일	한국고용정보원

다. 전문가 협의회

제대군인 취업지원 프로그램의 내용분석 및 요구분석을 통해 도출된 개선안의 기본방향과 세부 프로그램 개발안에 대한 검토와 수정 등은 전문가 협의회에서 이루어졌다. 전문가 집단은 진로지도 및 진로상담을 전공한 대학교수 및 연구원, 제대군인 취업지원 관련 기관(국방취업지원센터, 제대군인취업지원센터, 보훈교육연구원 등)의 관계자 및 전문가, 국방부 및 각 군의 관계자 등으로 구성되었으며, 전문가 집단의 규모는 논의 주제에 따라 3~5명 정도로 구성하였다.

II. 제대군인 취업지원 프로그램 실태분석

1. 국내 제대군인 취업지원 프로그램

현재 우리나라의 제대군인 취업지원은 크게 국방부와 국가보훈처를 중심으로 이루어지고 있으며, 두 기관의 역할 분담은 국방부에서는 제대예정군인을, 국가보훈처에서는 제

대군인을 주로 담당하고 있다. 국방부 중심의 취업지원 기관으로는 국방부 보건복지관실 전직지원정책팀 아래로 육군 인사참모부 제대군인지원처, 해군 인사참모부 인사근무처, 공군 인사참모부 인사근무처가 있으며, 이러한 각 군의 제대군인을 대상으로 재취업을 지원하기 위한 기관으로 국방취업지원센터가 있다. 국방부를 중심으로 실시되고 있는 제대군인 취업지원 프로그램은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있는데, 각 군에서 실시하고 있는 장기복무 제대예정군인을 위한 직업보도교육생 소집교육과 국방취업지원센터에서 실시하고 있는 장기복무 제대예정군인을 위한 직업보도교육, 중기복무 제대예정군인을 위한 사회적응교육이 그것이다(〈표 2〉 참조).

<표 2> 국방부 제대군인 취업지원 프로그램 개요

시행 기관	프로그램명	프로그램 내용	운영	대상
각 군	직업보도 교육생 소집교육	<ul style="list-style-type: none"> 직업보도교육에 들어가기 전에 오리엔테이션을 위해서 실시 취업지원정책 및 직업보도교육과정 소개, 취업정보 제공, 국방취업지원센터 및 제대군인지원센터 소개 등으로 구성 	<ul style="list-style-type: none"> 시기: 직업보도교육 입교 전 기간: 4시간 연 횟수: 4회 연 인원: 2,000여 명 	장기 복무 제대 군인
국방 취업 지원 센터	직업보도 교육	<ul style="list-style-type: none"> 제대 1년 전부터 장기복무자로서 희망하는 자에 한해서 직업보도교육을 실시 이 기간에는 직업보도교육을 받을 수 있도록 군에서 교육비와 시간 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 시기: 제대 1년 전 기간: 1년 연 횟수: 6회 연 인원: 6,000여 명 	
국방 취업 지원 센터	중기복무자 사회적응 교육	<ul style="list-style-type: none"> 중기복무 제대예정자에게 실시 채용동향 및 경력관리전략, 이력서 및 자기소개서 작성법, 취업성공이미지 및 입사면접전략, 모의면접, 취업영어전략 등 	<ul style="list-style-type: none"> 시기: 제대 전 기간: 5일 연 횟수: 6회 연 인원: 700여 명 	중기 복무 제대 군인

이 중에서 『군인사법』에 의거한 ‘직업보도교육’은 우리나라에서 제대군인 취업지원을 위해서 시행되고 있는 교육사업 중 가장 중심적인 것으로, 전역을 1년 앞둔 모든 장기복무 제대군인들에게 교육명령이 내려지고 희망하는 자는 참여할 수 있다. 이를 위해서, 교퐁비 월 8만 원, 사설학원비 월 10만 원이 8개월 이상 지원된다. 직업보도교육은 국방부 보건복지관실 전직지원팀에서 총괄하고, 국방취업지원센터에서 업무대행을 하고 있으며, 국방부, 국방취업지원센터, 육군본부, 국가보훈처, 노동부, 중소기업청 등 여러 기관에서 협력하여 운영하고 있다. 직업보도교육 내의 교육과정으로는 전직지원 프로그램, 전문성 향상교육, 전문기관 위탁교육, 취(창)업교육(전방순회교육, 취업소양, 소자본창업), 대

학위탁교육, 직업능력개발교육, 기능교육, 사이버교육, 육군추가과정(항만물류관리사, 항만하역실무사, 빌딩경영관리사, 경호경비사, 건설사업관리) 등이 있다. 국가보훈처에서도 국방부와 함께 제대군인 취업지원 프로그램의 한 축을 담당하고 있다. 국가보훈처의 산하기관으로는 보훈교육연구원과 제대군인지원센터가 있는데 보훈교육연구원은 주로 교육을 담당하고, 제대군인지원센터는 교육 이후의 컨설팅 서비스를 담당한다.

보훈교육연구원에서는 제대군인들을 위한 사회적응 교육, 취업소양 교육, 소자본창업 교육, 경영관리자 교육, 인사·노무관리자 교육, 경·공매전문가 교육 등을 운영하고 있다. 사회적응 교육은 보통 장기복무 제대예정군인을 대상으로 제대 2년 전부터 실시하고 있으며, 취업소양 교육, 소자본창업 교육, 경영관리자 교육, 인사·노무관리자 교육, 경·공매전문가 교육은 제대군인들을 대상으로 하나 직업보도 기간에 있는 군인들도 참여할 수 있다. 이처럼 실제로 교육과정을 운영할 때에는 참여 대상을 엄밀하게 구별하는 것이 아니라 융통성 있게 운영하고 있으며, 군인 가족들도 참여할 수 있게 문을 열어 놓고 있다.

한편, 제대군인지원센터에서는 제대 2년 전의 사회적응 교육과 제대 1년 전의 직업보도교육을 마친 제대군인들이 등록하여 지속적인 서비스를 받게 된다. 지속적인 서비스란, 컨설턴트와의 상담을 통해서 취업이나 창업에 이르는 과정에서 주기적으로 경력관리 컨설팅을 받는 것을 의미한다. 또한, 제대군인지원센터에서는 평일 오후에 취업을 시도하고 있는 사람들을 위해서 소그룹 단위의 워크숍인 취업 워크숍을 실시하고 있다. 이러한 국가보훈처를 중심으로 실시되고 있는 제대군인 취업지원 프로그램의 개요는 <표 3>과 같다.

<표 3> 국가보훈처 제대군인 취업지원 프로그램 개요

시행기관	프로그램명	프로그램 내용	운영	대상
보훈교육 연구원	사회적응 교육	<ul style="list-style-type: none"> 진로 설정을 목표로 함. 전직정보 제공, 전직계획 수립, 사회적응프로그램 제공 	<ul style="list-style-type: none"> 시기: 제대 2년 전 기간: 2주 연 횟수: 12회 연 인원: 768명 (2006년 상반기) 	장기 복무 제대 군인
	취업소양 교육	<ul style="list-style-type: none"> 취업경쟁력 제고를 목표로 함. 취업전략 수립, 취업기술 습득, 취업실전능력 개발 	<ul style="list-style-type: none"> 시기: 제대 전/후 기간: 4일 연 횟수: 4회 연 인원: 106명 (2006년 상반기) 	

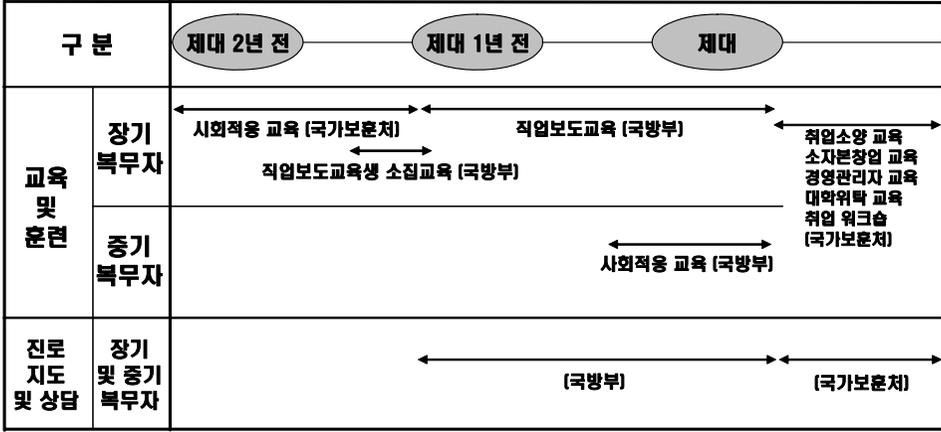
(표 계속)

시행기관	프로그램명	프로그램 내용	운영	대상
보훈교육 연구원	소자본창업 교육	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 창업능력 개발을 목표로 함. ▪ 창업목표 설정, 창업성공요인 습득, 창업성공률 향상 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 시기: 제대 전/후 ▪ 기간: 2주 ▪ 연 횟수: 4회 ▪ 연 인원: 56명 (2006년 상반기) 	장기 복무 제대 군인
	경영관리자 교육	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 경영 전문가 양성을 목표로 함. ▪ 글로벌 마인드 향상, 경영통합 능력 배양, 창조적 기업가 정신 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 시기: 제대 전/후 ▪ 기간: 16주 ▪ 연 횟수: 1회 ▪ 연 인원: 50명 	
	인사·노무 관리자 교육 (대학위탁)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인사·노무 전문가 양성을 목표로 함. ▪ 인사·노무 전문지식 습득, 국가자격수준의 전문가 양성 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 시기: 제대 전/후 ▪ 기간: 16주 ▪ 연 횟수: 1회 ▪ 연 인원: 50명 	
	경·공매 전문가 교육 (대학위탁)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 경·공매 전문가 양성을 목표로 함. ▪ 부동산 재테크 마인드 고취, 성공적인 사회진출 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 시기: 제대 전/후 ▪ 기간: 16주 ▪ 연 횟수: 1회 ▪ 연 인원: 50명 	
제대군인 지원센터	취업지원 컨설팅	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 진로상담, 취업·창업 진단, 취업·창업 지원, 주기적인 경력관리 컨설팅 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 시기: 제대 후 ▪ 기간: 주기적인 컨설팅 지원 ▪ 연 횟수: 연중 ▪ 연 인원: 576명 (2006년 상반기) 	중장기 복무 제대 군인
	취업 워크숍	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 이력서 작성법, 면접 전략, 채용정보 탐색 및 활용 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 시기: 제대 후 ▪ 기간: 1일 ▪ 연 횟수: 연중 ▪ 연 인원: 910명 (2006년 상반기) 	

주: 1) 장기복무자 사회적응교육이 공식 명칭이나 사회적응이라는 용어에 대한 거부감으로 인해 현장에서는 전직지원교육이라고 지칭함.
 2) 인사·노무 관리자 교육과 경·공매 전문가 교육은 대학에 위탁하여 운영하고 있음.

이상에서 살펴본 바와 같이, 우리나라의 제대군인 취업지원 프로그램은 국방부와 국가보훈처 중심으로 운영되고 있다. 이러한 취업지원 프로그램들을 운영기관, 대상, 시기별로 종합하여 보면, [그림 1]과 같다.

[그림 1] 운영기관, 대상, 시기별 제대군인 취업지원 프로그램 종합



제대군인 취업지원 프로그램들은 그 목적에 따라 다양한 내용을 담고 있는데 이러한 내용은 크게 '진직준비 동기부여', '진로탐색 및 설계', '직업교육 및 훈련', '취업준비 및 실행', '창업 준비 및 실행', '은퇴준비', '사후관리'로 나누어 볼 수 있다. 이러한 하위영역에 따라 기존 프로그램들의 내용을 분석하여 종합하면 <표 4>와 같다.

<표 4> 제대군인 취업지원 프로그램 하위영역별 내용분석

구분	국방부			국가보훈처					
	국방취업지원센터			보훈교육연구원			제대군인지원센터		
	위탁 교육	전직지원 프로그램	중기 복무자 사회적응 교육	장기 복무자 사회적응 교육	취업 소양 교육	소자본 창업 교육	위탁 교육	취업 워크숍	취업 지원 컨설팅
전직준비 동기부여		○		○					
진로탐색 및 설계		○		○	○				○
직업교육 및 훈련	○						○		
취업준비 및 실행		○	○	○	○			○	○
창업준비 및 실행		○		○		○			○
은퇴준비				○					
사후관리		○							○

주: 위탁교육은 대학이나 공공·민간직업훈련기관에 위탁하여 실시하는 교육을 의미함.

국방부와 국가보훈처에서 실시하고 있는 국내 제대군인 취업지원 프로그램의 실태분석을 통해서 얻을 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 각 군에서 연 4회 4시간씩 실시하고 있는 직업보도교육생 소집교육을 더욱 강화할 필요가 있다. 즉, 직업보도교육생 소집교육 기간 동안 자신의 전직목표를 설정하고, 직업보도기간 동안에 주어지는 여러 가지 교육프로그램과 서비스들 중에서 어떠한 것들을 선별적으로 활용하여 자신의 진로목표를 가장 효율적으로 달성할 것인지에 대한 구체적인 계획을 미리 설정하도록 하는 것이 필요하다. 둘째, 현재 황적으로 제시되어 있는 프로그램들을 수준별로 종적으로 재배열하는 것이 필요하다. 이를 통해, 취업준비를 처음 시작하는 단계에서부터 전문적인 기술을 배우는 단계까지 어떠한 순서를 밟아 나가야 하는지에 대해 안내할 필요가 있다. 또한, 이렇게 재배열하는 과정에서 기존의 프로그램들 중에서 중첩되는 내용을 제외시키고 추가되어야 하는 내용은 새로운 교육과정을 신설하는 일이 필요할 것이다. 셋째, 중기복무자와 장기복무자는 처한 상황이나 교육요구가 매우 다르므로 이러한 특성에 따른 차별화된 프로그램을 개발하여 제공할 필요가 있다. 넷째, 다양한 교육 방법과 매체를 활용하여 학습자들의 다양한 욕구를 충족시킬 필요가 있다.

2. 국외 제대군인 취업지원 프로그램

제대군인에 대한 취업지원은 국가마다 다양한 양상을 보이고 있는데, 정치·안보 상황이 우리와 비슷한 대만에서는 중앙 정부의 제대군인 지원 부서에서 직업보도를 담당하고 있으나, 대부분의 국가는 노동성, 국방성, 재향군인회 등에서 직업보도를 담당하고 있다. 또한, 영국, 독일 등 사회복지 제도가 잘 갖추어져 있는 국가들의 경우는 완벽한 사회보장 프로그램에 의해 제대 후 취업 문제를 해결하고 있고, 미국, 대만은 국가 및 공공기관에 제대군인을 우선적으로 채용하도록 하고 있으며, 독일은 의무채용제도를 적용하고 있다. 독일에서는 국가 및 공공기관에서 고급직위는 11.6%, 하급직위는 16.7%에 해당하는 비율로 제대군인의 채용을 의무화하고 있다.

국가마다 직업보도교육의 내용이나 추진방식은 다양하게 이루어지고 있으나, 대부분의 국가들은 사회적응 교육, 직업전환 교육, 원격교육 등을 실시하고 있으며, 군내 직업교육 기관뿐만 아니라 군외 직업교육 기관을 이용하여 직업보도교육을 실시하고 있다. 미국, 캐나다, 영국, 독일, 일본, 대만의 취업지원 현황 중 취업지원 프로그램에 초점을

맞춰 취업지원 기관별 취업지원 내용과 특징을 종합하여 정리하면 <표 5>와 같다.

<표 5> 외국의 제대군인 취업지원 기관의 취업지원 내용 및 특징

구분	취업지원 기관	취업지원 내용	특징
미국	국방부	<ul style="list-style-type: none"> • 교육지원단 프로그램: 학점인정 프로그램, 학·군 교류협력 체제, 국가시험 정보제공 및 지원, 자발적 교육 프로그램에 대한 평가 체제 지원 • 국방인력 재취직 알선제도: 국방인력 정보센터를 통한 취업알선 • 자격 시스템: 군의 주특기와 관련되는 민간 직종과 민간자격증 획득 요건을 연계해 주는 온라인 시스템 • 군 교육 및 경력인증서: 군복무 경력 및 교육 훈련과정을 기록한 공식 문서 • 교사 자격증 획득지원: 교직과정 이수 및 교사 자격 취득 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 특기직무와 연계한 적합 직종 정보제공 • 표준화된 검사 도구를 통해 개인의 직업적성 및 소질 발견을 도움 • 직업 및 취업정보 시스템 구축 운영 • 체계적인 지원체제 구축 • 평생교육 체제
	육군	<ul style="list-style-type: none"> • 제대지원 사무실: 제대예정자 상담, 교육, 복지혜택 관련 조언 등 • 육군 경력동문 프로그램: 구직기술, 군 취득 능력과 민간기업 자격증과 접목하는 방법, 재정설계 방법, 각종 제도 설명 등 	
	노동부	<ul style="list-style-type: none"> • 상이군인 근접지원 프로그램: 상이 제대군인이 취업경쟁력을 갖추도록 돕는 프로그램 • 부랑자 재통합 프로그램: 집 없는 제대군인을 위한 교육, 훈련, 의료 등의 서비스 • 제대군인 전환지원 프로그램: 군사기지에서 실시되는 3일간의 포괄적인 전환지원 워크숍 	
	제대군인부	<ul style="list-style-type: none"> • 직업재활과 고용제도: 상이군인 대상 심리적 상담과 교육지원, 구직기술 훈련 및 취업정보 제공 등 • 가정교사 프로그램: 학업수행 능력이 부족한 경우 학교가 개인과의 선생님을 지원 • work-study 프로그램: 제대군인부 사무실 등 보훈 제도 관련 사무실에 100시간 동안 아르바이트로 고용 	
캐나다	국방성	<ul style="list-style-type: none"> • 캐나다 국방학교의 평생교육 프로그램: 장기 계획 세미나, 전환 세미나, 워크숍, 교육상환 제도, 기술완료과정, 캐나다군 평생교육 프로그램, 군 민간 훈련인정 프로그램 	<ul style="list-style-type: none"> • 군 입대 전에 가지고 있던 기술을 연계하여 군에서 계속 공부할 수 있도록 각종 교육혜택을 부여함.

(표 계속)

구분	취업지원 기관	취업지원 내용	특징
영국	국방부 산하 제대 군인청	<ul style="list-style-type: none"> • 군외 직업교육: 제대 전 28일간 정부기관, 민간대학, 기업 등에 의한 직업교육 실시, 제대 후에는 정부기관, 기업이 실시 • 지역재정착센터에서 직업전환 워크숍 • 전문가 훈련 	<ul style="list-style-type: none"> • 체계적인 재정착 서비스 지원과정 • 복무기간에 따라 차등화된 진로전환 서비스 제공
독일	연방군 직업보도원	<ul style="list-style-type: none"> • 정보제공 및 상담 • 군복무 중 민간 직업교육 및 기관연수 지원 • 직업지도 오리엔테이션 • 현장실습 • 직업교육 • 면접비용, 이사비용 지원, 숙련수당 제공 • 군사자격증의 민간자격증으로 전환 • 장애군인 직업재활 교육 	<ul style="list-style-type: none"> • 직업보도원의 인력은 모두 직업 및 노동문제 전문가로 구성 • 복무기간별 직업교육지원 체계적 • 군복무 중에도 민간경력을 준비할 수 있는 기회 주어짐.
	연방군 직업전문학교	<ul style="list-style-type: none"> • 전문분야의 지식 심화과정 • 공인지도자, 사무관리원 등 직업준비 과정 • 일반 전문대학의 졸업자격 획득 	<ul style="list-style-type: none"> • 연방군 직업전문학교의 일반 직업교육과정에 8년 이상 복무자는 복무 마지막 15개월, 12년 이상 복무자는 마지막 24개월 참가 가능
일본	자위대	<ul style="list-style-type: none"> • 취직지도: 직업적성검사, 진로상담 위탁, 커리어 컨설턴트 양성교육 • 직업훈련: 군내·외 기능훈련, 통신교육, 업무관리 교육 • 능력개발지원: 제대 10년 전(재직 25년 차), 직업능력개발설계 집합훈련(3일간) → 제대 3년 전, 기능훈련 및 업무관리 교육 • 취직지원: 대기업과의 지원기업협의회를 통해 대령급 이상 퇴직자의 취직지원 활동 • 군내·외 취직지원 홍보 • 취직원호 정보 네트워크 통합시스템 운영 	<ul style="list-style-type: none"> • 정년보장 및 높은 취업률 ('04년 97%) • 계급별 교육·직업훈련 및 자격과정 체계화 • 군 복무 중 경력관리 체제 구축: 군 복무를 직업 능력개발단계, 재취직활동 단계로 구분하고 제대 10년 전부터 능력개발 및 취업준비 시작
	지방연락부	<ul style="list-style-type: none"> • 취업 세일즈: 지방자치단체, 지역 중소기업 협의회를 통해 중령 이하 정년퇴직자의 취직지원 활동 	<ul style="list-style-type: none"> • 2002년 이후 맞춤형 교육 실시

(표 계속)

구분	취업지원 기관	취업지원 내용	특징
대만	국방부	<ul style="list-style-type: none"> • 중·대령 이상 제대 전 직업훈련 실시 • 노동자보호위원회와 함께 제대 후 직업훈련 실시 • 구인구직 순회 설명회 	<ul style="list-style-type: none"> • 중·대령 이상 제대 전 직업훈련: 민간 기업에 위탁 운영, 훈련 후 민간기업 취업률 60% • 제대군인 직업훈련: 기능 훈련중심, 제대 장교 및 부사관 취업률 51%
	퇴제역 관병보호 위원회	<ul style="list-style-type: none"> • 취업서비스: 취업정보 제공, 구직기술 교육, 취업상담 및 직업적성평가 서비스, 취업 및 창업지도 강좌 • 직업기술훈련 및 보수훈련 실시 • 홍보: 제대군인의 취업 시 장점, 인력특성, 고용안정성 등을 기업에 홍보 	<ul style="list-style-type: none"> • 직업기술훈련 및 보수훈련: 퇴제역 관병보호위원회 소속 도원(桃園) 직업 훈련센터에서 자체교육 또는 기업에서 요구하는 직업훈련과목 개설·운영
	노동자 보호 위원회	<ul style="list-style-type: none"> • 취업서비스: 삼합일 취업서비스(취업서비스, 실업급여 지급, 직업훈련 서비스의 통합제공), 취업촉진 수당, 창업상담 서비스, 직업보도 자료제공, 인터넷 취업서비스센터 운영 • 직업훈련: 인터넷에 직업훈련 자료 업데이트, 국방부와 함께 제대군인 직업훈련 실시 	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련의 특징: 훈련과 고용의 일체화, 민간훈련 자원을 확대·운용하고 훈련기구 개발, 노동자보호 위원회 소속의 11개 직업 훈련 기구에서 연 5,800여 명 훈련
	청년보호 위원회	<ul style="list-style-type: none"> • 청년직장체험계획 수립·운영 	<ul style="list-style-type: none"> • 18~29세 고등학교 졸업 청년대상 견습훈련 기회 제공

자료: 대만 국방부(2005). 『대만군 전역군인 전역 전 직업훈련 및 직업보도에 대한 현행 실시 방법』.

육군 인사참모부(2005). 『해외 공무출장 결과 보고』, 내부자료.

육막 인사부 막집·원호과(2006). 『취직원호업무』, 내부자료.

이정표 외(2003). 『학교-군-직업세계의 원활한 이행을 위한 군 인적자원개발 종합 대책』, 한국직업능력개발원·육군본부.

미국 국방부 제대군인 지원사이트 <http://www.dodtransportal.dod.mil/dav/lsnmedia/LSN>

미국 노동부 <http://www.dol.gov>

미국 제대군인부 <http://www.va.gov>

영국 제대군인청 <http://www.veteransagency.mod.uk>

영국 CPT <http://www.ctp.org.uk/ctp/index.html>

일본 방위청·자위대 <http://www.jda.go.jp>

이러한 내용을 바탕으로 제대군인 취업지원 프로그램 개발을 위한 시사점을 제시하면

다음과 같다. 첫째, 대상과 시기에 따라 특화된 교육훈련 프로그램과 지원제도를 운영하고 있었다. 대만의 경우, 제대 전에는 중·대령을 대상으로 직업훈련 과정을 운영하고 있으며, 제대 후에는 제대군인을 대상으로 기능훈련 중심의 직업훈련을 운영하고 있었다. 일본은 군 복무 중 경력관리 체제를 구축하여, 제대 10년 전부터 취업준비를 시작하며 계급별 교육·직업훈련 및 자격과정이 체계화되어 제대 3년 전부터 계급에 따라 업무관리 교육과 기능훈련을 받게 된다.

둘째, 기업에서 요구하는 직업훈련 과목을 개설·운영하고 있었다. 대만은 민간 취업훈련 단체들과 협조체제를 구축하는 등 민간훈련 자원을 확대·운용하고 훈련기구 개발에 지속적인 노력을 기울이고 있었다. 특히, 중·대령 직업훈련 과정을 민간 기업에 위탁 운영하는데 훈련 후의 취업률은 60%에 이른다. 또한, 퇴제역 관병보도위원회 소속 도원 직업훈련센터에서 자체 교육이나 기업에서 요구하는 직업훈련 과목을 개설·운영하고 있다. 일본 역시 2002년 이후부터 기업 맞춤형 교육을 실시하고 있다.

셋째, 제도와 시스템에서 군의 경험과 교육을 주요한 자원으로 인정하고 활용하려는 의지가 잘 나타나고 있었다. 미국의 경우, COOL 시스템 제도를 통해서 군에서의 주특기가 민간 직종과 민간 자격증 획득에 필요한 여건과 어떻게 연계되어 있으며 이것이 다시 자격증 획득을 위한 교육과 어떻게 연계되는지 안내하고 있다. 이를 통해서 군에서의 소중한 경험이 사장되지 않고 사회에 연계되어 경제발전의 동력으로 활용될 수 있도록 시스템화하고 있다.

넷째, 군 복무 중 계속해서 교육을 받을 수 있도록 지원하고 있다. 독일은 복무기간별로 직업교육을 체계적으로 지원하고 있으며, 군복무 중에도 민간경력을 준비할 수 있는 기회를 주고 있다. 캐나다는 국방학교의 평생교육 프로그램에서 군 입대 전에 가지고 있던 기술을 연계하여 군에서 계속 공부할 수 있도록 각종 교육혜택을 부여하고 있다. 이와 같은 군 복무 중의 평생교육 지원은 제대 후 전직을 용이하게 할 뿐만 아니라 군 복무 중의 자부심과 사기를 높이는 효과를 가져 오는 것으로 평가 받고 있다.

다섯째, 취업지원 프로그램에 효과성을 높일 수 있는 교수방법과 교과과정을 개발하여 적용할 필요가 있다. 미국의 TAP에서는 군에서의 책임감, 리더십, 안전에 대한 치밀함 등의 덕목이 일반 기업에서 어떻게 강점으로 활용될 수 있는지 설명해 주고, 자신의 지원 분야에 해당되는 항목을 선택해 이력서에 인용할 수 있도록 하고 있다. 또한 군 경험에 대한 부정적인 견해를 소개해 자신이 앞으로 민간사회에서 어떤 평가를 받을 수 있는지 예상하고 대처할 수 있도록 돕는다. 한편, 영국의 CTP 서비스 중 진로전환 워크숍에서

는 구직기술 습득을 위해 역할연습과 같은 실천적 요소들을 포함하고 있는데, 일방적인 강의 형태보다는 참여자의 실습을 유도해 긍정적 피드백을 주고, 인터뷰 시물레이션과 같은 상황설정을 통한 역할연습을 활용함으로써 효과를 얻고 있다.

Ⅲ. 제대군인 취업지원 프로그램 요구분석

제대군인 취업지원 프로그램 개발에 대한 제대예정군인 및 제대군인과 기업체의 요구를 분석하기 위해 설문조사를 실시하였다. 제대예정군인을 대상으로 하는 설문지는 ① 제대 후 취업 및 창업에 대한 계획, ② 직업보도교육, ③ 취업지원 정책(제도) 및 프로그램 개발에 대한 요구, ④ 일반사항 등의 영역으로 구성되었고, 제대군인을 대상으로 하는 설문지는 ① 제대 후 취업 및 창업에 대한 계획, ② 직업보도교육, ③ 제대 후 심리상태 및 삶의 설계, ④ 취업실태, ⑤ 취업지원 정책(제도) 및 프로그램 개발에 대한 요구, ⑥ 일반사항 등의 영역으로 구분되어 설문문항이 작성되었다. 또한, 제대군인 취업지원 프로그램과 관련한 기업체의 인식과 요구를 조사하기 위한 설문지는 ① 제대군인의 채용 현황, ② 제대군인의 취업(채용) 및 지원의 필요성, ③ 일반적 사항 등으로 구성되었다. 여기에서는 다양한 영역에 대한 설문조사 결과 중, 취업지원 프로그램 개발에 대한 시사점을 줄 수 있는 내용을 중심으로 요약하여 제시하였다. 한편, 설문에 참여한 제대예정군인 및 제대군인의 일반적 특성을 제시하면 <표 6>과 같다.

<표 6> 제대예정군인 및 제대군인의 일반적 특성

구분		제대예정군인		제대군인	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
소속군	육군	329	78.3	1,060	78.8
	해군	33	7.9	163	12.1
	공군	58	13.8	123	9.1
계급	부사관급	139	33.1	339	25.2
	위관급	140	33.3	557	41.4
	영관급	141	33.6	450	33.4
계		420	100.0	1,346	100.0

1. 제대에정군인 요구분석

제대 후 취업 및 창업에 대한 계획에 있어서 취·창업 분야를 결정하지 못한 이유로는 '정보의 부족'을 가장 많이 들었으며, 제대 이후를 위해서 현재 가장 비중을 두고 있는 것도 '정보 수집'이라는 응답이 가장 많았다. 취업 및 창업을 준비하기 위해서 가장 시급한 사항으로는 '직업능력개발을 위한 교육훈련'(36.0%)을 가장 많이 언급하였고, 그 다음으로 '직업정보', '사회생활에 필요한 역량', '취업 및 창업을 위한 상담', '취업 장려금 또는 창업자금 대출'의 순이었다.

직업보도교육에 대해서는 장기복무자의 38.4%가 직업보도교육에 참여하지 않고 있었는데, 그 이유로는 '교육대상이 아니다'는 응답을 제외하고는 취업에 도움이 안 된다는 응답이 22.7%로 가장 많았다. 직업보도교육 기간의 적절성에 대해서는 '전혀 적절하지 않다'가 22.7%, '적절하지 않다'가 36.4%, '보통이다'가 19.5%, '적절하다'가 20.8%, '매우 적절하다'가 0.6%로 적절하지 않다는 응답이 많았는데, 중기복무자는 '1년 이상~1년 6개월 이내'를 가장 많이 원하고 있었고, 장기복무자는 '1년 이상~1년 6개월 이내'와 '1년 6개월 이상~2년 이내'가 동수로 가장 많았다. 직업보도교육 프로그램에 참여하는 시기에 대해서 장기복무자에게 물었을 때, '전역 전 9개월~12개월 이내'가 가장 많았고 그 다음으로 '전역 전 3개월 이내', '전역 전 3개월~6개월 이내', '전역 전 6개월~9개월 이내'의 순이어서 전역을 3개월 앞두고 직업보도교육 프로그램에 참여하는 경우가 두 번째로 많은 것으로 나타났다. 직업보도교육 프로그램에 대한 만족도에 있어서는 항목별로 2.71~3.62로 나타나 만족(4점)에 미치지 못하였고, '취업알선 및 창업지원'이 2.71로 가장 낮았다. 그 다음으로는 '정부 및 군 차원의 행·재정적 지원', '직업정보 및 서비스 제공', '교육훈련 비용', '교육기간', '교육훈련 시설 및 설비', '교육훈련 방법', '교사 및 강사의 수준', '프로그램 내용' 순으로 낮은 만족도를 보였다.

취업이나 창업을 지원하기 위한 사항들의 필요 정도에 있어서, 필요성에 대한 인식이 가장 높은 항목은 '중장기 군 복무자의 사회취업보장제도 실현'(4.58)이었으며, 그 다음으로 '취업 시 군 경험의 평가인정 통로 마련'(4.48), '교육훈련/직업안내 및 정보 제공 확대'(4.41), '취업촉진 장려금 지원 또는 창업자금 지원 확대'(4.31), '취업이나 창업을 위한 상담 확대'(4.30), '참여 교육훈련기관 및 시설에 대한 선택기회 확대'(4.29), '교육훈련기관의 질 관리 강화'(4.23), '다양한 시간대에 프로그램 운영'(4.20), '교육훈련 비용 확대 지원'(4.15), '교육훈련기관의 서비스 강화'(4.10) 등의 순으로 나타났다. 또한

제대군인을 지원하는 기관에서 제대군인을 효율적으로 지원하기 위해 필요한 내용에 대해서는 '다양한 교육프로그램 확대'가 38.9%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 그 다음으로 '지방센터 증설', '전문 컨설턴트의 증원', '수도권 센터 증설', '기관 홈페이지의 기능 확충' 등의 순으로 나타났다. 한편, 제대군인을 위한 프로그램의 주된 내용에 대해서는 '취업 및 창업 준비 과정'(39.4%)이 주된 내용이 되어야 한다는 의견이 가장 많았으며, 그 다음으로 '직무와 관련된 특수한 전문지식과 기술'(20.2%), '자격취득 과정'(19.7%), '직무와 관련된 기초적인 지식과 기술'(12.3%), '직업 활동에 필요한 일반 기초교양'(7.5%) 등의 순으로 나타났다.

2. 제대군인 요구분석

전역 전 전직준비를 시작하는 시기에 대해 '제대 시'라고 응답한 비율이 중기복무자는 48.6%, 장기복무자는 40.7%였으며 '1년 전'이라고 응답한 비율은 중기복무자 29.1%, 장기복무자 34.2%로 나타나 중·장기복무자 모두 제대에 임박하여 전직준비를 시작하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 현재 취·창업 상태에 대해, 중기복무자는 '취업'(49.0%), '창업'(5.0%), '미취업(46.0%)', 장기복무자는 '취업'(43.3%), '창업'(5.1%), '미취업'(51.6%)인 것으로 나타나 중·장기복무자 모두 무직인 경우가 많은 비중을 차지하고 있었다. 취업이 어려운 이유로는 '전문성 부족'을 가장 많이 응답하였고 그 다음으로 '많은 연령', '자리 없음', '정보부족', '부정적 인식', '인맥부족' 순으로 응답하였으며, 창업 시 어려운 점으로는 '사업자금 부족'을 가장 많이 응답하였고 그 다음으로 '경영미숙', '창업정보 부족', '자신감 부족'을 들었다. 취·창업을 한 제대군인의 취업 및 창업 경로의 경우, '개인노력'이라고 응답한 사람이 가장 많았으며, 그 다음으로 '군 동료나 선배', '인맥', '지원기관', '군 경력' 등의 순이었다. 현재 직업생활에 대한 만족도에 있어서는 '보수수준'을 가장 낮게 응답하였고 그 다음으로 '자아실현', '안정성', '사회적 평판', '근무시간', '작업환경', '대인관계' 순으로 낮게 응답하였다.

제대군인 지원기관에 대한 요구사항으로는 '다양한 프로그램 확대', '지방 센터 증설', '전문 컨설턴트 증원', '수도권 센터 증설', '기관 홈페이지 기능 확충'의 순으로 응답하였다. 취업이나 창업을 위한 지원사항의 필요정도에 대해서는 '사회취업보장제도 실현', '취업 시 군 경험의 평가인정통로마련', '교육훈련 안내 및 정보제공', '상담(컨설팅) 확대',

‘취(창)업을 위한 지원금 확대’, ‘훈련기관의 시설 선택기회 확대’, ‘훈련기관의 질 관리강화’, ‘교육훈련기관의 서비스 강화’, ‘교육훈련비용 확대’, ‘다양한 시간대 프로그램 운영’ 등 모두에서 ‘보통(3.00)’ 이상으로 인식하고 있었다.

취업지원 프로그램의 주 목적으로는 ‘취업’이나 ‘창업’을, 교육기간으로는 ‘4~6개월’, 주당 운영 횟수로는 ‘주 3회’를, 실시시기로는 ‘제대 전 1년 이내’를, 주된 내용은 ‘취업이나 창업을 준비하는 과정’이어야 한다는 응답이 가장 높게 나타났다. 또한 효과적인 취업 및 창업지원을 위해 새롭게 개발되어야 할 교육과정으로 ‘어학 프로그램’, ‘IT교육’, ‘분야별 실제업무를 바탕으로 한 취업정보교육 및 기초교육’, ‘다양한 기술 및 자격증 취득 과정’ 등의 의견을 제시하였다.

3. 기업체 요구분석

설문조사에 참여한 기업체의 일반적 특성을 제시하면 <표 7>과 같다.

<표 7> 응답 업체의 일반적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
사업 업종	제조업	31	30.4
	건설업	16	15.7
	도매 및 소매업	7	6.9
	숙박 및 음식점업	4	3.9
	운수업	3	2.9
	통신업	4	3.9
	금융 및 보험업	2	2.0
	사업 서비스업	16	15.7
	교육 서비스업	6	5.9
	보건 및 사회복지사업	6	5.9
	오락, 문화 및 운동 관련 서비스업	6	5.9
	기타 공공, 수리 및 개인서비스업	1	1.0
매출 규모	5천만 원 미만	4	3.9
	5천만 원 이상~1억 원 미만	5	4.9
	1억 원 이상~10억 원 미만	6	5.9
	10억 원 이상~100억 원 미만	36	35.3
	100억 원 이상	51	50.0
계		102	100.0

기업체에서 제대군인을 채용하지 않는 이유에 대해 '경력에 비해 높은 연령'을 가장 많이 선택하였으며, 그 다음으로 '임금을 많이 주어야 할 것 같음', '직무능력부족', '개인역량 및 경쟁력 부족' 등을 들었다. 반면, 제대군인을 채용한 이유로는 '리더십 등 군 생활을 통해 습득된 능력', '군에서의 직무와의 관련성', '관련 자격 및 면허' 등을 들었다. 제대군인을 채용한 경험이 있는 기업체를 대상으로 제대군인에 대한 만족도를 조사한 결과, '기본적인 인성 및 태도'(3.8), '기초적인 능력 및 지식'(3.5), '전문지식과 기술'(3.2)로 나타나 기업체에서도 제대군인의 전문성을 가장 낮게 인식하고 있었다. 제대군인의 이직 이유를 살펴보면, '적성에 맞지 않아서'라는 응답이 가장 많았고, 그 다음으로 '적용하지 못해서', '동료 및 상사와의 관계', '작업환경 및 근로조건의 불만' 등의 순이었다. 따라서 취업을 위한 전문성의 확보와 함께, 취업 이후 직장생활에 대한 적응을 위한 교육 및 서비스가 필요할 것으로 판단된다.

제대군인 취업지원에 대한 기업체의 역할에 대해서는 '기업의 형편에 따라 판단해야 한다'는 응답이 77.5%로, '기회가 주어진다면 정부의 시책에 부응하겠다'는 응답은 13.7%로 나타났다. 또한, 제대군인 취업에 대한 홍보에 있어서 약 80%의 기업이 이러한 홍보를 접해본 일이 없다고 응답하였으며, 채용의뢰를 받는 경우에도 채용을 의뢰한 제대군인의 업무능력이나 경력사항에 대한 정보의 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

IV. 제대군인 취업지원 프로그램 개발방향 및 개발안

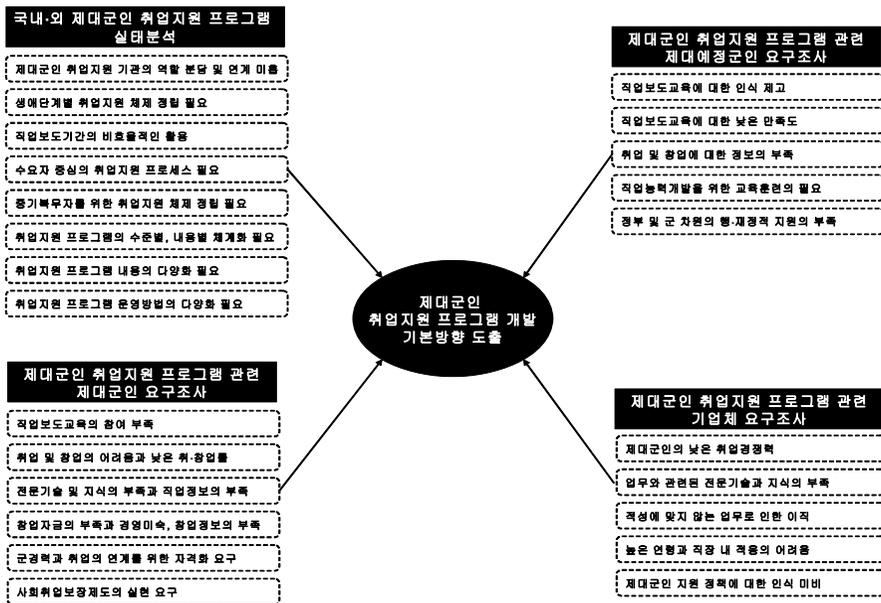
1. 제대군인 취업지원 프로그램 개발방향

제대군인 취업지원 프로그램의 개발방향 및 개발안을 구안하기 위해서 국내·외 제대군인 취업지원 프로그램의 실태를 분석하고, 제대에정군인 및 제대군인과 기업체를 대상으로 취업지원 프로그램에 대한 요구조사를 실시한 결과를 분석하여 시사점을 도출하였다. 각 영역별 도출된 시사점을 제시하면 (그림 2)와 같으며, 이를 토대로 제대군인 취업지원 프로그램 개발을 위한 개발방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 효율적인 제대군인 취업지원 프로그램을 위해서는 제도의 효과성이 제고되어야 한다. 아무리 좋은 프로그램이 개발되어 운영된다 하더라도 제도적으로 제대 전 취업준

비 기간의 확보, 교육비 지급, 제대 후 생계비 지급 등이 이루어지지 않는다면 실질적인 효과를 거두지 못할 것이다. 둘째, 제대군인 취업지원 프로그램을 위한 체제 간의 연계성이 제고되어야 한다. 제대군인 취업지원을 담당하고 있는 국방부와 국가보훈처 간의 역할 분담이 모호하고 서로 연계가 이루어지지 못하여, 수요자인 제대군인들도 두 기관을 모두 이용하면서 오히려 혼란스러워 하고 있다. 셋째, 제대군인 취업지원 프로그램의 효율성이 제고되어야 한다. 현재, 장기복무자들이 직업보도교육 기간 동안 참여할 수 있는 취업지원 프로그램은 90여 개에 이른다. 그러나 직업보도교육생들의 참여율이 저조하고 많은 프로그램에 참여한 사람들도 이러한 교육경험이나 자격증이 실제적인 취업에 이르지 못하는 경우가 많다. 넷째, 제대군인 취업지원 프로그램의 다양성이 추구되어야 한다. 제대군인들은 복무기간, 소속군, 병과, 계급, 연령에 따라 다양한 하위집단으로 나누어지며 이들의 진로목표 또한 다양할 것이다. 따라서 이러한 다양한 요구에 부응하기 위해서는 다양한 교육내용과 다양한 형태의 지원서비스가 필요하다. 다섯째, 수요자 중심의 편리성이 추구되어야 한다. 현재의 취업지원 프로그램은 여러 프로그램들을 나열하여 놓고 수요자가 스스로 자신에게 필요한 것을 선택하도록 되어있으나, 이제는 수요자의 상황과 요구를 먼저 파악하고 그에 따른 진로목표 설정 및 목표 달성을 위한 안내가 이루어져야 한다.

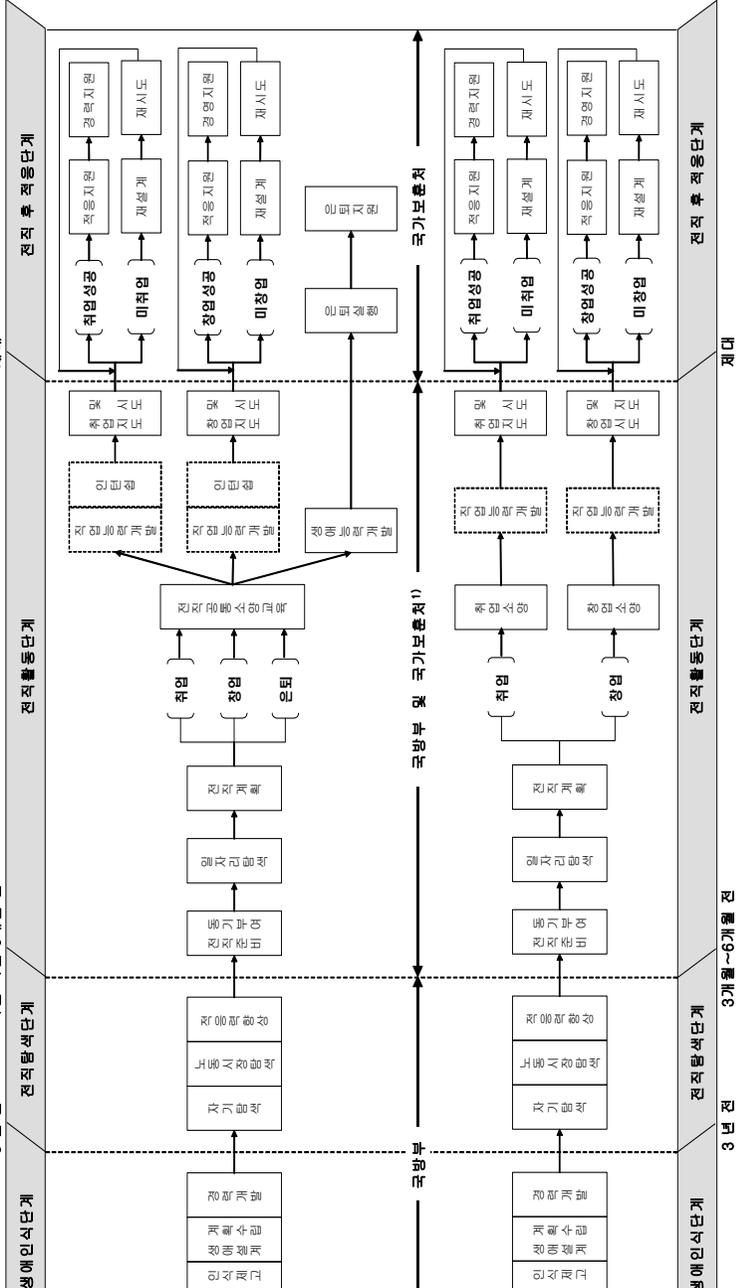
[그림 2] 제대군인 취업지원 프로그램 개발을 위한 개발방향 도출



2. 제대군인 취업지원 프로그램 개발안

앞에서 제시한 개발방향에 따라 제대군인을 위한 취업지원 프로그램의 전체 흐름도를 다음의 [그림 3]과 같이 입대부터 제대 이후까지의 시기별로 복무기간별로 나누어 도출하였다. 보다 일관되고 지속적인 취업지원이 이루어지기 위해서, 제대군인 취업지원의 단계는 크게 '생애인식단계', '전직탐색단계', '전직활동단계', '전직 후 적응단계'로 나누어진다. 각 단계에서 이루어지는 취업지원 활동에 대한 자세한 설명은 <표 8>과 같다.

제대군인 취업지원 프로그램 전체 흐름도
5년 전 1년~1년 6개월 전



사상과 제대군인지원법에 따르면 제대 전 군인은 국방부에서, 제대 후 군인은 국가보증처에서 담당하도록 되어 있으나, 현재 이러한 업무가 명확하게 구분되어 이루어지지 않고 있으며, 현실적인 여건상 구분하여 실시하기 어려운 점이 많으므로 제대 전·후가 유익으로 연계될 수 있도록 제대를 얼마 앞두고 있는 전직활동단계에서는 국방부와 국가보증처가 연계하여 실시하는 것이 바람직함. 본은 자신의 전직목표에 따라서 선택 가능함을 의미함.

<표 8> 제대군인 취업지원 프로그램 전체 흐름도의 구성

단계	단계별 지원 내용
<p>생애 인식 단계</p> <p>입대 후부터 제대 5년 전 (중기는 제대 3년 전)의 기간으로 군 생활을 장기적인 생애설계 관점에서 바라보도록 하고 생애설계계획을 수립하여 이에 따른 지속적인 경력개발을 함.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 생애설계인식 제고 - 군복무 시부터 생애설계 관점에서 군 생활을 인식하도록 함. · 생애설계계획 수립 - 군 복무기간을 포함하여 제대 이후의 삶에 대한 장기적인 계획을 수립하도록 함. · 경력개발 - 장기적인 생애계획에 따라 군복무 중의 교육이나 개별 학습을 통해서 자신의 경력을 개발·관리하도록 함.
<p>전직 탐색 단계</p> <p>제대 5년 전부터 1년~1년 6개월 전(중기는 제대 3년 전부터 3개월~6개월 전)의 기간으로 전직에 대한 인식을 하기 시작하고 전직에 대한 기초적인 탐색과 준비를 함.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 자기탐색 - 직업심리검사나 상담, 그룹토의 등을 통해서 전직과 관련된 자신의 특성을 탐색해 보도록 함. · 노동시장탐색 - 기업체 견학, 선배와의 대화, 웹서핑 등을 통해서 노동시장에 대해서 탐색해 보도록 함. · 적응력 향상 - 전직 적응력 향상을 위해서 자기개발, 시간관리, 스트레스 관리, 학습능력 향상 등에 대한 교육을 받음.
<p>전직 활동 단계</p> <p>제대 1년~1년 6개월 전 (중기는 제대 3개월~6개월 전)부터 제대 시까지의 기간으로 본격적인 전직활동 시작하는 단계임.</p> <p>전직준비에 대한 전반적인 이해를 도모하고 전직탐색 단계의 기초적인 탐색을 심화하여 일자리를 탐색하고 이를 바탕으로 전직계획을 수립하여 취업, 창업, 은퇴를 위한 구체적인 준비를 하는 시기임.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 전직준비 동기부여 - 전환에 대해서 이해하도록 하고 스트레스 관리, 대인관계 의사소통 등의 기본적인 기술과 군연금법, 직업보도교육, 생활법률 정보 등에 대한 기본적인 정보를 제공하며 고용 및 노동시장의 변화를 이해하고 이에 대한 관리 및 적응의 중요성을 인식하도록 함. · 일자리탐색 - 전직을 위한 심화된 탐색을 실시하는 것으로 자기이해와 노동시장에 대한 이해를 바탕으로 자신에게 적합한 일자리를 탐색함. · 전직계획 - 일자리탐색 결과를 바탕으로 전직목표를 세우고 이를 위한 구체적인 전직준비 방법에 대해서 계획함. · 전직공통소양교육 - 취업, 창업, 은퇴를 위한 기본적인 지식과 기술을 배움. · 직업능력개발 - 자신이 원하는 직업에서 요구하는 지식과 기술을 갖추기 위해서 교육 및 훈련을 받음. · 인턴십 - 자신이 원하는 직업 분야의 현장에서 근무해 봄으로써 실제적인 지식과 기술을 습득하고 직장의 분위기를 익힘. · 생애능력개발 - 전직목표를 은퇴로 설정한 사람들에게 은퇴생활을 위한 기본적인 기술(컴퓨터 활용 능력, 영어 회화 등)을 배우도록 함. · 취업지도 및 시도 - 취업 준비에 대한 더욱 구체적이고 심화된 내용을 지도 받으며 실제로 취업을 시도함. · 창업지도 및 시도 - 창업 준비에 대한 더욱 구체적이고 심화된 내용을 지도 받으며 실제로 창업을 시도함.

(표 계속)

	단계	단계별 지원 내용
전직 후 적응 단계	제대 이후의 기간으로 전직에 성공한 사람들을 대상으로는 적응과 계속적인 진전을 돕고 전직을 성공하지 못한 사람들에게는 전직계획에 대한 재설계와 재시도를 도움.	<ul style="list-style-type: none"> · 적응지원 - 취업과 창업을 성공한 사람들의 적응을 돕기 위해 군 경력의 강점 활용하기, 시간관리, 심리 프로그램 등을 제공함. · 경력지원 - 취업 이후의 경력개발을 도움. · 경영지원 - 사업장 경영을 위한 전략을 지원함. · 은퇴지원 - 은퇴생활의 어려움에 대해 도움. · 재설계 - 전직계획을 점검하고 재설계함. · 재시도 - 수정된 전직계획에 따라 재시도함.

이러한 단계별 취업지원 활동은 취업지원 프로그램으로 개발되어 활용이 가능한데, 본격적인 취업준비가 이루어지는 직업보도기간에 해당하는 ‘전직활동단계’와 제대 이후의 ‘전직 후 적응 단계’를 위해 개발 가능한 취업지원 프로그램의 예시는 [그림 4]와 같다. 이러한 취업지원 프로그램은 단계별, 내용별로 특성화된 소규모의 프로그램으로 모듈화하는 것이 가능하고 제대군인은 상담자와 논의하며 전직계획을 세우며 그 계획에 따라 모듈을 선택하여 개인별 맞춤형 프로그램을 재구성한 후 이수할 수 있을 것이다.

[그림 4] 제대군인 취업지원 프로그램 개발안(예시)



주: 1) 음영으로 표시된 부분은 취업지원 프로그램으로 개발이 가능함. 직업능력개발 교육 및 훈련과 생애 능력개발은 위탁교육으로 운영하고 경력지원, 경영지원, 은퇴지원은 1:1 상담 서비스임.
 2) 1, 2, 3 등의 번호는 프로그램의 순서를 나타내고, A, B의 알파벳은 프로그램의 선택 유형을 나타냄.

V. 논의 및 제언

1. 논의

연구의 결과를 통해, 제대군인 취업지원 프로그램 개발을 위한 몇 가지 논의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 전직과정을 따르는 일련의 지원 프로세스가 마련되어야 한다. 현재 제대 전에는 국방부, 제대 후에는 국가보훈처에서 공통적으로 교육, 진로지도 및 상담, 취업알선 및 정보제공을 하고 있는데, 이러한 체제의 문제점은 제대 전과 후의 차별성과 연계성이 낮다는 점이다. 군인의 제대는 신분전환과 직업의 전환을 동시에 겪는 과정으로서 '전환'에 관련한 폭넓은 접근이 필요하다. 따라서 제대를 염두에 둘 때부터 경력 개발에 대한 동기부여, 전직준비 및 전직실행 과정, 전직성공 후 직업적응, 제대 후 미취업자 및 취업자 지원에 이르기까지 전직과정을 따르는 일련의 프로세스인 동시에 개인의 필요에 따라 순서에 관계없이 선택·참여할 수 있는 개별 프로그램을 마련해야 한다.

둘째, 자기주도적이며 적극적인 경력개발을 지원하여야 한다. 설문조사 결과, 대부분의 응답자가 취업지원 프로그램에 대한 의존도가 높은 편이어서 자기 스스로 경력관리를 해 나가고 있지 않은 것으로 나타났다. 그러나 끊임없는 경력개발과 변화관리를 요구하는 고용환경에서 직업생활을 유지하기 위해서는 자기주도적인 경력관리가 절실하다. 따라서 스스로 제대 전 경력개발에 대한 동기를 부여하고 앞으로의 경력개발을 전개할 수 있는 방법을 습득할 수 있도록 지원해야 한다.

셋째, 취업 및 창업경쟁력을 강화해야 한다. 설문조사 결과, 대부분의 응답자는 취업과 실질적으로 연계될 수 있는 취업지원 프로그램을 희망하고 있었다. 취업 및 창업에 성공하기 위한 경쟁력 강화는 각 상황에서 요구받는 전문능력의 보유가 커다란 관건이다. 따라서 직업능력개발교육 및 훈련은 기업에서 요구하는 직업기초능력 및 전문능력을 중심으로 과정을 선정하고, 인턴십 프로그램 등으로 실무중심 교육훈련을 실시할 필요가 있다.

넷째, 수요자 특성별 다양한 프로그램을 구축해야 한다. 설문조사 결과, 대부분의 응답자는 수요자의 요구에 따른 취업지원 프로그램 개설을 희망하였고, 임관시기, 복무기간, 제대 직전, 제대 시기 등을 고려한 특성별 취업지원 프로그램을 희망하고 있었다. 따라서

제대군인의 복무기간, 보유경력, 희망분야에 따라 취업지원 프로세스를 구축하고 그에 따른 특성별 프로그램을 설계할 필요가 있다.

2. 제언

연구의 결과를 토대로, 보다 효과적이고 효율적인 프로그램의 개발 및 운영을 위한 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 제대군인에 대한 취업지원이 효과적으로 이루어지기 위해서는 제대군인 취업지원 프로그램의 개발과 함께 이를 운영하기 위한 운영주체, 운영방법 및 사후관리 등에 대한 논의가 이루어져야 하며, 이와 동시에 취업지원 프로그램의 원활한 실행을 위한 법적·제도적 지원이 필요하다. 즉 관련 법률의 재정비, 취업지원 정보 인프라 구축을 위한 연계시스템 구축, 다양한 교육훈련 콘텐츠의 개발·보급, 취업지원 전담인력의 확보, 제대군인 채용 기업에 대한 지원 등에 대한 방안이 다각적으로 검토될 필요가 있다.

둘째, 일선부대에서의 취업능력 개발에 대한 인식을 확산시킬 필요가 있다. 제대예정자의 직업보도교육 참여가 적극적으로 이루어지지 않는 이유는 직업보도교육에 대한 낮은 인식, 교육의 실효성에 대한 불신 등 다양하게 생각할 수 있으나, 복무 중인 부대사정이나 근무여건상 참여가 어려운 것도 많은 비중을 차지하고 있다. 따라서 제대예정자가 직업보도기간 중 제대 후 사회복귀를 위한 준비에 전념할 수 있도록 일선부대에서 취업능력 개발의 필요성에 대한 인식을 확산시키고, 이를 실질적으로 보장할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

셋째, 제대군인 전직지원에 대한 전담기관체제 구축이 필요하다. 현재, 제대군인 취업지원은 전담기관 체제로 운영되지 않고 주요 취업지원 기관인 국방부와 국가보훈처가 제대 전후 지원에 독자적으로 관계하고 있다. 두 기관은 제대 전과 후의 지원 내용과 수준에 크게 차이가 없이 모두 교육훈련, 진로상담, 온·오프라인 취업알선 및 정보제공, 박람회개최, 사무공간지원, 홍보발간물제작 및 배포 등의 업무를 하고 있다. 유기적인 연계체제를 갖추고 있지 않은 상황에서 비슷한 사업을 중복하여 시행하거나 정보와 노하우가 공유되지 않아 비용의 낭비와 수혜자들의 혼란이 예상된다. 보다 효율적인 지원을 위해서는 전담기관체제를 갖추고 자체 인력을 양성하여 군 자체의 진로전환 프로그램으로 운영하면서 관련기관과의 유기적인 협력 체제를 구축하는 일이 필요할 것으로 보인다.

참 고 문 헌

- 강중훈·김종우(2004). 『직업군인 전역자의 취업 실태』, 한국직업능력개발원.
- 국가보훈처(2005). 『제대군인 생활실태조사』.
- _____ (2006). 『장기복무 제대군인 취업지원 대책』.
- 국방부(2006a). 『제대군인 취업지원 실태』, 국무회의 보고자료.
- _____ (2006b). 『2006년도 직업보도교육 계획』.
- 김진옥·양기근(2002). 『제대군인 사회정착촉진 지원시스템 개발에 관한 연구』, 제대군인지원정책연구원.
- 대만 국방부(2005). 『대만군 전역군인 전역 전 직업훈련 및 직업보도에 대한 현행 실시 방법』.
- 유영옥(2004). 『제대군인 지원제도에 관한 연구』, 『군사논단』, 제38호, 64~87쪽, 한국군사학회.
- 육군 인사참모부(2005). 『해외 공무출장 결과 보고』, 내부자료.
- 육막 인사부 막집·원호과(2006). 『취직원호업무』, 내부자료.
- 이경희(2003). 『장기복무군인의 취업지원에 관한 연구』, 경희대학교 행정대학원 미간행 석사학위논문.
- 이정표 외(2003). 『학교-군-직업세계의 원활한 이행을 위한 군 인적자원개발 종합 대책』, 한국직업능력개발원·육군본부.
- _____ (2005). 『군 전역간부의 사회취업 활성화』, 한국직업능력개발원.
- 최수용(1999). 『장기복무 전역군인의 취업활성화 방안 연구』, 국방대학원 미간행 석사학위논문.
- 미국 국방부 제대군인 지원사이트 <http://www.dodtransportal.dod.mil/dav/lsnmedia/LSN>
- 미국 노동부 <http://www.dol.gov>
- 미국 제대군인부 <http://www.va.gov>
- 영국 제대군인청 <http://www.veteransagency.mod.uk>
- 영국 CPT <http://www.ctp.org.uk/ctp/index.html>
- 일본 방위청·자위대 <http://www.jda.go.jp>

abstract

A Study on the Development of Military Veterans'
Job-seeking Support Program

Chyul-Young Jyung, Woo-Seok Seo, Sung-Ho Kim,
Lye-Seong Lee, Dong-Son Choi, Jong-Bum Lee,
Sung-Sik Lee, Gun-Nam Lee, An-Na Yang, Seong-Nam Kim

The purpose of this study is to suggest plans and directions for developing job-seeking support program for military veterans. The study is conducted through literature review, survey and interview. The results of this study are as follows: (1) basic development directions and flowchart of job-seeking support program for military veterans are suggested; and (2) development plans for sub-programs are suggested.

Keyword: Military veterans, Job-seeking support program, Program development