

# 군(軍) 단기복무장교의 전역 후 취업지원 방안 연구

김 지 덕\*

## 요 약

우리나라 군(軍)은 5년 이상에서 10년 미만 복무한 중기복무자와 10년 이상 복무한 장기복무자 위주의 취업지원 정책을 추진하고 있어서 상대적으로 단기복무자들에 대한 취업지원이 미약한 실정이며 특히, 국가적인 청년 실업문제와 연계하여 단기복무장교들도 전역 후 심각한 취업난에 휩싸이고 있다. 이러한 문제는 초임장교의 약 80%에 해당하는 학군과 학사사관후보생 획득에 심각한 영향을 미치고 있으며 이들은 대부분이 단기복무 후 전역하는 실정이기에 그에 대한 대책이 절실히 필요한 시점이다. 그러므로 이 연구에서는 단기복무장교를 위한 취업지원과 연관된 제도와 법령에 대한 정비소요를 도출하고 취업지원 제도와 전역 후 기업에서 요구하는 적합한 인재에 맞는 단기복무자의 군 복무 간 경력관리 모델방안과 안정적인 일자리 확보계획을 제안함으로써 우수인력 획득을 통해 학군·학사장교 선발 경쟁비를 향상시키고자 한다. 또한 이것이 결과적으로 군(軍) 전투력 발전으로 기여할 것이다.

## Obligated Involuntary Officer's Employment Support Plan Research After Discharge

Kim Ji Deok\*

## ABSTRACT

Because Korean military promotes employment support policy which give priority to the middle service officer who served more than 5 but less than 10 years and long term service officer who served more than 10 years, the support policy for obligated involuntary officer is relatively deficient. To make matters worse, national youth unemployment makes obligated involuntary officers suffer from serious unemployment crisis after discharge. These problems have bad effect on gaining ROTC·KAOCs cadets who constitute about 80% of first appointment officers and because they are mostly discharged after just taking a short service, it's time to find a measure to solve the problem. Thus, this study is investigated to improve competitive rate of entry of ROTC·KAOCs for securing outstanding manpower by deducing MR about legislation and system which are related to employment support for obligated involuntary officers and suggesting stable job secure plan for employment support, supplement system, and after discharge, model way of career management during military service of an obligated involuntary officers who are suitable for qualified men who are needed for a company. Also, it will lead to combat power development of the military consequently.

**Key words : Obligated Involuntary Officer, Employment Support**

접수일(2018년 11월 21일), 게재확정일(2018년 12월 18일)

\* 육군학생군사학교 210학군단

## 1. 서 론

현재 우리 정부에서는 청년 취업 문제를 해결하기 위해 국정과제에 포함하여 다양한 방면으로 일자리 창출을 위한 노력을 추진하고 있으나 쉽지 않은 상태이다.

이러한 시기에 단기복무장교의 지원율은 점차 하락되고 있어서 우수자 선발을 위해 전역 이후 취업지원과 관련된 법령.과 제도를 정비하고 안정적인 일자리 확보 및 군 복무의 경력이 사회와 연결될 수 있는 기반을 마련하는데 그 목적이 있다.

학군사관후보생의 최근 3년간 경쟁비는 <표 1>에서 보는 바와 같이 2016년도에 3.81:1, 2017년도에 3.02:1, 2018년도에 2.69:1로써 지원율의 급격한 하락으로 인해 향후 우수인력 획득의 어려움이 예상되기에 이를 해결하기 위한 적극적인 노력이 필요하다.

<표 1> 학군사관후보생 최근 3년간 경쟁비

구 분		2016년	2017년	2018년
인 원	선 발	3,824	4,101	3,789
	지 원	14,569	12,380	10,182
경쟁비	계	3.81:1	3.02:1	2.69:1
	남 자	3.75:1	2.95:1	2.69:1
	여 자	4.60:1	3.87:1	2.67:1

육군학생군사학교에서 자체적으로 진행했던 전국 대학생 중 학군사관후보생을 지망하지 않는 1·2학년 약 2,000명을 대상으로 한 설문결과에 의하면 학군사관후보생의 지원율 하락의 간접적인 원인은 정부의 병 복무기간 단축방안 검토의 영향으로 68%가 장교보다는 병 복무를 희망하고 있으며 학군사관후보생을 지원하지 않는 이유는 <표 2>와 같이 복무기간(48%)과 입영훈련 및 교내교육(29%)에 대한 부담이 주원인으로 작용하고 있어서 우수자원 획득을 위한 복무기간 단축, 군사학교육 및 입영훈련, 장기복무 기회 확대, 단기복무장교의 전역 후 취업지원 등 제도적인 보완이 필요하다.

<표 2> 학군사관후보생을 지원하지 않는 이유

구분	복무기간	입영훈련	교내교육	취업	주변만류
비율	48%	16%	13%	13%	10%

이러한 학군사관후보생의 지원율 하락은 대한민국을 대표하는 100대 기업에서 요구하는 인재상도 영향이 있을 법 하다. 이들의 인재 상을 종합해 보면 도전정신(Pioneer)을 꼽은 기업이 88개사, 주인의식(Responsibility)은 78개사, 전문성(Specialty)은 77개사, 창의성(Unconventionality)은 73개사, 도덕성(Ethicality)은 65개사 순으로 5대 인재 상을 요구하고 있으나 군에서는 이와 연계한 복무관리나 자기계발을 위한 노력이 상대적으로 부족한 실정이다.

그 대표적으로 단기복무장교의 주류를 이루고 있는 학군과 학사사관후보생들의 선발방법은 대학의 전공과는 무관하게 성적우수자를 우선 선발하고 있어서 군에서의 병과소요와 대비해 이와 관련된 전공자와의 불균형 현상을 초래하고 있다. 즉 <표 3>에서 보는 바와 같이 최근 3년간 포병, 정보통신, 공병병과의 경우 자연·공학계열 전공자가 분류되어야 하는데 다수가 인문·사회계열 전공자로 강제 분류되는 현상이 발생되고 있으며 특히 포병병과는 60%이상이 인문·사회·교육·예체능·의약계열인 비전공자가 분류되고 있어서 전공률이 많이 떨어지고 있다.

<표 3> 최근 3년간 자연·공학계열 주요 병과분류

구 분	포 병	정보통신	공 병
전공률	38.2%	73.0%	86.3%
비전공률	61.8%	27.0%	13.7%

이처럼 비전공 병과로 분류되어 군 복무를 한다면 병과에 대한 직무소양이 부족하고 군 복무의 자신감이 떨어지며 결국 지휘관리 상 결함이 발생할 뿐 아니라 군 복무의 경력이 취업요건과 무관하기 때문에 전역하기 전까지 취업준비에만 전념함으로써 그 기간에는 부대관리의 취약점이 발생하는 주요원인으로 작용할 것이다.

## 2. 단기복무장교의 취업환경 및 전망

### 2.1 제대군인의 취업지원관련 법령

제대군인의 취업지원과 관련된 법령은 ‘군 인사법(전직지원교육)’, ‘군인복지기금법(취업지원활동에 대한 지원)’, ‘국방부 훈령(직업보도 업무에 관한 규정)’, ‘군무원 인사법(군무경력 제대군인의 특별채용)’, ‘제대군인지원에 관한 법률(직업교육훈련, 취업보호, 특수직종 우선고용, 제대군인 채용시 우대, 창업지원)’, ‘국가유공자예우법(취업보호, 기업체 등 우선고용의무)’, ‘군로자 직업훈련 촉진법(군 전역 또는 예정자 고용촉진훈련)’ 등과 같다.

특히, 제대군인의 세부적인 취업지원과 관련된 ‘제대군인지원에 관한 법률’은 <표 4>에서 보는 바와 같이 취업지원 대상을 전역 후 3년이 지나지 않은 장기복무 제대군인으로 한정하고 있으며 중기복무자는 제한적인 지원을 하고 있고 단기복무장교에 대해서는 취업지원과 관련된 법적근거가 없어 이를 지원하는 데는 많은 애로사항으로 작용되고 있다.

<표 4> 제대군인 지원에 관한 법률(요약)

- 제대군인의 정의: 군 복무를 마치고 전역(퇴역, 면역 또는 상근예비역 소집해제)한 사람
- 제대군인의 구분
  - 단기복무 제대군인: 5년 미만 복무 후 전역한 사람
  - 장기(중기)복무 제대군인: 10년 이상(5년 이상 10년 미만) 복무 후 전역한 사람
- 취업지원 대상: 전역 후 3년이 지나지 않은 장기복무 제대군인
- 취업지원 내용: 진로·직업상담, 채용박람회, 직업교육훈련, 취업알선 등
  - \* 중기복무 제대군인: 제한적인 취업지원
- 취업지원 실시기관: 해당 기관에 채용된 제대군인의 호봉이나 임금을 결정할 때에 제대군인의 군 복무기간을 군무경력에 포함할 수 있다.

이러한 실정에서 육군에서는 단기복무장교의 취업지원을 위한 법령개정을 추진하고 있으며 현재에는 두 가지 법령이 진행 중에 있다.

첫째, 단기복무 장병을 전직지원 대상에 포함하

기 위한 법령이 지난 2016년 10월에 이종명 의원이 발의하여 현재 상임위원회에 계류 중에 있으며 이 법안이 통과가 되면 단기복무장교의 지원을 위한 예산확보와 관련조직 확대의 기틀을 마련할 수 있을 것으로 기대되고 있다.

둘째, 소방공무원 특채선발 시 군(軍) 특수부대 근무 경력조건이 3년으로 되어 있어서 특전사, 특공여단, 수색·기동대대에 근무한 단기복무장교는 지원대상이 될 수 없는 실정이다. 따라서 육군에서는 소방청과 특수부대 근무 경력조건을 3년에서 2년으로 개정하는 내용으로 협조 중(2018년 6월 기준)에 있다.

### 2.2 단기복무장교의 취업지원을 위한 노력

#### 2.2.1 국방부의 청년장병(35세 이하 간부 및 병)일 자리를 위한 SOS프로젝트 추진

국방부에서는 청년장병 일자리를 위해 2015년에 개원한 국방전직교육원에서 단기복무 전역예정 장교와 부사관들에게 1박 2일간의 전역 후 취업교육을 시키고 있으며 2018년도부터는 연대급 이상(350개) 전 부대의 전역예정 장병을 대상으로 순회교육을 실시하고, 1:1 취업전문 상담을 실시하여 취업 희망 시 기업채용 및 정부의 청년고용사업을 소개시키고 있다.

또한 매년 장교 16,000명, 부사관 8,000명, 군무원 1,650명 등 총 25,650명의 군내 일자리를 마련하고 있고 국방개혁을 통해 행정, 군수 등 비전투 분야에 군무 중인 현역을 전투부대로 전환시켜서 해당 직위를 군무원 및 군무원으로 충원할 계획을 가지고 있다. 이렇게 되면 군무원은 현재 27,000명(4.6%)에서 50,000명(10%) 수준으로 확대되어 23,000명의 일자리가 추가로 창출될 것으로 기대하고 있다.

이러한 환경에서 보다 더 많은 인원의 취업을 위해 ‘청년장병(35세 이하 간부 및 병) 일자리를 위한 SOS프로젝트’를 계획하여 찾아가는 1:1 취업상담, 분야별 전문교육과 현장체험 교육, 상시 취업알선 밀착지원으로 구분하여 다음과 같이 추진하고 있다.

1단계는 찾아가는 1:1 취업상담으로써 2급 이상의 전문민간 직업상담사를 부대별로 파견하여 희망진로·역량 등을 파악한 후 개인별로 맞춤형 진로설계를 지원하고 취업준비 방법을 상세히 안내하며 각 부대별로 배정된 직업상담사는 장병 1인당 전역 전에 대면상담을 진행한다.

2단계는 분야별 전문교육과 현장체험 교육으로써 안산, 광주, 경산, 창원, 태백에 위치한 전국 5개 중소기업연수원에서 전역이 임박한 장병을 대상으로 취업역량 강화 교육을 진행하고 2018년 하반기부터는 창업사관학교에 입주하여 단기과정의 청년친화 강소기업 현장체험 프로그램으로 시행한다.

3단계는 상시 취업알선 밀착지원으로써 국방부가 유관기관과 협업하여 우량기업을 발굴한 후 전국 16개 중소기업공단의 기업인력 애로센터에 상주하는 ‘일자리 커플매니저’를 통해 장병 취업을 알선하게 되는데 이는 정부의 ‘청년일자리 정책’의 일환으로 추진되고 있기 때문에 군(軍)에서도 적극적인 노력이 필요하며 이를 지원하는 기관 및 담당자별 임무는 <표 5>와 같다.

<표 5> 청년장병 일자리 추진기관 및 담당자 임무

구 분	임 무
국방부, 각 군 본부	사업홍보, 교육
부대 인사 담당자	상담 전·후 관리, 연결
국방부 - 중소기업처기업부	협업체제, DB구축
국방전직교육원, 중소기업진흥공단	상담 및 취업실적 관리

### 2.2.2 육군의 직무전문성 향상을 위한 군내NCS(National Competency Standards, 국가직무능력표준) 추진

군내 NCS 추진 배경은 사회의 고용환경 악화로 인한 청년실업률의 증가와 실질적인 은퇴연령 고령화(71.1세), 그리고 전역간부의 재취업에 대한 사회와의 시각차가 심각하여 전역간부에게는 취업이 큰 장벽으로 작용하고 있다.

또한 군 초급간부는 2015년 기준, 타 공무원 경

쟁비(소방 4:1, 경찰 15:1, 공무원 50:1)의 최저수준인 4:1 수준으로써 군에 대한 자긍심과 선호도가 저하되고 직업성이 약화되어 직무전문성을 향상시켜야 하는 것이다.

이를 위해 육군에서는 2015년도부터 한국산업인력공단과 실무협의를 통해 NCS를 진행하고 있으며 지금까지의 추진경과는 <표6>과 같다.

<표 6> 육군의 NCS 추진경과

- ① '15. 12월 한국산업인력공단과 실무협의
- ② '16. 5월 육군 추진계획 수립(참모총장)
- ③ '16. 8월 육군 - 고용노동부 MOU 체결
- ④ '16. 10월 인사사 주관 병과장 토론회
- ⑤ '17. 3월 육군 대토론회(1차)
- ⑥ '17. 4월 전문교육기관 지정(육군 정보학교)
- ⑦ '17. 10월 한국산업인력공단 연구용역
- ⑧ '17. 12월 육군 추진 사업단 편성
- ⑨ '18. 2월 육군 - 폴리텍대학 MOU 체결
- ⑩ '18. 5월 육군 대토론회(2차)

육군의 NCS 추진과제는 과정 평가형 자격화, 직무 및 자격증 표준화, 군 경력 사회 인증화 등 3개의 대과제와 자격기관 인증 추진, 한국폴리텍대학과의 컨소시엄 구축, 직무분석 시범부대 선정, 취업 맞춤형기병 확대 등 17개의 세부 추진과제로 구분하여 추진하게 되며 이는 <표 7>과 같다.

<표 7> 육군의 NCS 세부 추진과제

구 분	세부 추진과제
과정 평가형 자격화 (기행병과 위주)	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 자격기관 인증 추진</li> <li>② 자격기관 상시 모니터링</li> <li>③ NCS 기반 교육을 위한 훈련교사 양성 및 역량강화</li> <li>④ 교육과정 검토, 소요장비·시설 예산반영</li> <li>⑤ OJT부처 협의체 운영 및 인정범위 50%이상 확대</li> <li>⑥ 한국폴리텍대학 컨소시엄 구축</li> </ol>

직무 및 자격증 표준화 (전투병과 위주)	⑦ 직무분석 시범부대 선정, 시범적용 및 성과평가 ⑧ 컨설팅결과 요구능력 편제표 반영 ⑨ NCS 기반 하 군무원 채용 기준 설계 ⑩ 국방 분야 NCS 개발 ⑪ 직능별 실무위탁 교육과정 확대 ⑫ 국가기술자격 확대 및 자격 취득활동 지원
군 경력 사회 인증화	⑬ NCS 연계, 군사특기 개선 ⑭ 군 교육·경력·의 사회인증 제도화 ⑮ 군 경력 사회인증 기반체계 구축 ⑯ 채용 시 경력인정, 호봉인정 유도 ⑰ 취업 맞춤형기병 확대

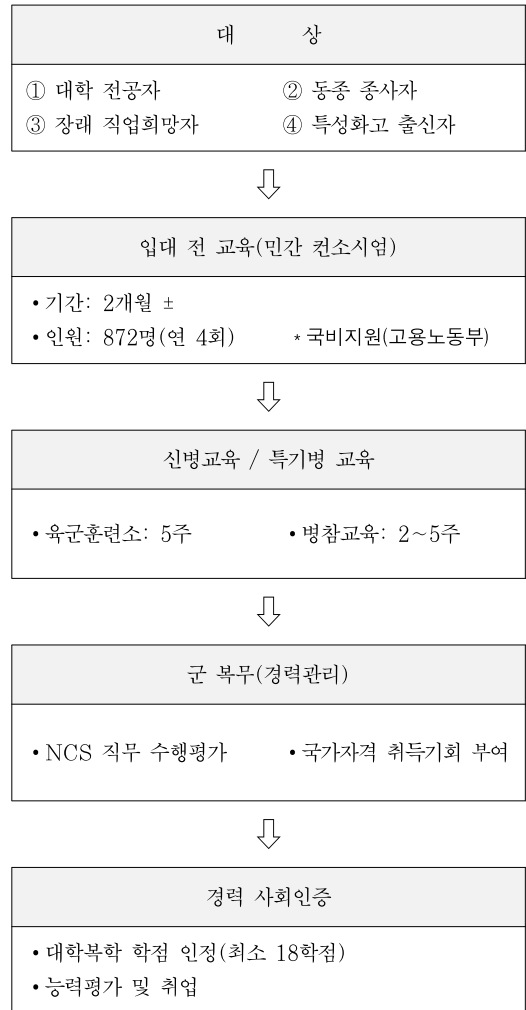
기행병과 위주의 과정 평가형 자격과정은 <표 8>과 같으며 전투병과 위주의 직무 및 자격증 표준화는 군 직무를 기준으로 정부 유관기관과 협업을 통해 국가기술자격 취득 시 경력을 인정하여 교육시간 인정과 필기시험 면제 등의 자격증 취득여건을 보장하는 지원을 한다.

<표 8> 기행병과 위주의 과정 평가형 자격과정

구 분	자격 과정
병 기	자동차 정비 기능사(병기 교육단)
병 참	한식조리 기능사(병참 교육단)
정 보	무인기 조종사(정보학교)
인사행정	기록물관리사(종합행정학교)
재 정	회계 관리 2급(종합행정학교)
공병, 정보통신, 화학, 수송, 헌병, 정훈	

NCS를 기반으로 하여 군 복무경력을 사회 인증 체계로 구축하고 ‘군(軍) - 민간’ 컨소시엄을 확대하는데 있으며 조리병을 대상으로 한 군 복무경력 인증방안 (예)는 <표 9>와 같다.

<표 9> 군 복무경력 인증방안(조리병 예)



국방부의 향후 추진방향은 4가지로 구분하여 ‘군 경력증명서 적용방안(표기방법, 적용대상 등) 마련’은 2018년 하반기, ‘국방인사정보체계 연계방안 마련’은 2019년 전반기, ‘학점취득 및 기업인정 등을 위한 관계부처 협의’는 2019년 하반기, ‘개선된 군 경력증명서에 대한 육군 시범적용과 전군 시행’은 2020년 하반기부터 2022년까지 추진할 예정이기에 단기복무장교에게 적합한 사회인증제도의 추가적인 정책개발이 필요하다.

### 3. 단기복무장교의 취업지원 방안

#### 3.1 단기복무장교의 취업지원관련 법령 및 제도 정비

단기복무장교들의 취업지원을 위한 법령은 앞에서 언급했듯이 취업지원 대상에 포함하는 내용과 소방공무원 특채선발 시 특수부대 근무 경력조건을 3년에서 2년으로 개정하기 위한 노력 외에 진행되고 있는 사항이 미흡하여 추가적인 노력과 현재 국방부에서 진행하고 있는 ‘청년장병(35세 이하 간부 및 병) 일자리를 위한 SOS프로젝트’에 대한 다음과 같은 정책검토와 추진이 필요하다.

첫째, 단기복무장교는 약 4,000명에 가까운 인원이 매년 사회로 배출되고 있는데 이는 장교양성과 임관 후 야전부대에서 투자한 기간(학군장교는 5년, 학사장교는 약 4년)과 노력에 비해서 국가적인 큰 손실이 아닐 수 없다. 이러한 충성심, 인성, 체력, 리더십 등의 훌륭한 자질을 겸비한 인원들은 군(軍)과 유사한 성향의 경찰, 소방, 교정직 등에 활용되도록 특채관련 법령 제정검토가 필요하다.

둘째, 국방개혁의 일환으로 일부 현역직위에 대해 군무원직위로 전환이 추진되고 있는데 여기에도 단기복무장교 또는 부사관들의 경력이 인정되어 우대 채용될 수 있도록 법령의 정비가 필요하다.

셋째, 단기복무장교를 위한 군복무의 불이익을 해소할 수 있도록 군 복무기간을 공무수행 경력으로 인정하여 경력평가에 반영할 수 있도록 하고 호봉이나 임금 결정 시 근무경력에 포함하는 권고사항을 의무사항으로 변경하도록 추진되어야 한다.

넷째, 현재 국방부의 ‘청년장병 일자리를 위한 SOS프로젝트’는 <표 10>과 같이 진행하고 있는데 중소기업진흥공단에서 운영 중인 창업사관학교 모집인원(2018년 하반기 기준 총 550명 중 국방부 추천인원은 30명 내외)은 단기복무장교의 지원을 위한 확대와 제도의 보완이 필요하다.

다섯째, 국방부와 각 군의 지원조직(국방부와 해·공군은 전직지원정책과, 육군은 제대군인지원처)은 단기복무장교들까지 지원하는데 한계가 있기 때문에 그 담당기능들을 군무원 직위로 보장하여 연간 약 4,000명의 단기복무장교들을 체계적으로 관리하고 지원하도록 검토되어야 한다.

<표 10> 국방부의 청년장병(35세 이하 간부 및 병) 일자리를 위한 SOS프로젝트

- 상담준비: 진로도움교육(연·대대별 방문) → 상담 신청, 접수 → 상담일정 안내
- 1:1 전문상담: 적성검사, 취업지원서 작성
  - \* 필요시 조기 취업(취업의지, 역량, 인원), 창업, 해외취업 희망자는 국방전직교육원과 연계 추진
- 취·창업 지원: 장병 DB관리, 기업-장병 매칭, 창업준비 교육 및 창업사관학교 입주, 취업설명회 등
- 취업역량 강화: 전문 직업훈련, 중소기업 현장 탐방 등

#### 3.2 단기복무장교의 취업지원을 위한 안정적인 일자리 확보 및 제도 보완

최근 2년간 우리나라 업체들의 신입사원 공채시기를 살펴보면 <표 11>에서 보는 바와 같이 대부분의 업체들이 대학생들의 졸업시기인 3월과 9월에 집중되어 있고 6월과 7월에는 공채가 가장 적은 시기로 나타나고 있다. 이는 현재 6월에 군(軍)에서 많은 인원들이 전역하는 단기복무장교들에게는 지원시기가 매우 불리하게 작용되어 일부인원들은 전역 후 취업을 위한 별도의 준비기간이 1년 이상 필요하여 시간과 금전적으로 허비하는 현상이 나타나기 때문에 단기복무장교들의 전역시기에 맞는 안정적인 일자리 확보정책이 필요한 실정이다.

<표 11> 최근 우리나라 업체의 공채시기(업체 수)

구 분	2017년	2018년
계	567	565
1월	20	18
2월	56	59
3월	87	84
4월	51	51
5월	56	56
6월	26	26
7월	8	9
8월	28	58
9월	144	113
10월	52	55
11월	21	20
12월	18	16

단기복무장교들에게만 적용할 수 있는 특별 일자리 확보정책은 시대적으로 청년일자리 문제의 심각성과 연계되어 제한적일 수밖에 없을 것으로 예상된다. 따라서 우선은 군 내부에서 찾아볼 수 있는 방안이 우선적이어야 하며 다음과 같은 일자리 확보정책의 검토와 추진이 필요하다.

첫째, 현재 군(軍)에서는 중·장기복무자들에게 군내·민간·공공·해외분야의 취업직위를 발굴하여 지원하고 있는데 이를 단기복무자들까지 확대하여 지원할 수 있도록 체계적인 관리·유지가 필요하다.

둘째, 이미 군(軍)에서는 군내 비전투분야 중 아웃소싱을 통해 현역직위를 군무원 직위로 전환하여 제대군인의 일자리를 확대하고 있는 상태이며 현재 국방개혁의 일환으로 진행되고 있는 군무원 직위의 일자리에 단기복무장교들에게도 군 경력이 우대되어 지원이 되도록 방안 검토가 필요하다.

셋째, 단기복무장교들이 선호할 수 있는 민간·공공·해외분야의 맞춤형 직위를 확보하기 위해 정부부처, 기관, 업체와의 업무협약을 확대하여 지원하고 군 경력기간이 업체에서의 근무경력 기간으로 인정되도록 개선의 노력이 필요하다.

넷째, 육군의 NCS와 연계하여 군 경력 사회인증을 위해 헬기정비사, 재난관리사, 드론조종사 등 군 우수 직무분야를 국가 자격화로 추진하고, 국가 기술자격 취득 시 필기시험 면제확대 및 훈련시간 인정을 추진하여야 하며 군 간부들의 상담활동, 리더십 등도 자격화가 되도록 검토가 필요하다.

### 3.3 기업의 인재 상을 고려한 군 복무 경력관리모델 정립

민간 기업의 5대 인재 상인 도전정신, 주인의식, 전문성, 창의성, 도덕성에 추가하여 국가자격 보유자, 조직에 대한 충성도, 협업, 소통, 리더십 등을 갖춘 인재를 원하고 있는 것이 사회의 현실이기에 기업이 꼭 선발할 수 있도록 다음과 같이 군 복무 경력관리 모델을 정립해 나가야 한다.

첫째, 초임장교를 획득하는 단계부터 군(軍)에서 소요되는 병과직위 수를 고려하여 대학의 전공학과별 인원을 선발하며 이때 관련 자격증 소지자는 우대평가하고 양성과정에서는 민간 기업에서 요구하

는 직렬에 부합되도록 국가공인자격을 취득하도록 지원이 필요하다.

둘째, 학군사관후보생의 병과분류 시기를 <표 12>에서 보듯이 현재는 임관 2개월 전에 시행하고 있는 것을 사관후보생 기간에 가 분류를 통해 확정 분류하고 4학년 동계 입영훈련을 통해 병과학교의 선행교육을 병행하도록 검토가 필요하다.

셋째, 야전부대에서 활용 시에도 대학전공과의 연계성을 가지고 분류된 개인별 병과의 특성에 맞는 직책에 복무하여 기업에서 필요한 전문성을 습득한 후 사회에 진출이 되도록 군 복무 경력관리가 필요하다.

<표 12> 학군사관후보생 병과분류 시기 개선

구 분	내 용
종 전	• 임관 2개월 전 분류
개 선	• 3학년 하계 입영훈련 후 가 분류 • 4학년 동계 입영훈련 전 확정 분류

이러한 사회의 현실에서 단기복무장교를 민간 기업에 부합하도록 복무하기 위해서는 <표 13>과 같이 획득, 양성, 활용단계로 발전시켜야 한다.

<표 13> 단기복무장교 획득 및 복무체계

구 분	내 용
획 득	• 군(軍)에서 소요되는 병과직위를 고려한 계열별 모집 * 병과관련 국가공인자격 보유자는 우대 선발
양 성	• 민간 기업에서 요구하는 직렬에 부합되는 국가공인자격 취득 • 대학의 전공과 연관되도록 임관 전 병과분류 * 3학년 하계 입영훈련 후 가 분류, 4학년 동계 입영훈련 전 확정 분류
활 용	• 민간 기업의 직렬과 연관된 군 병과직위 복무 * 장점: 대학의 전공 자격증(이론 능력) + 야전실무 근무 경험(2년) • 군(軍)에서 활용 및 기업에서 요구하는 인재 상으로 양성하여 사회에 배출

단기복무장교의 군 경력이 기업의 요구능력으로 인정될 수 있는 군 복무관리 모델은 육군에서는 국가자격증을 취득하도록 지원하고 대학전공과 관련

된 병과직위에서 복무하도록 지원해야 한다. 또한 한국장학재단에서는 양성기간 중 취업과 연계된 장학금을 지급하고 기업에서는 인턴십 프로그램을 제공하며 군 복무기간이 인턴십을 이수한 것으로 인정하고 기업에 우선 채용하는 모델을 개발하여 제도가 되도록 검토가 필요하다.

### 3.4 기타 지원활동

첫째, 초임장교로 임관한 이후 진행되는 각 병과 학교의 보수교육과정에 사회적인 취업문제와 제대 군인의 전직지원에 대한 소개교육이 이뤄지고 개인별 특성에 맞는 상담과 함께 전역이후 진로에 대한 맞춤형 설계가 되도록 지도할 수 있는 교육과정 시스템 개발의 검토가 절대적으로 필요하다.

둘째, 이제는 군 복무 간 모든 열정을 부대에 쏟아야 하는 시기가 아니고 일과시간에는 부대업무에 충실하며 일과이후에는 개인별 자기개발 시간으로 활용하도록 야전 지휘관들의 인식과 여건이 조성되도록 지원이 필요하다.

## 4. 결 론

우리 사회는 장기간의 저 출산으로 인구절벽 현상이 나타나 학령인구 및 병역자원 감소로 이어지고 있으며 이러한 상황에 대응하기 위해 교육부는 2014년부터 대학 구조조정을 추진하고 있다.

또한 사회적 요구에 의해 병 복무기간 단축도 추진되고 있으며 청년실업률은 점차 감소할 것으로 예상되는 상황이다. 이러한 사회현상에 따라 우리 군(軍)은 단기복무장교의 지원율이 급격하게 저하되는 등 점차적으로 우수자원 획득여건이 악화되는 어려운 상황에 직면하게 될 것이다.

그동안 단기복무장교의 대표적인 학군과 학사장교는 국방의무를 성공적으로 마치고 사회로 진출하여 우리사회에 적지 않은 영향을 미쳤다. 군 복무기간동안 체계적인 교육과 지휘경험을 통해 리더십을 체득할 수 있었고 사회에 진출한 후에는 군에서 체득한 리더십을 기업경영에 접목시켜 한국 경제발

전의 주역으로서 역할을 담당하였다. 이렇듯 우수 자원들이 꾸준히 지원하고 배출되어 우리사회의 경제발전에 기여하여야 하는 것이다.

따라서 본 연구의 목적은 단기복무장교의 지속적인 지원을 하락현상 및 질(質) 저하 원인을 근본적으로 해소하고 악화되는 인재획득 환경에 대처함으로써 우수 단기복무장교를 안정적으로 획득하기 위한 전역 후 취업지원 등 정책적 대안 모색이 필요하며 사회 내 다양한 우수인재가 지원할 수 있도록 모집대상을 확대하는 노력이 필요하다.

여기에서는 단기복무장교의 취업지원관련 법령 및 제도 정비, 안정적인 일자리 확보 및 제도보완, 기업의 인재 상을 고려한 군 복무 경력관리 모델을 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 단기복무장교의 취업지원과 관련된 법령 및 제도 정비는 단기복무장교들에게도 안정적인 지원이 되도록 대상자에 포함하는 부분과 군(軍)과 유사한 성향의 경찰, 소방, 교정직 등에 특채하는 법령제정, 군무원 직위에 특채하는 법령정비, 군 복무기간을 공무수행 경력으로 인정하여 경력평가에 반영하고 이를 지원하기 위한 국방부와 각 군의 지원조직을 보강하는 정책이 필요하다.

둘째, 안정적인 일자리 확보 및 제도보완은 중·장기복무자들에게 지원되고 있는 군내·민간·공공·해외분야의 취업직위를 단기복무자들까지 확대 지원하고 정부부처, 기관, 업체와의 업무협약을 통해 맞춤형 일자리를 개발하는 노력과 육군의 NCS와 연계한 군 경력 사회 인증화가 필요하다.

셋째, 기업의 인재 상을 고려한 군 복무 경력관리 모델은 획득단계부터 군(軍)의 병과직위를 고려한 대학전공 계열별로 모집하고 그 전공과 연관되는 병과로 분류하며 야전에서는 활용과 기업에서 요구하는 인재 상으로 양성하여 배출하여야 한다.

결론적으로 단기복무자들에게도 임관이후 보수 교육과정에서 사회의 현실을 충분히 교육하고 준비할 수 있는 기회를 주며 야전부대 지휘관의 의식개혁이 선행되어 평소 자기개발을 위한 여건을 보장할 수 있도록 분위기를 조성하는 것이 중요하다.



## 참고문헌

- [1] 구영휘, 이병욱, “제대군인의 전직지원교육 실태에 관한 연구”, 한국융합보안학회, 융합보안 논문지 제13권 제5호 pp 37-43, 2013.
- [2] 정재국, 정두진, “직업군인 전역 전·후 사회 적응 과정에 대한 고찰”, 한국융합보안학회, 융합보안 논문지 제14권 제6호 pp 149-155, 2014.
- [3] 구영휘, 김지덕, “제대군인 일자리 창출을 위한 사회적 협동조합 설립방안 연구”, 한국융합보안학회, 융합보안 논문지 제18권 제2호 pp 149-158, 2018.
- [4] 노진철, “육군장교 양성체계 개선방안에 대한 연구(국방개혁 2020을 중심으로)”, 서강대학교 대학원 석사학위논문, 2010.
- [5] 조영호, “단기복무장교의 재취업 불안이 군복무 적응도에 미치는 영향”, 동국대학교 대학원 석사학위논문, 2014.
- [6] 양충식, “육군 초급장교의 정예화 방안에 관한 연구”, 조선대학교 대학원 박사학위논문, 2016.
- [7] 국방부, “청년장병 일자리 확대 추진 점검회의 (국방차관 주재 2차 회의)”, 2018.
- [8] 대한상공회의소, “100대 기업이 원하는 인재 상 보고서”, 2013.
- [9] 육군본부, “직무전문성 향상을 위한 NCS 종합 추진계획”, 2016.
- [10] 육군본부, “청년장병(35세 이하 간부 및 병) 일자리를 위한 SOS프로젝트”, 2018.
- [11] 육군본부, “NCS 기반의 인사·교육체계 Road Map”, 2018.
- [12] 육군본부, “학군·학사사관 지원을 향상관련, 후속 조치 추진계획 보고”, 2018.
- [13] 육군본부, “국방 직무전문성 향상을 위한 NCS 추진 대토론회 회의록”, 2018.
- [14] 육군학생군사학교, “우수자원 획득 및 교육체계 발전 토의 회의록”, 2018.
- [15] 육군학생군사학교, “우수 단기복무장교 획득 전략 및 정책 연구”, 2018.

## 〔 저 자 소 개 〕



김 지 덕 (Ji-deok Kim)

2012년 8월 경희대학교 경영학석사  
2018년 2월 목원대학교 정책학박사  
현 재 육군학생군사학교  
210학군단장

email : jdkim709@hanmail.net