

이 과제는 2018년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한
위탁사업에 의한 것임

전역군인 인력양성 및 일자리 창출 방안



본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2018년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관·시행기관 : 한국노동연구원

연 구 진

연구책임자: 오선정 (한국노동연구원 부연구위원)

자문위원: 박기홍 (육군3사관학교 부교수)

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제2장 전역군인 대상 취업지원제도	3
제1절 전역군인 및 관련 용어의 개념	3
제2절 제대군인의 현황	7
1. 제대군인 현황	7
2. 제대군인의 취업 현황	10
제3절 전역군인 대상 취업지원 및 인력양성 제도	17
1. 관련 법령	17
2. 기관별 조직과 업무	19
3. 취업지원정책	21
4. 인력양성정책	27
제4절 문제점 및 과제	32
제3장 국방부 취업지원사업 고용효과 분석	34
제1절 분석 배경 및 목적	34
제2절 분석 내용 및 방법	36
1. 분석 내용	36
2. 자료 및 분석 방법	36
제3절 취업지원사업 프로그램 효과 분석	37
1. 자 료	37
2. 분석 방법	39
3. 취업활동지원 프로그램 효과 추정	41
제4절 결론 및 시사점	52
제4장 청년장병 진로도움 시범사업 평가	54
제1절 분석 배경 및 목적	54

제2절 사업 현황 및 시행 결과	55
제3절 심층면접 조사	62
제4절 특징 및 시사점	66
제5장 기업의 제대군인 채용 의향 조사	69
제1절 조사 개요	69
제2절 제대군인 채용 의향 실태조사 결과	72
1. 업체 고용 현황	72
2. 부족 인력 관련사항	74
3. 직업계고 졸업자 인력채용 관련	77
4. 직업군인 채용 관련	84
제3절 제대군인 채용 요인 분석	90
1. 직업계고 졸업 청년장병	90
2. 직업군인 일반	96
제4절 소 결	100
제6장 정책적 제언	101
참고문헌	107
[부록 1] 부표	108
[부록 2] 설문조사지	110

표 목 차

<표 2- 1> 법률상 전역군인 관련 용어 및 정의	3
<표 2- 2> 연령 정년	6
<표 2- 3> 제대군인 구분	7
<표 2- 4> 중·장기복무 제대군인 발생 추이: 2008~2017	8
<표 2- 5> 최근 5년간 군별 제대군인 현황: 2012~2016	8
<표 2- 6> 계급별·복무구분별 제대군인 현황: 2012~2016년 5년 기준	9
<표 2- 7> 최근 5년간 취업률 현황: 2012~2016년 5년 누적 기준	10
<표 2- 8> 군별 취업률 현황: 2012~2016	10
<표 2- 9> 계급별 취업률 현황	11
<표 2-10> 연령별 취업률 현황	12
<표 2-11> 학력별 취업률 현황	12
<표 2-12> 2011~2015년 중·장기복무 제대군인 취업 현황	13
<표 2-13> 중·장기복무 제대군인 연차별 취업률	13
<표 2-14> 병과별 취업률 비교	14
<표 2-15> 2011~2015년 중·장기복무 제대군인 취업 형태	15
<표 2-16> 2011~2016년 군 근무기간별 제대군인 현황	16
<표 2-17> 2015년 기준 연금 월액별 연금수급자 현황	16
<표 2-18> 국방부의 전역예정자 전직지원 관련 법령	17
<표 2-19> 국가보훈처의 제대군인 전직지원 관련 법령	18
<표 2-20> 전역군인 지원 제도	19
<표 2-21> 국방부의 전역예정자 지원 조직 및 업무	20
<표 2-22> 국가보훈처의 제대군인 지원 조직 및 업무	21
<표 2-23> 국방부의 전역예정자 대상 전직지원 교육체계	22
<표 2-24> 현행 전직지원교육기간 부여제도	22
<표 2-25> 국방부의 제대군인 취·창업 지원 제도	22
<표 2-26> 진로교육 프로그램	24
<표 2-27> 컨설팅 프로그램: 장기복무자	24

<표 2-28> 국방부 단체교육과정 : 증기복무자	25
<표 2-29> 국방부 주문식교육 교육과정 : 증기복무자	25
<표 2-30> 국가보훈처 중·장기복무 제대군인 전직지원 제도	26
<표 2-31> 국방부와 국가보훈처의 전역예정자/제대군인 취업지원 제도 종합	27
<표 2-32> 국방분야 국가자격에 관한 법률	28
<표 2-33> 국방분야 국가자격 응시자격	29
<표 2-34> 국방부 국가기술자격 정기검정 직무분야별·등급별· 시행종목 현황: 2018	30
<표 2-35> 취업맞춤특기병	31
<표 3- 1> 국방전직교육원 개요(소개)	35
<표 3- 2> 주요 분석 변수	40
<표 3- 3> 취업활동지원 프로그램 효과 분석 표본의 기초통계량	41
<표 3- 4> 취업활동지원 프로그램 참가 효과(한계효과) : 로짓 모형	45
<표 3- 5> 취업활동지원 프로그램 참여자와 미참여자 간의 관측된 취업률 차이 및 취업활동지원 프로그램의 평균 처치효과 추정치	49
<표 3- 6> 성향점수(Propensity Score) 추정에 사용된 로짓 분석 결과	50
<표 4- 1> 청년장병 진로도움 시범사업 개요	55
<표 4- 2> 청년장병 진로도움 시범사업 취업자 정보	58
<표 4- 3> 청년장병 진로도움 시범사업 취업자 정보: 출근 여부별	58
<표 4- 4> 청년장병 진로도움 시범사업 개요	59
<표 4- 5> 청년(15~29세) 첫 일자리 평균 연봉: 2018	60
<표 4- 6> 청년(15~29세) 첫 일자리 월급(2018) : 전체	60
<표 4- 7> 청년(15~29세) 첫 일자리 월급(2018) : 전일제	61
<표 4- 8> 청년(15~29세) 첫 일자리 월급(2018) : 시간제	61
<표 5- 1> 전역군인 고용영향 관련 조사 설계	70

<표 5- 2> 업종별 조사 표본 수	70
<표 5- 3> 전역군인 실태조사 업체 구성(기본정보)	71
<표 5- 4> 전역군인 고용영향 관련 조사 설계	71
<표 5- 5> 정규직, 시간제 여부별 종사자 수	72
<표 5- 6> 정규직, 시간제 여부별 종사자 구성비	73
<표 5- 7> 정상적인 사업 수행에 부족한 인원	75
<표 5- 8> 인력 부족 이유	76
<표 5- 9> 구인난 경험 여부	77
<표 5-10> 군 미필 직업계고 졸업생 채용 경험	78
<표 5-11> 군 미필 직업계고 졸업생 채용 가능 여부	79
<표 5-12> 군 미필 직업계고 졸업생 채용 시 고려사항	80
<표 5-13> 직업계고 졸업자의 군 복무 후 재채용 여부	81
<표 5-14> 직업계고 졸업자의 제대 후 채용 여부: 유사 업무 경험별 ...	83
<표 5-15> 직업계고 졸업자의 제대 후 채용 여부: 자격증 취득 여부별	84
<표 5-16> 직업군인 채용 경험	85
<표 5-17> 직업군인 채용 가능 여부	86
<표 5-18> 직업군인 채용 시 고려사항	87
<표 5-19> 직업군인 채용 여부: 유사 업무 수행	88
<표 5-20> 직업군인 채용 여부: 자격증 취득여부	89
<표 5-21> 직업계고 졸업자 채용 의향	90
<표 5-22> 군 미필 직업계고 졸업생 채용 시 고려사항: 구인난 여부별	92
<표 5-23> 군 미필 직업계고 졸업생 채용 시 고려사항: 채용희망 기업 구인난 여부별	92
<표 5-24> 직업계고 졸업자 채용 의향: 요인별	93
<표 5-25> 직업계고 졸업자 채용 의향: 채용 희망기업	93
<표 5-26> 직업계고 졸업자 채용 의향: 채용 미희망기업	93
<표 5-27> 직업계고 졸업자 채용 의향: 구인난 여부별	94
<표 5-28> 직업계고 졸업 제대군인 채용 의향: 채용 희망기업 구인난 여부별	95

<표 5-29> 직업계고 졸업 제대군인 채용 의향: 채용 미희망기업 구인난 여부별	95
<표 5-30> 직업계고 졸업자 채용 의향: 생산/품질관리 인력 부족 여부별	96
<표 5-31> 직업군인 채용 의향	97
<표 5-32> 직업군인 채용 의향: 채용 희망기업	97
<표 5-33> 직업군인 채용 의향: 채용 미희망기업	97
<표 5-34> 직업군인 채용 의향: 구인난 여부별	98
<표 5-35> 직업군인 채용 의향: 채용 희망기업 구인난 여부별	98
<표 5-36> 직업군인 채용 의향: 채용 미희망기업 구인난 여부별	99
<표 5-37> 직업군인 채용 시 고려사항	99
<표 5-38> 직업군인 채용 시 고려사항: 채용 희망기업	99
<표 6- 1> 주요 연구결과	102
<표 6- 2> 정책적 제언	104

그림목차

[그림 2- 1] 병과별 취업률 비교	15
[그림 2- 2] 국방부 전직지원 제도	23
[그림 4- 1] 청년장병 진로도움 시범사업 프로그램 진행과정	56
[그림 5- 1] 정규직/비정규직 및 전일제/시간제 종사자 수	73
[그림 5- 2] 정상적인 사업 수행에 부족한 인원	74
[그림 5- 3] 인력 부족 이유	75
[그림 5- 4] 구인난 경험 여부	76
[그림 5- 5] 군 미필 직업계고 졸업생 채용 경험	77
[그림 5- 6] 군 미필 직업계고 졸업생 채용 가능 여부	79
[그림 5- 7] 군 미필 직업계고 졸업생 채용 시 고려사항	80
[그림 5- 8] 직업계고 졸업자의 군 복무 후 재채용 여부	81
[그림 5- 9] 직업계고 졸업자의 군 복무 후 재채용 여부: 유사 업무 경험별	82
[그림 5-10] 직업계고 졸업자의 제대 후 채용 여부: 자격증 취득 여부별	83
[그림 5-11] 직업군인 채용 경험	84
[그림 5-12] 직업군인 채용 가능 여부	85
[그림 5-13] 직업군인 채용 시 고려사항	87
[그림 5-14] 직업군인 채용 여부: 유사 업무 수행	88
[그림 5-15] 직업군인 채용 여부: 자격증 취득	89

요 약

- 본 연구는 전역(예정)군인의 인력양성과 취업지원 방안을 모색하는 것을 목적으로 함.
- 본 연구는 전역 전 단계인 군 복무 단계에서의 인력양성과 취업지원정책을 통해 제대군인의 취업률을 제고하는 방법을 모색함.
- 이에 본 연구는 제대군인 노동시장의 전반적 현황과 전역 전 취업지원정책을 분석하여 기존 정책의 효과를 평가하고, 기업 관계자 면담을 통하여 개선이 필요한 내용을 도출함.
- 본 연구는 앞으로 도입될 정책의 양적 고용효과를 추정하지는 않음.
 - 군인 대상 전직지원정책은 전역예정자나 제대군인의 구직기간 단축이나 이들이 취업하는 일자리의 질을 제고하는 효과는 있으나 군 특수 분야가 아닌 곳에서의 제대군인의 취업은 일반적인 취업을 대체하기 때문에 전체 고용의 양을 증가시키는 효과는 없기 때문임.
 - 분석결과에 따르면, 제대군인의 채용의 주된 목적은 구인난 해소가 아님.
- 국방부의 취업지원정책 및 2018년 상반기에 시행된 ‘청년장병 진로도움 시범사업’의 효과를 평가한 후 향후 확대 및 개선 방향 모색에 대한 시사점을 제공함.

1. 전역군인 대상 취업지원 및 인력양성 제도

- 2012~2016년의 5년간 누적 기준 제대군인의 취업률은 평균 약 54.3% 수준으로 제대군인의 절반가량이 취업난을 겪고 있으며, 전역군인 일자리의 질도 높지 않음.
- 5년간 누적 기준 취업률은 2012년 52.6%에서 2015년 58.1%까지 지속 상승하였지만 2016년에는 54.3%로 하락하였음.
 - 제대군인의 최종 학력별 취업률은 대졸 이상, 고학력일수록 상대적으로 높은 취업률을 보임.
 - 장기복무자의 취업률(57.1%)은 중기복무자의 취업률(50.9%)보다 더 높음(2016년 12월 기준).
- 2011~2015년 취·창업에 성공한 전역군인 중 정규직으로 취업한 군인은 전체의 45.5%(8,366명)이며, 창업자를 제외하면 정규직으로 취업한 군인은 전체 16,367명의 취업자의 51.1%에 불과함(한국국방연구원, 2017b).
- 국방부는 전역 전 취업지원정책 및 인력양성정책을 시행함.
- 취업지원정책 개요(한국국방연구원, 2017b)
 - 전역예정자에게 복무 연수별로 구분하여 취·창업 관련 교육 실시
 - 군내·외 취업직위 개발·관리
 - 취업추천 대상 지정 및 취업추천
 - 취업박람회 개최, 구인·구직의 날 활성화 등을 통한 취업지원 관련 홍보
- 인력양성정책
 - 국방 분야 국가자격 및 국가기술자격 제도
 - 과정평가형 자격

- 병과제도와 연계된 모병제도(취업맞춤특기병 등)
 - NCS 기반 직무표준화
 - 군 경력 사회 인증화 등
- 국방부에서 시범적으로 도입하기 시작한 전역군인 인력양성정책은 장병의 능력개발을 바탕으로 군 역량을 강화하고, 군 경력을 사회에서 인정받을 수 있도록 함으로써 제대군인의 노동시장 진입을 지원하는 기능을 함.

2. 국방부 취업지원사업 고용효과 분석

- 장병들의 전역 후 성공적인 사회 복귀를 지원하기 위한 국방부 취업지원사업(전직지원교육 포함)의 미시적 효과를 평가하기 위해 국방전직교육원에서 제공된 구직등록 현황 DB, 전직교육 현황 DB, 취업 현황 DB를 결합하여 로짓 모형과 성향점수매칭 분석으로 고용(취업)효과를 추정함.
- 구직등록 현황 DB는 2015~2017년에 취업을 목적으로 구직등록을 한 사람들의 자료이며, 전직교육 현황 DB는 2015년 5월부터 2017년 12월까지 국방전직교육원에서 제공하는 취업활동지원 프로그램에 참여한 사람들의 자료임.
- 로짓 모형과 성향점수매칭법을 이용하여 취업지원사업의 고용효과를 추정하였으며, 성향점수를 이용한 매칭 시 계산 과정이 상대적으로 짧고 비교적 광범위하게 사용되고 있는 가장 가까운 이웃 매칭(Nearest Neighbor Matching) 방법을 적용함.
- 전체 표본 29,531명 중 약 46%(13,497명)가 국방전직교육원에서 제공하는 취업활동지원 프로그램에 참여하였으며 그 중 18.7%(약 2,523명)가 취업하였고, 취업활동지원 프로그램에

참여하지 않은 54%(16,034명) 중 약 6.3%(1,010명)가 취업하였음.

- 국방전직교육원에서 제공하는 취업활동지원 프로그램 참여자 그룹과 비참여자 그룹의 관측된 취업률 차이는 12.4%임.
- 국방전직교육원에서 제공하는 취업활동지원 프로그램의 참여가 취업확률에 미치는 효과를 로짓 모형으로 추정한 결과 취업활동지원 프로그램이 전역예정장병 취업확률을 평균 6.9%p 유의하게 상승시키는 데 기여하는 것으로 추정됨.
- 취업 변수를 <유형 1>로 사용할 경우 10.4%p, <유형 2>로 사용할 경우 3.4%p의 취업률을 올리는 것으로 추정됨.
 - <유형 2>의 경우 측정오차의 존재 가능성으로 인해 <유형 1>에 비해 대체로 추정치의 유의성이 낮음.
- 성향점수매칭법으로 추정한 결과 취업활동지원 프로그램이 전역예정장병 취업확률을 평균 5.5%p 유의하게 상승시키는 데 기여하는 것으로 추정됨.
- 취업 변수를 <유형 1>로 사용할 경우 6.7%p, <유형 2>로 사용할 경우 4.3%p의 취업률을 올리는 것으로 추정됨.
 - 표본선택편의를 고려하지 않을 경우(로짓 모형) 취업지원사업 프로그램의 고용(취업)효과가 다소 과대추정될 가능성 존재
- 제3장의 분석은 엄밀한 의미에서 처치집단(취업활동지원 프로그램 참여자)에 대응하는 적절한 통제집단이 구성되지 못한 분석으로서 제시된 (미시적) 고용영향 추정치를 순수한 정책효과로 해석하기에는 제한이 따름.

- 처치집단에 대응하는 적절한 통제집단이 구성되지 못한 이유는 통제집단 구성에 필요한 자료를 확보하지 못하였기 때문임.

3. 청년장병 진로도움 시범사업 평가

- 국방부에서 전역을 6개월 앞둔 장병을 대상으로 2018년 상반기에 실시한 ‘청년장병 진로도움 시범사업’의 취업률은 59.4%이며 평균임금은 청년 첫 일자리 초임보다 25~40% 높음.
- 본 사업은 진로상담과 취업연계를 지원하는데, 본 사업에 최종 참여한 장병의 취업률은 59.4%로 높은 수준임.
 - 제1차 진로상담 후 취업을 희망하여 제2차 진로상담을 진행한 장병 중 최종적으로 32명이 기업체와 연계되어 면접을 보았으며 그중 19명이 취업에 성공함.
- 사업에 참여한 중소기업의 평균임금은 2,543.6만 원으로 청년층 첫 일자리 전일제 평균임금인 2,033만 원보다 25% 높고, 고졸 이하의 전일제 평균임금인 1,801만 원보다 40% 이상 높음.
- 사업 참여자의 73.7%가 고졸자로 이들의 사업 참여도가 높음.
 - 고졸자의 42.9%가 직업계고 졸업자로 특성화고 졸업자의 관심이 특히 높음.
- 이러한 성과에도 불구하고 취업이 된 장병의 31.6%가 취업을 포기했다는 문제가 발생함(2018년 6월 기준).
- 이들은 학업 지속, 부모님의 반대 등의 이유로 취직을 포기하였음.
- 시범사업 참여기업 일부의 인사담당자를 방문면접 조사한 결과 청년장병에게 요구하는 기술 수준은 높지 않고 현장에서 배울 수 있는 수준임.

- 이들이 제대군인의 채용을 선호하는 주된 이유는 청년을 채용하기 위해서이며, 이들의 업무수행 태도나 자세가 군 미필자보다 나을 것으로 예상하기 때문임.
- 관련 자격증이나 경험이 있는 것을 선호하지만, 이러한 요인은 채용 여부에 중요한 영향을 미치지 않음.
- 2/3의 중소기업에서 구인난 해소가 제대군인 채용의 주된 목적이 아니라고 응답함.
 - 구인난 때문에 제대군인을 채용한다고 응답한 중소기업에서도 구인난을 겪는 직책(중급 및 고급기술자)을 제대군인으로 채용하려고 하는 것은 아니며 제대군인은 초급기술자로 채용하려고 함.
- 시범사업의 분석결과, 청년장병을 채용하고자 하는 기업에서 청년에게 요구하는 것은 업무 태도와 자세 등이지 특정 기술과 경력을 요구하는 것이 아님.
- 따라서 진로상담을 통해 청년장병에게 노동시장의 취업률과 평균임금을 학력별로 알려주고, 현재와 같이 취업을 연계하는 정책은 장병 취업률 제고에 효과가 있을 것으로 예상됨.
 - 다만 높은 취업포기자 비율은 향후 유사 정책 운용의 저해요인이 될 것이므로 고졸자, 특히 직업계고 졸업자에 대한 집중적인 취업연계가 필요할 것으로 보임. 복학할 가능성이 높은 대학생에게는 진로상담을 집중하는 것이 바람직할 것임.

4. 기업의 제대군인 채용 의향 조사

- 기업체에서 청년장병과 직업군인의 채용 시 고려하는 요인을 파악하고자 함.

- 전국 152개 사업체를 온라인으로 설문조사하여 직업계고 졸업 청년장병과 직업군인의 채용을 구분하여 이들에 대한 채용 현황, 향후 채용 의향 및 채용에 영향을 미치는 요인을 분석함.
- 직업계고 졸업자의 군 복무 전후 채용확률 비교
 - 군 복무 여부는 직업계고 졸업 청년장병의 채용에 상당한 영향을 미침.
 - 군 제대한 직업계고 졸업자를 채용할 의향이 있다고 응답한 기업은 전체의 65.8%로 군 미필 직업계고 졸업자를 채용할 의향이 있다고 응답한 기업 비율(35.5%)보다 1.85배 높음.
 - 구인난과 군 미필 또는 제대한 직업계고 졸업자의 채용에는 큰 관계가 없음.
 - 군 복무 중 유사업무를 수행하거나 관련 자격증을 취득한 경우 직업계고 졸업자의 제대 후 채용 가능성이 높아짐.
 - 직업계고 졸업 제대군인의 채용을 희망하지 않는다고 응답한 기업에서도 군 복무 중 유사업무를 수행하였거나 관련 자격증을 취득하였을 때 직업계고 졸업 제대군인을 채용할 의향이 있다고 응답한 비율이 각각 46.2%, 55.8%로 크게 상승함.
- 직업군인의 유사업무 수행 경력 및 관련 자격증 취득 여부에 따른 퇴직 후 채용확률 비교
 - 직업군인의 경우 유사업무 수행과 자격증 취득이 퇴직 후 민간기업 채용에 미치는 영향은 매우 큼.
 - 직업군인을 채용할 의향이 있다고 응답한 기업의 비율은 43.4%이나 군 복무 중 유사업무를 수행했거나 자격증을 취득한 경우 채용하겠다는 기업의 비율이 1.6~1.7배 정도로 증가함.
 - 유사업무 경험과 직무 관련 자격증 취득 중 자격증 취득의 고

용효과가 더 크게 나타남.

- 구인난을 겪는 기업에서 직업군인을 채용하고자 하는 의향이 더 큼.
 - 이는 구인난 해소가 제대 직업군인 채용의 주된 목적 중의 하나임을 보여줌.

5. 정책적 제언

- 제대군인 특성별로 기업에서 채용 시 중요시하는 요인에 대한 차별화된 전직지원제도를 시행할 필요가 있음.
- 제4장의 분석결과, 기업은 청년장병 채용 시 이들의 직무 수행 태도나 자세를 중요시함.
 - 진로상담을 통해 개인의 성향과 기대치에 맞는 기업을 선정하여 취업을 연계하는 것이 필요함.
- 제5장의 분석결과, 기업은 직업군인 채용 시 군 복무 중 유사경험이 있는지 또는 관련 자격증 보유 여부를 특히 중요시함.
 - 보직 배치, 군 복무 단계, 제대 후 경력 인정 등 군 경력 주기 전체를 대상으로 한 지원이 필요함.
- 청년장병 중 특히 직업계고(특성화고, 마이스터고) 졸업자에 대한 지원이 필요하며, 모병제도, 군 보직 배치 등과 통합적으로 연계된 청년장병 인력양성 방안을 마련할 필요가 있음.
- 직업계고 졸업자와 대학생을 구분하여 인력양성과 취업지원정책을 마련할 필요가 있으나, 형평성 문제 때문에 직업계고 졸업자만을 위한 정책을 시행하기가 어려움.
- 따라서 학력이 아니라 직업계고 졸업자의 특성인 입대 전 기업체 근무경력 등에 따른 정책을 시행할 필요가 있음.

- 직업계고 졸업자도 일반숙련과 특수숙련을 요구하는 취업으로 구분하여 취업을 지원해야 함.
- 청년장병 진로도움 시범사업의 참여자와 같이 일반숙련을 요구하는 중소기업으로의 취업할 자는 군 입대 후 진로상담을 통한 취업지원이 필요함.
- 특수숙련을 요구하는 일자리의 취업은 모병 단계에서부터 차별화된 정책을 시행해야 함.
 - 취업맞춤특기병과 같이 입대 전 직업계 고등학교, 직업훈련기관 등에서의 직업훈련을 바탕으로 모병한 장병의 개인 역량을 바탕으로 부대 및 직무 배치를 하여 군 복무 중 장병의 역량을 제고시키고 이들의 제대 후 취직이나 복직을 지원하는 정책을 확대하여 추진해야 함.
- 중·장기 복무자의 경우 관련 경력과 자격증 취득이 중요시되나 현재 국방전직교육원이나 국가보훈처에서는 취업알선에만 초점을 맞추고 있다는 문제점이 나타남.
- 취업알선 자체가 취업률 제고에 긍정적인 영향을 미치지만, 이를 군 복무 중 인사관리를 통해 필요한 경험을 쌓고 자격증을 취득하게 하는 등, 최근 도입되고 있는 다양한 정책의 효과와 비교할 필요가 있음.
 - 특히 관련 자격증 취득 여부가 직업군인의 채용에 긍정적인 영향을 미치므로 과정평가형 자격제도의 활성화가 필요함.
- 또한, 국방부 산하 국방전직교육원의 경우 국가보훈처 제대군인 지원센터와 차별화되는 취업연계 서비스가 필요하며, 취업지원 사업의 성과분석 및 평가를 위한 자료 구축 등 행정시스템을 개선할 필요가 있음.
 - 군 복무 중 직무능력향상 및 청년장병에 대한 집중적인 지원이 필요함.

제 1 장

서 론

- 본 연구는 전역군인의 인력양성 및 전직지원 방안을 모색하는 것을 목적으로 함.
 - 전역군인이란 법률상으로는 존재하지 않는 용어지만 제대군인과 달리 전역예정자와 제대군인을 포함하는 개념임(한국국방연구원, 2017b).
 - 제대군인은 전역한 사람을 의미함.
 - 본 연구에서는 군 복무 중 군인의 인력양성 방안과 전역예정군인의 취업지원 방안을 모색함.
-
- 국방환경의 변화 등으로 인한 국방인력 감축, 비전투 분야의 아웃소싱, 의무복무기간 단축 등의 이유로 군 인력은 감축되고 있는 상황임.
 - 국방부는 ‘국방개혁 2.0’의 일환으로 비전투 분야에서 민간인력비율을 5%에서 10%까지 2배 높이는 내용의 ‘국방인력 구조개편’을 추진 중임.
 - 조리병과 운전병의 대부분을 민간인력으로 충원하는 등 군에서 필요한 인력을 충원하는 방식이 빠르게 변화하고 있음.
-
- 내부적으로는 제한된 인력을 바탕으로 기존의 역할을 수행해야 하므로 군내 특기 및 직무에 부합한 사회 인력을 획득하여 군 직무의 전문성을 향상시킬 필요가 있음. 또한, 외부적으로는 제대군인의 취업 가능성을 높여서 사회에 필요한 인력으로 육성할 필요도 있음.

- 군인이 제대 후 재취업 및 근로조건 측면에서 유리하다면 군 인력 충원에도 긍정적으로 작용할 수 있음.
 - 하지만 중·장기복무 제대군인 취업률은 2011년 68%에서 2015년 37%로 급감함(한국국방연구원, 2017b).

- 이에 본 연구는 제대군인 노동시장의 전반적인 현황 및 제대 전 취업 지원정책을 분석하여 기존의 군인 전직지원정책의 효과를 평가하고, 기업 관계자 면담을 통하여 개선이 필요한 내용을 도출함.

- 본 연구는 앞으로 도입될 정책의 양적 고용효과를 추정하지는 않음.
 - 군인 전직지원정책은 전역예정자나 군 제대자의 구직기간 단축 및 이들의 일자리의 질을 제고하는 데 효과가 있으나 민간분야 구직자의 일자리를 대체하기 때문에 전체 고용의 양을 증가시키는 효과는 없기 때문임.
 - 분석결과에 따르면, 제대군인의 채용의 주된 목적은 구인난 해소가 아님.

- 국방부의 전직지원정책 및 2018년 상반기에 시행된 ‘청년장병 진로 도움 시범사업’의 효과를 평가한 후 향후 확대 및 개선방향 모색에 대한 시사점을 제공함.
 - 국방부와 국가보훈처에서 제대군인 취업지원정책을 시행하고 있으나 본 연구에서는 제대 예정자를 포함하는 전역군인의 인력양성 방안을 모색하는 것을 목적으로 하므로 관련 정책을 제대 전 지원 정책으로 한정함.

- 입대 시 보직 배치, 입대 중 국가자격 취득 등 인사교육체계 전반을 통한 인력양성 방안을 모색함.
 - 국방부는 2017년 자동차정비기능사, 2018년 한식조리 등 과정평가형 자격 확대를 시행하고 관련 분야의 전역군인의 취업에 성과를 보였지만, 이러한 분야의 인력의 다수가 2019년부터 민간인력으로 대체되기 때문에 미래 수요를 고려한 전역군인 인력양성 및 일자리 창출 방안이 변화가 필요함.

제2장

전역군인 대상 취업지원제도

제1절 전역군인 및 관련 용어의 개념

□ 전역군인의 개념

- 한국국방연구원(2017b)에 따라 전역군인을 전역예정자와 제대군인을 포함하는 개념으로 봄.
- <표 2-1>에서 보는 바와 같이, 법률상으로도 전역예정자 및 제대군인 이외에 전역군인이라는 용어는 없음.

<표 2-1> 법률상 전역군인 관련 용어 및 정의

법률	군인사법 (제6조)	군 전직지원 업무에 관한 훈령 (별표1 용어의 정의)	제대군인지원에 관한 법률 (제2조)
용어	군인	전역예정자	제대군인
정의	현역에 복무하는 장교·준사관·부사관 및 병(병) (군인의 지위 및 복무에 관한 기본법 제2조)	군에서 의무복무 기간 이상 복무한 자로 「군인사법」에 의하여 1년 이내에 정년에 도달되거나 의무복무 기간의 만료로 미리 전역을 지원한 자 및 전역 명령을 받은 자	병역법 또는 군인사법에 따라 군복무를 마치고 전역(퇴역, 면역, 또는 상근 예비역 소집해제 포함)한 사람

주: 1) 군인사법: 법률 제14421호(2016. 12. 20.)
2) 대군인지원에 관한 법률: 법률 제14259호(2016. 5. 29.)
3) 군 전직지원 업무에 관한 훈령: 국방부 훈령 제1966호(2016. 11. 2.).
자료: 한국국방연구원(2017b), <표 2-2> 법률상 전역군인 관련 용어 및 정의(p.36).

- 1년 이내에 정년에 도달되거나 의무복무기간의 만료로 미리 전역을 지원한 자 및 전역명령을 받은 사람의 의미로 '전역예정자'가 '전역'한 사람의 의미로 '제대군인'이 사용되고 있음.

□ 군인 계급은 장교, 준사관, 부사관, 병으로 구분됨(군인사법 제3조).

- 장교
 - 장성: 원수, 대장, 중장, 소장 및 준장
 - 영관: 대령, 중령 및 소령
 - 위관: 대위, 중위 및 소위
- 준사관(부사관 출신으로 사관에 준하는 대우를 받는 자): 준위
- 부사관(직업군인): 원사, 상사, 중사 및 하사
- 병: 병장, 상등병, 일등병 및 이등병

□ 군인복무는 아래와 같이 구분됨(군인사법 제6조).

- 장기복무 장교
 - 사관학교를 졸업한 사람
 - 장기복무를 지원하여 임용된 군법무관
 - 단기복무 장교 중 장기복무 장교로 선발된 사람
 - 해군의 장교 또는 공군의 장교로서 비행훈련과정을 수료하여 비행 자격을 취득한 사람
- 단기복무 장교
 - 육군3사관학교나 국군간호사관학교를 졸업한 사람
 - 사관후보생과정 출신 장교
 - 학생군사교육단 사관후보생과정 출신 장교
 - 예비역 장교로서 전역 당시의 계급에 재임용된 중위 이상의 장교
 - 장기복무 장교에 속하지 아니하는 장교
- 장기복무 부사관
 - 군 교육기관에서 고등학교 교육과정을 마친 사람과 지원에 의하여

전형에 합격한 사람

○ 단기복무 부사관

- 장기복무 부사관이 아닌 사람으로서 지원에 의하여 전형에 합격한 사람
- 군(軍) 가산복무 지원금(제7조제4항에 따라 의무복무기간에 가산하여 복무할 것을 조건으로 지급하는 지원금)을 받은 사람으로서 고등학교 이상의 교육과정을 마친 사람
- 「병역법」 제20조의 2에 따라 유급지원병으로 선발되어 연장복무하는 사람
- 「병역법」 제57조제2항에 따른 학생군사교육단 부사관후보생과정 출신 부사관
- 사관학교, 육군3사관학교 또는 국군간호사관학교에서 1년 이상의 교육을 마치고 중퇴한 사람 또는 사관후보생과정을 중퇴한 사람으로서 지원에 의하여 전형을 거쳐 부사관으로 임용된 사람
- 예비역 부사관으로서 전역 당시의 계급에 재임용된 중사 이상의 부사관

□ 부사관 임관은 다음과 같은 다양한 지원 과정이 있음(육군본부, 2018).

○ 현역에서 지원

- 고졸 이상/현역 일병~병장(장려금 지급)
- 양성교육: 부사관학교 16주

○ 예비역에서 지원

- 예비역은 제대군인지원에 관한 법률 시행령에 의거 의무복무기간에 따라 1세~3세(임관일 기준 만 28세~만 30세) 추가 지원 가능
 - ※ 예비역 병장 출신자로(전역 2년 이내 입영 시) 지원 후 하사로 임관 시 지원 장려수당 지급
- 양성교육: 하사 이상 예비역(부사관 학교 16주), 중사 이상 예비역(부사관 학교 3주)

○ 민간인에서 지원

- 고졸 이상/임관일 기준 만 18세~만 27세 이하 남녀
 - ※ 중졸자는 국가기술자격증 취득자에 한해 지원 가능
 - 양성교육: 21주(육군훈련소 5주 + 부사관학교 16주)
 - 전문(폴리텍)대학 군장학생 지원
 - 전문(폴리텍)대학 2학년 재학생(남자)
 - ※ 3년제 학과는 3학년에서 지원 가능, 장학금 지급(1개 학년분)
 - 전문의무부사관: 임상병리과, 방사선과, 치위생과 2학년 재학생(남녀)
 - ※ 장학금 지급(2개 학년분)
 - 전투부사관: 협약 전투부사관학과 1학년 재학생(남)
 - ※ 장학금 지급(2개 학년분)
 - 양성교육: 21주(육군훈련소 5주+부사관학교 16주)
 - 전문하사/전문병에서 부사관 지원
 - 전문하사로 6개월 이상 복무 후 단기하사 전환 지원 가능
- 단기복무 장교나 부사관은 일정 전형을 거쳐 복무기간을 연장하거나 장기복무가 가능함(군인사법 제6조).
- 전형을 통과하지 못하여 복무기간을 연장하거나 진급을 하지 못하는 경우 <표 2-2>와 같이 연령 정년이 존재하여 정년 도달 시 전역해야 함.

<표 2-2> 연령 정년

(단위: 세)

계급	하사	중사	상사	소위·중위·대위	소령	중령	대령	준장	소장	중장	대장
정년	40	45	53	43	45	53	56	58	59	61	63

자료: 군인사법 제8조 현역 정년.

제2절 제대군인의 현황

1. 제대군인 현황

- 군 복무기간에 따라 전역군인을 단기복무, 중기복무 및 장기복무 제대군인으로 구분할 수 있음.
 - 단기복무 제대군인: 5년 미만 복무 후 전역하는 군인
 - 단기복무 제대군인은 평균 20~30대 연령에 전역하게 됨.
 - 중기복무 제대군인: 5년에서 10년 미만의 복무 후 전역하는 군인
 - 중기복무 제대군인은 평균 30대 전후의 연령에 전역하게 됨.
 - 장기복무 제대군인: 10년 이상 복무 후 전역하는 군인

〈표 2-3〉 제대군인 구분

	정의
단기복무자	5년 미만 현역으로 복무하고, 장교·부사관 또는 사병으로 전역한 사람
중기복무자	제대군인지원에 관한 법률 제2조제1항, 5년 이상 10년 미만 현역으로 복무하고, 장교·부사관 또는 사병으로 전역한 사람
장기복무자	제대군인지원에 관한 법률 제2조제1항, 10년 이상 현역으로 복무하고, 장교·부사관 또는 사병으로 전역한 사람

- <표 2-4>에 따르면 2017년 기준 중·장기복무 제대군인은 총 6,997명이며 이 중 장기복무자가 50.8%, 중기복무자가 49.2%임.
 - 중·장기복무 제대군인 수는 2008년 5,411명에서 2015년 7,362명으로 최대치를 기록한 후 2017년 다소 감소하였으나 증가 추세에 있음.
 - 제대군인의 전역은 계급정년, 근속정년 등 정기전역과 본인의 원에 의한 수시전역으로 구분됨.

〈표 2-4〉 중·장기복무 제대군인 발생 추이 : 2008~2017

(2017.12.31. 기준, 단위 : 명)

	퇴직 연도				
	2008	2009	2010	2011	2012
전 체	5,411	5,955	6,247	6,137	6,191
장기복무 제대군인	3,608	4,227	4,233	3,680	3,540
중기복무 제대군인	1,803	1,728	2,014	2,457	2,651
	퇴직 연도				
	2013	2014	2015	2016	2017
전 체	5,630	6,316	7,362	7,322	6,997
장기복무 제대군인	3,213	3,725	4,216	3,386	3,552
중기복무 제대군인	2,417	2,591	3,146	3,936	3,445

자료: e-나라지표, 「제대군인 현황」, 국가보훈처 내부자료.

- 수시전역은 사회의 경제적 상황에 따라 크게 좌우됨.
- 장기복무 제대군인 수에 비해 중기복무 제대군인 수가 빠르게 증가함.
 - 2017년의 중기복무 제대군인 수는 2008년에 비해 1.9배 증가하였으나, 장기복무 제대군인 수는 거의 변함이 없음(0.02% 감소).
 - 2013~2017년 5년 평균 기준 장기복무 제대군인은 3,618명, 중기복무 제대군인은 3,108명이 전역함.
- 2012~2016년 5년간 제대군인의 각 군 비율은 육군 66%, 공군 16%, 해군 14%, 해병대 4%의 분포를 보임.

〈표 2-5〉 최근 5년간 군별 제대군인 현황 : 2012~2016

(2016.12.31. 기준, 단위 : 명)

	전체	퇴직 연도				
		2012	2013	2014	2015	2016
전 체	32,821	6,191	5,630	6,316	7,362	7,322
육군	21,627	4,240	3,457	4,002	4,787	5,141
해군	4,716	818	931	1,033	1,033	901
공군	5,272	938	1,066	1,075	1,228	965
해병대	1,206	195	176	206	314	315

자료: 국방부(2017), 「2016년 전직지원 통계자료집」.

- 2012~2016년 5년 기준 중·장기 제대군인의 전역 시 계급별 현황은 복무기간(중기와 장기)에 따라 차이를 보임.
 - 장기복무는 영관급(6,551명)과 부사관급(7,253명)에 집중되어 있고, 계급으로는 원사, 소령, 상사 순서로 제대군인이 많음.
 - 중기복무는 위관급(4,992명)과 부사관급(9,731명)에 집중되어 있고, 계급으로는 중사, 대위, 하사 순서로 제대군인이 많음.
- 2012~2016년 5년 기준 제대군인의 전역 시 계급별 현황은 부사관이 약 52%로 절반 이상의 비율을 보이며, 장교(41%)보다 높음.
 - 영관(20.0%)>위관(19.6%)>준사관(7.3%)>장성(1.3%)
 - 향후 부사관 충원이 확대될 것으로 예상되는바, 부사관 전역예정자의 비율이 더욱 커질 것으로 예상됨.

〈표 2-6〉 계급별·복무구분별 제대군인 현황 : 2012~2016년 5년 기준
(2016.12.31. 기준, 단위: 명)

		전체	장기복무	중기복무
전체		32,821	18,076	14,745
장성		415	415	-
영관	소계	6,564	6,551	13
	대령	1,608	1,608	-
	중령	1,934	1,933	1
	소령	3,022	3,010	12
위관	소계	6,448	1,456	4,992
	대위	6,429	1,455	4,974
	중위	19	1	18
	소위	0	0	0
준사관	준위	2,410	2,401	9
부사관	소계	16,984	7,253	9,731
	원사	4,299	4,299	0
	상사	2,054	2,046	8
	중사	10,000	905	9,095
	하사	631	3	628

자료: 국방부(2017), 「2016년 전직지원 통계자료집」.

2. 제대군인의 취업 현황

□ 제대군인의 취업자 현황

- 2012~2016년의 5년간 누적 기준 제대군인의 취업률은 평균 약 54.3% 수준으로 제대군인의 절반가량이 취업난을 겪고 있음.
 - 제대군인에 대한 지원조직과 법령 정비, 예산 확대 등 제대군인의 취업지원정책 추진에 많은 노력을 기울여 왔으나 근본적인 취업률 제고에는 미흡한 실정임.
 - 취업지원교육과 직접 알선체계의 효과적인 운영을 통해 제대군인의 취업 기반을 강화하고 취업 희망자가 노동시장에서 충분한 경쟁력을 가질 수 있는 역량 강화를 위한 정책 의지가 필요함.
- 5년간 누적 기준 취업률은 2012년 52.6%에서 2015년 58.1%까지 지속 상승하였지만 2016년에 54.3%로 하락하였음.

〈표 2-7〉 최근 5년간 취업률 현황 : 2012~2016년 5년 누적 기준

(각 연도 12.31. 기준)

	2012	2013	2014	2015	2016
퇴직자(명)	29,941	30,160	30,521	31,636	32,821
취업자(명)	15,744	17,417	17,921	18,378	17,824
취업률(%)	52.6	57.8	58.7	58.1	54.3

자료: 국방부(2017), 「2016년 전직지원 통계자료집」.

〈표 2-8〉 군별 취업률 현황 : 2012~2016

(2016.12.31. 기준, 단위 : %)

	전체	2012	2013	2014	2015	2016
전체	54.3	60.7	63.3	60.7	55.4	35.3
육군	52.9	60.0	62.0	59.4	54.3	34.5
해군	56.6	64.7	67.0	63.8	54.9	32.2
공군	58.7	60.4	64.2	64.1	59.9	43.4
해병대	51.5	58.5	64.2	52.9	54.8	35.9

자료: 국방부(2017), 「2016년 전직지원 통계자료집」.

- 제대군인의 각 군별 취업률 차이는 크지 않으나 육군과 해병대가 타 군에 비해 다소 낮음.
- 제대군인 취업 현황을 계급별로 살펴보면, 영관이 가장 높게 나타났고 다음으로 준사관-위관-장성-부사관 순서임.
 - 다른 계급에 비해 부사관의 평균 취업률(48.9%)은 전체 평균 취업률 54.3%를 크게 하회하는 수준임.
 - 부사관 출신에 비해 장교 출신의 취업률이 높은 경향임.

〈표 2-9〉 계급별 취업률 현황

(2016.12.31. 기준, 단위: %, 명)

		취업률	전역자	취업자
전 체		54.3	32,821	17,824
장성	소계	54.2	415	225
	대장	60.0	15	9
	중장	60.5	43	26
	소장	47.0	100	47
	준장	55.6	257	143
영관	소계	62.0	6,564	4,067
	대령	65.4	1,608	1,051
	중령	65.0	1,934	1,257
	소령	58.2	3,022	1,759
위관	소계	58.9	8,858	5,219
	대위	57.8	6,429	3,716
	중위	63.2	19	12
	소위	-	-	-
준사관	준위	61.9	2,410	1,491
부사관	소계	48.9	16,984	8,313
	원사	51.6	4,299	2,217
	상사	44.5	2,054	914
	중사	48.7	10,000	4,866
	하사	50.1	631	316

자료: 국방부(2017), 「2016년 전직지원 통계자료집」.

- 제대군인의 연령별 취업률을 살펴보면, 2016년 기준 35~39세의 취업률이 59.3%로 가장 높고, 34세 이하의 취업률이 가장 낮음.
 - 34세 이하 제대군인의 취업률이 낮은 것은 최근 우리나라 청년층의 노동시장 진입 및 정착상의 어려움과 무관치 않은 것으로 판단됨.
 - * 참고: 2015년 기준 한국의 15~29세 청년층 고용률은 41.5%로 OECD 국가들의 동일 연령대의 고용률 평균 51.8%에 비해 10%p 이상 낮음.
 - 2016년 기준 취업률이 50~55세는 35.4%, 56세 이상은 39.5%임.
- 제대군인의 연령별 취업률을 연도별로 살펴보면, 2013년 최고 취업률을 달성했다가 취업률이 지속적으로 하락하다가 2016년에 급감하였음.

<표 2-10> 연령별 취업률 현황

(2016.12.31. 기준, 단위: %)

	전체	2012	2013	2014	2015	2016
전체	54.3	60.7	63.3	60.7	55.4	35.5
34세 이하	51.0	65.4	62.2	57.8	51.0	30.4
35~39세	59.3	61.5	66.7	65.5	62.6	44.4
40~49세	53.4	51.1	61.8	57.0	53.9	43.9
50~55세	56.6	61.6	64.9	64.1	59.6	35.4
56세 이상	58.9	59.9	64.5	66.1	60.5	39.5

자료: 국방부(2017), 「2016년 전직지원 통계자료집」.

- 제대군인의 최종 학력별 취업률은 대졸 이상, 고학력일수록 상대적으로 높은 취업률을 보임.
 - 대학원 졸업 이상 고학력자의 취업률이 61.4%로 가장 높고, 이어서 4년제 대학 졸업 학력자의 취업률은 56.5% 수준으로 전체 모집단의 평균 취업률 54.3%를 상회함.

<표 2-11> 학력별 취업률 현황

(2016.12.31. 기준, 단위: %)

	전체	고졸미만	고졸	대졸	대학원졸
취업률	54.3	54.3	49.4	56.5	61.4

자료: 국방부(2017), 「2016년 전직지원 통계자료집」.

- 2011~2015년 기간 전역한 중·장기복무 제대군인의 평균 취업률은 58%임(각 연도가 아닌 5년 누적 기준).
- <표 2-12>에 따르면 각 연도 제대군인 취업률이 2011년 68%에서 2015년 37%로 급감함.
- 30, 40대 일반남성의 취업률이 90% 수준임을 감안하면, 제대군인의 취업 현황은 현저히 낮은 것을 확인할 수 있음.

<표 2-12> 2011~2015년 중·장기복무 제대군인 취업 현황

(단위: %, 명)

		2011	2012	2013	2014	2015	합계 (5년 누적)
취업률(B/A)		68.0	66.0	64.0	59.0	37.0	58.0
전역자 수(A)		6,137	6,191	5,630	6,316	7,362	31,636
취업자 수 (B)	전 체	4,152	4,112	3,608	3,754	2,752	18,378
	20년 이상	1,708	1,709	1,658	1,708	1,329	8,112
	15~19년	151	146	194	279	227	997
	10~14년	515	426	313	380	230	1,864
	5~9년	1,778	1,831	1,443	1,387	966	7,405
남성 고용률	30~39세	89.8	90.3	90.2	90.9	90.9	-
	40~49세	91.6	91.7	92.0	92.7	92.2	-

자료: 제대군인 취업률 및 전역자 수는 한국국방연구원(2017b), <표 2-12> 2011~2015년 제대군인 취업 현황(p. 47), 남성 고용률은 경제활동인구조사 국가통계포털.

- <표 2-13>의 중·장기복무 제대군인 연차별 취업률에 따르면, 제대 후 기간이 길어지면 취업률이 대체로 상승함(한국국방연구원, 2017a).
 - 1년 차 취업률이 30~40% 수준으로 매우 낮음.

<표 2-13> 중·장기복무 제대군인 연차별 취업률

(단위: %)

	전 체	1년 차 (2016)	2년 차 (2015)	3년 차 (2014)	4년 차 (2013)	5년 차 (2012)
장기복무	57.1	41.4	59.0	62.9	64.4	57.2
중기복무	50.9	30.4	50.5	57.5	61.9	65.3

자료: 한국국방연구원(2017a), [그림 2-2] 중·장기복무 제대군인 연차별 취업률(p.24).

- 동일한 제대자를 기준으로 하지는 않았지만 장기복무자는 취업률이 4년 차에는 64.4%까지 상승하나 5년 차에는 57.2%로 감소하지만, 중기복무자는 5년까지 취업률이 지속 상승함.
- 장기복무자의 취업률은 중기복무자의 취업률보다 더 높음.
 - 2016년 12월 기준 제대 후 5년 누적 중기복무자 취업률은 50.9%, 장기복무자 취업률은 57.1%임
 - 장기복무자 중 19년 6개월 이상 복무자는 연금을 수령할 수 있어 중기복무자가 취업지원 등의 보호가 더 필요함.
 - 장기복무자의 취업률이 더 높은 것은 중기복무자와 장기복무자의 개인적 특성의 차이에서 기인할 수 있음.
- 중·장기복무 제대군인의 병과별 취업률에는 큰 차이가 없음(한국국방교육원, 2017a).
- <표 2-14>와 [그림 2-1] 과 같이 병과별 취업률은 전투병과 54.8%, 행정병과 53.8%, 특수병과 53.5%, 기술병과 53.0% 순임.
 - 이는 병과가 제대 후 노동시장과는 연계되지 않는 것을 보여줌.

<표 2-14> 병과별 취업률 비교

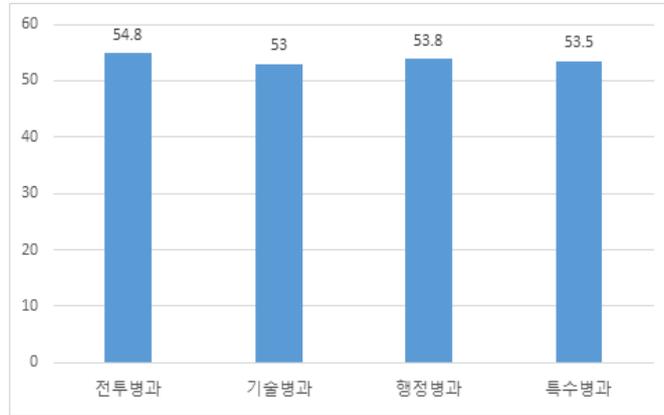
(단위: 명, %)

	전역자	취업자	취업률
전투병과	16,563	9,077	54.8
기술병과	10,377	5,503	53.0
행정병과	1,700	915	53.8
특수병과	1,162	622	53.5
기타 병과 ¹⁾	3,019	1,707	56.5

자료: 한국국방연구원(2017a), [그림 2-3] 병과별 취업률 비교.

1) 기타 병과는 장성과 병과 표시 누락자임.

[그림 2-1] 병과별 취업률 비교



자료: 한국국방연구원(2017a), [그림 2-3] 병과별 취업률 비교.

- 전역군인 일자리의 질도 낮은 것으로 파악됨.
- 2011~2015년 취·창업에 성공한 전역군인 중 정규직으로 취업한 군인은 전체의 45.5%(8,366명)이며, 창업자를 제외하면 정규직으로 취업한 군인은 전체 16,367명의 취업자의 51.1%에 불과함(한국국방연구원, 2017b).

<표 2-15> 2011~2015년 중·장기복무 제대군인 취업 형태

(단위: 명, %)

군별	정규직(취업)	정규직(창업)	비정규직	전체
육군	5,210	1,410	5,021	11,641
해군	1,321	245	1,216	2,782
공군	1,605	300	1,486	3,391
해병대	230	56	278	564
전체	8,366 (45.5)	2,011 (10.9)	8,001 (43.5)	18,378 (100.0)

자료: 한국국방연구원(2017b), <표 2-15> 2011~2015년 제대군인 취업 형태(p.49).

- 제대군인 연금수령 현황(한국국방연구원, 2017b)
- 2011~2016년 제대군인의 연금수령 현황을 살펴보면 다음과 같음.

- 2011~2016년 기준 제대군인 38,958명 중 군인연금 수령자는 42.5%인 반면 연금 미수령자는 57.5%에 달함.
 - ※ 2015년 기준 군인연금 수령자 중 약 17%는 도시가구 월 평균소득 328만 원 이상을 수령함(한국국방연구원, 2017b).
- 특히, 군인을 평생직업으로 선택한 것이라 볼 수 있는 장기복무 제대군인 중 진급 등의 이유로 20년 이상 복무하지 못하여 연금을 수령하지 못하는 수도 28.6%에 달하고 있음.
 - 즉, 개인이 원하는 만큼 충분한 기간의 장기복무를 하지 못하고 연령적으로 생애 지출이 가장 많은 시기에 군복무로부터 분리되어 있는 상황임.

〈표 2-16〉 2011~2016년 군 근무기간별 제대군인 현황

(단위: 명, %)

			2011	2012	2013	2014	2015	2016	전체
전체			6,137	6,191	5,630	6,316	7,362	7,322	38,958
연금 수령	장기	20년 이상	2,755	2,653	2,512	2,744	3,337	2,537	16,538 (42.5%)
		15~19년	238	305	269	422	427	356	22,420 (57.5%)
연금 미수령	중기	10~14년	687	582	432	559	448	493	
		5~9년	2,457	2,651	2,417	2,591	3,150	3,936	

자료: 한국국방연구원(2017b), 〈표 2-16〉 2011~2016년 군 근무기간별 제대군인 현황(p.49).

〈표 2-17〉 2015년 기준 연금 월액별 연금수급자 현황

(단위: 명, %)

	총 대상인원	퇴직연금	유족연금	상이연금
전체	87,134	66,250	19,718	1,166
139만 원 이하	12,203 (14.0)	1,815	11,011	637
140만~199만 원	23,267 (26.7)	17,237	5,803	286
200만~259만 원	17,606 (20.2)	15,701	2,309	190
260만~319만 원	18,051 (20.7)	17,424	538	89
320만~349만 원	8,296 (9.5)	8,238	48	10
350만 원 이상	6,451 (7.4)	6,429	9	13

자료: 한국국방연구원(2017b), 〈표 2-18〉 2015년 기준 연금월액별 연금수급자 현황(p.50).

제3절 전역군인 대상 취업지원 및 인력양성 제도

1. 관련 법령

- 전역 전·후로 구분하여 전역군인의 취업을 지원하는 관련 법령은 다음과 같음(한국국방연구원, 2017b).
 - 관련 법령은 국방부와 국가보훈처의 법령으로 구분할 수 있음.
 - 국방부
 - <표 2-18>에 제시된 바와 같이 「군인사법」, 군인사법 시행령, 군 전직지원업무에 관한 훈령 등이 국방부의 전역군인의 취·창업 지원의 대상과 목적, 관련 교육, 교육비 지원 등을 규정함.

<표 2-18> 국방부의 전역예정자 전직지원 관련 법령

법령	주요 내용
군인사법 ²⁾	- 전직지원교육 실시(제46조의2) ³⁾ - 군 특수기술 직무분야에 대한 국가자격 운영(제46조의4) ⁴⁾
군인사법 시행령 ⁵⁾	- 전직지원교육 대상 등(제60조의2) ⁶⁾ - 전직지원교육비의 지원(제60조의3) - 국방자격증(제60조의8)
군 전직지원업무에 관한 훈령 ⁷⁾	- 목적, 적용범위 및 기본원칙(제1조~제5조) - 전직지원교육 제공(제6조~제14조) - 전직지원교육비 지원(제15조) - 취업 추천(제16조~제20조) - 전역예정자 취업을 효율적으로 지원하기 위하여 전직교육원 설치 및 운영(제24조~제29조)
국방전직교육원법 ⁸⁾	- 전역예정자에 대한 전직지원교육과 취업지원을 함으로써 원활한 재취업과 사회복귀에 이바지

자료 : 한국국방연구원(2017b), <표 2-6> 국방부의 전역예정자 전직지원 관련 법령(p.41).

2) 법률 제14421호(2016.12.20.)

3) 군인사법 제46조의2(전직지원교육) 군인으로서 복무한 후 전역하는 사람에 대하여는 취업을 지원하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 전직지원교육(전직지원교육)을 할 수 있음.

○ 국가보훈처

- <표 2-19>에 제시된 바와 같이 제대군인지원에 관한 법률과 제대군인 취·창업지원 관련 법령이 제대군인에 대한 전직지원에 대한 사항을 규정함.

<표 2-19> 국가보훈처의 제대군인 전직지원 관련 법령

법령	지원 내용
제대군인지원에 관한 법률 ⁹⁾	<ul style="list-style-type: none"> - 직업교육훈련(제13조) - 취업지원(제14조) - 특수직종 우선고용(제15조) - 채용 시 우대(제16조) - 창업지원(제17조) - 전직지원금(제18조의2)
제대군인지원에 관한 법률 시행령 ¹⁰⁾	<ul style="list-style-type: none"> - 직업교육훈련(제14조) - 취업지원 기준 등(제15조) - 국가기관 우선채용(제16조) - 취업희망 신청 등(제17조) - 특수직종의 범위(제18조) - 창업지원(제20조) - 전직지원금 지급신청 등(제20조의3) - 전직지원금의 지급액 등(제20조의4)

자료: 한국국방연구원(2017b), <표 7> 국가보훈처의 제대군인 전직지원 관련 법령(p.42).

- 4) 군인사법 제46조의 4(군 특수기술 직무분야에 대한 국가자격 운영) ① 국방부장관은 군인으로서 복무한 사람에 대한 취업기회를 확대하기 위하여 복무기간 중 습득한 특정 기술과 사회·산업현장의 연계성이 제고될 수 있도록 필요한 정책을 수립·시행하여야 한다. ② 국방부장관은 군인의 병과 중 특수기술 직무분야를 「자격기본법」에 따라 국가직무능력표준으로 개발하고 자격정책심의회 심의를 거쳐 소관 분야의 국가자격을 신설·운영할 수 있다. ③ 국방부장관은 제2항에 따른 국가자격체계를 관리·운영함에 있어 필요한 교육훈련을 군 교육과정에 반영하여 수행하여야 한다. ④ 국방부장관은 제3항에 따른 교육 수료 후 대통령령으로 정하는 국가자격을 취득 요건을 갖춘 사람에게 국가자격을 취득을 증명하는 증서를 교부하여야 한다. ⑤ 그 밖에 국방 분야 국가자격 개발 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- 5) 대통령령 제27263호(2016.6.28.).
- 6) 전직지원교육을 하는 경우 그 교육 대상은 장교·준사관 또는 부사관으로 임용되어 법 제7조의 의무복무기간 이상 복무한 사람으로서 전역 후의 취업을 위하여 전역 전 전직지원교육을 원하는 사람.
- 7) 국방부 훈령 제1966호(2016.11.2.).
- 8) 법률 제12746호(2014.6.11.).
- 9) 법률 제14259호(2016.5.29.)

- 중·장기복무 제대군인은 「제대군인지원에 관한 법률」의 지원대상으로 동 법률에 따라 원활한 사회복귀와 생활안정을 위한 취·창업 지원, 교육지원, 대부지원, 의료지원 등의 지원 신청 대상임.
- 단, 중기복무 제대군인은 취·창업 지원만 해당됨.

□ 제대군인 전직지원 개념은 전역 전 전직 준비에서 벗어나 군 생활 전체에 걸친 전직 준비로, 전직을 위한 직업훈련에서 벗어나 군 복무 및 전직을 위한 직업훈련으로 확장되고 있음(한국국방연구원, 2017b)

2. 기관별 조직과 업무¹¹⁾

□ 국방부 및 국가보훈처의 법령에 따라 <표 2-20>에서 보는 바와 같이, 국방부와 국가보훈처에서 전역 전·후로 구분하여 전역군인의 취업을 지원함(한국국방연구원, 2017b).

<표 2-20> 전역군인 지원 제도

주관부처	전역 3~2년 전	전역 1년 전		전역 후 1~3년
	국방부			국가보훈처
목표	교육 중심의 사업수행		취업 중심의 사업수행	
지원업무	전직준비지원	전직지원	전역	취업지원
	진로설계(온라인) 진로교육	기본교육 컨설팅 연계교육 주문식교육		전역 후 미취업자 전직교육 취업지원 및 구직활동 지원
지원조직	<ul style="list-style-type: none"> - 보건복지관실 전직지원정책과 - 각 군(육군 제대군인지원처, 해군 전직지원정책과, 공군 전직지원정책과) - 국방전직교육원 		<ul style="list-style-type: none"> - 제대군민국(제대군인정책과, 제대군인취업과, 제대군인지원과) - 제대군인지원센터(서울, 경기, 대전, 부산, 대구, 광주) - 보훈교육연구원 	

자료 : 한국국방연구원(2017b), <표 3> 전역예정자/제대군인 지원 제도(p.37).

10) 대통령령 제27751호(2016.12.30.)

11) 출처 : 한국국방연구원(2017b), pp.37~46.

○ 국방부

- <표 2-21>과 같이 국방부, 국방전직교육원 및 각 군에서 전역예정자에게 전직 관련 교육 및 훈련을 시행하고 취업지원사업을 시행함.

<표 2-21> 국방부의 전역예정자 지원 조직 및 업무

부서		업무
국방부 보건복지관실 전직지원정책과		<ul style="list-style-type: none"> - 군인의 사회진출 지원에 관한 정책과 계획의 수립·조정 및 제도발전 - 제대군인 취업직위의 확대·개발 및 취업지원센터 운영에 관한 사항 - 군내·외 사회진출지원 교육에 관한 사항 - 한국군사문제연구원 업무의 지도·감독
국방전직교육원		<ul style="list-style-type: none"> - 전직 관련 교육, 상담 및 취업역량 제고 - 취업정보의 제공 - 채용박람회 개최, 업무협약 체결 등 취업촉진 - 취업희망자 DB 관리 및 관련 통계 유지·분석 - 전직지원 관련 정책 및 제도 발전 등에 필요한 연구 - 전직지원과 관련하여 국가, 지방자치단체 및 공공기관의 장이 위탁하는 업무 - 전직지원 관련 홍보 - 전직지원과 관련된 국방부 지시사항 수행 - 그 밖에 교육원의 목적을 달성하기 위한 업무
각 군	육군 (제대군인지원처)	<ul style="list-style-type: none"> - 전직지원 정책 실시계획 수립·시행·성과분석 - 전직지원 관련 제도개선
	해군 (전직지원정책과)	<ul style="list-style-type: none"> - 각 군 특성 맞춤형 교육과정 개발 및 복무 중 취업역량 강화, 전직지원 교육대상자 선발·관리 - 취업지원 및 추천
	공군 (전직지원정책과)	<ul style="list-style-type: none"> - 취업직위 개발·관리 및 통계 유지 - 취업상담실 운영

자료: 한국국방연구원(2017b), <표 4> 국방부의 전역예정자 지원 조직 및 업무(p.38).

○ 국가보훈처

- <표 2-22>와 같이 국가보훈처의 제대군인국, 제대군인지원센터 및 보훈교육연구원에서 제대군인에게 취업상담과 취업정보를 제공하는 등 취업지원 중심의 사업을 수행

〈표 2-22〉 국가보훈처의 제대군인 지원 조직 및 업무

부서		업무
제대군민국	제대군인정책과	- 제대군인지원 기본계획의 수립, 정책 총괄·조정 - 제대군인지원 관련 법령·제도의 입안 및 연구·발전 - 제대군인지원 대상범위 및 지원수준의 결정 - 제대군인지원 관련 정책 수요조사 및 지원프로그램 연구·개발 - 제대군인지원에 관한 정책평가·조정 및 홍보 - 제대군인지원 대상자의 등록 및 인력정보 관리·활용 - 제대군인생활 실태조사 및 사회지표의 유지·관리
	제대군인취업과	- 제대군인에 대한 직업상담 및 진로지도 업무 총괄 - 제대군인 취업촉진 및 지원의 총괄·조정 - 제대군인 능력연계시스템의 개발·관리 - 제대군인 취업·창업지원 교육운영 지원 및 지도·감독 - 제대군인 사회적응교육 프로그램의 개발·운영 - 제대군인 능력개발교육 프로그램의 개발·운영 - 제대군인 취업박람회 운영 총괄 - 제대군인 인력활용 촉진 사업 - 제대군인 취업 및 창업 관련 비영리법인의 설립허가 및 관리·감독 - 제대군인 전직지원 및 전직지원금 지급에 관한 사항 - 제대군인지원센터 홈페이지의 운영 총괄
	제대군인지원과	- 대한민국 재향군인회의 지원 및 관리·감독 - 제대군인 및 참전유공자 관련 단체·비영리법인(취업 및 창업 관련 비영리법인은 제외)의 지원, 관리·감독
제대군인 지원센터	지역별 6개 센터 (서울, 경기, 대전, 부산, 대구, 광주)	- 취업지원 - 교육지원 - 창업지원
보훈교육 연구원	- 연구팀 - 운영팀 - 연구부	- 제대군인지원정책 연구·개발

자료: 한국국방연구원(2017b), <표 5> 국가보훈처의 제대군인 지원 조직 및 업무(pp.39~40).

3. 취업지원정책

□ 국방부의 취업지원정책은 다음과 같음.

○ 국방부 취업지원정책 개요(한국국방연구원, 2017b)

- 전역예정자에게 복무 연수별로 구분하여 취·창업 관련 교육 실시
- 군내·외 취업직위 개발·관리
- 취업추천 대상 지정 및 취업추천
- 취업박람회 개최, 구인·구직의 날 활성화 등을 통한 취업지원 관련 홍보

〈표 2-23〉 국방부의 전역예정자 대상 전직지원 교육체계

	교육 체계
단기복무자	진로설계 → 진로교육(부대 순회) → 기본교육(부대 순회)
중기복무자	진로설계 → 진로교육 → 기본교육 → 컨설팅/연계교육/주문식교육
장기복무자	진로설계 → 진로교육 → 기본교육 → 컨설팅/연계교육/주문식교육

자료: 한국국방연구원(2017b), <표 8> 국방부의 전역예정자 대상 전직지원 교육체계(p.43).

□ 국방부와 국가보훈처의 취·창업 관련 지원 대상은 기본적으로 중기복무자와 장기복무자임.

○ <표 2-24>에 제시된 바와 같이 전직지원교육은 5년 이상의 제대군인에게만 주어짐.

〈표 2-24〉 현행 전직지원교육기간 부여제도

복무기간	5년 이상 7년 미만	7년 이상 9년 미만	9년 이상 10년 미만	10년 이상 27년 미만	27년 이상 30년 미만	30년 이상
교육기간	1개월	2개월	3개월	10개월	11개월	12개월

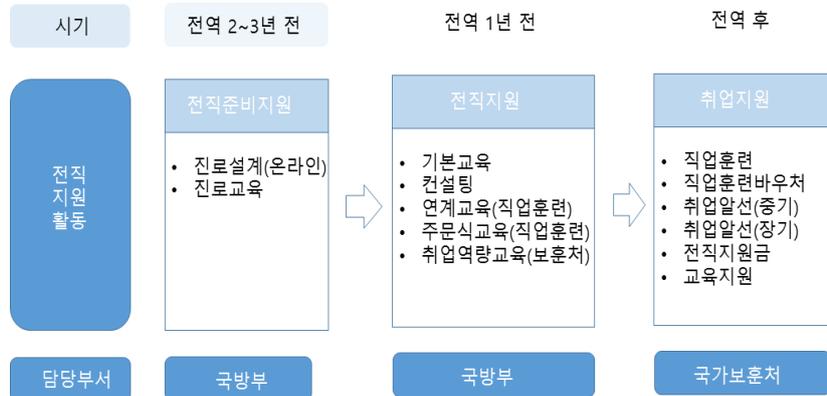
자료: 「군 전직지원 업무에 관한 훈령」 제2장 제7조.

〈표 2-25〉 국방부의 제대군인 취·창업 지원 제도

지원 제도	세부 내용
취·창업 교육 실시	- 전직지원교육(군 전직지원 업무에 관한 훈령 제4조, 제6~14조): 복무 연수별로 장기복무자, 중기복무자 및 단기복무자로 구분하여 실시하되, 각 특성을 감안한 맞춤형 교육을 실시
취·창업 교육을 위한 자금 지원	- 전직지원교육비 지원(군 전직지원 업무에 관한 훈령 제15조): 국방부 장관이 인사명령한 자를 원칙으로 예산의 범위 내에서 지원
취업직위 개발·관리	- 취업직위 개발(군 전직지원 업무에 관한 훈령 제16조): 국방부, 각 군, 교육원은 전역예정자의 전직을 지원하기 위하여 군내·외 취업직위를 개발·관리
취업추천 및 지원	- 취업추천 대상 지정(군 전직지원 업무에 관한 훈령 제17조): 전역예정자로서 취업을 희망하는 자, 취업을 위하여 지휘관의 추천이 필요한 자, 구인기관 및 기업체에서 요구하는 조건에 적합한 자를 선발하여 취업추천 - 취업추천 및 추천서 발급(군 전직지원 업무에 관한 훈령 제19~20조): 전상자, 참전자, 공상자, 구직카드 등록순서, 기본교육 이수여부, 복무기간 기준 등의 순서로 취업추천, 또한 국방부 산하기관의 군 관련 직위 중 중령급 이상 직위는 요구조건에 적합한 자로 국방부장관(보건복지관)이 추천 관리
취·창업 관련 정보 제공	- 정보 전파(군 전직지원 업무에 관한 훈령 제21조): 전역예정자에게 전직지원과 관련된 정보를 국방부 인트라넷, 인터넷, 국방일보 등을 활용하여 전파 - 자료 제공(군 전직지원 업무에 관한 훈령 제22조): 전역예정자에게 취업관련 정보를 제공하기 위하여 간행물 제작, 획득 및 배포

자료: 한국국방연구원(2017b), <표 9> 국방부의 제대군인 취·창업 지원 제도(p.44).

[그림 2-2] 국방부 전직지원 제도



자료: 한국국방연구원(2017a), [그림 2-4] 국방부 전직지원 제도(p.27).

□ 국방부(국방전직교육원) 제대군인 전직지원 제도(한국국방연구원, 2017a, pp.26~31 인용)

- [그림 2-2]와 같이 전직준비지원 단계인 전역 2~3년 전에는 국방전직교육원에서 제공하는 진로설계와 진로교육을, 전직지원 단계인 전역 1년 전부터는 전직지원 기본교육과 컨설팅, 국가보훈처의 취업역량교육비를 활용한 직업훈련을 받을 수 있음.
- 국방전직교육원의 전직지원교육은 장기복무자와 중기복무자로 구분되어 진행됨.
 - 장기복무자에게는 진로설계 → 진로교육(1박2일) → 기본교육(4박5일) → 컨설팅(4박5일) → 연계교육/주문식 교육의 단계로 진행됨.
 - 중기복무자에게는 진로설계 → 진로교육(1박2일) → 기본교육(4박5일) → 컨설팅(온라인) → 연계교육/주문식 교육의 단계로 진행됨.
 - 교육 내용이 유사하지만 장기복무자에게는 컨설팅이 소집교육의 형태로 4박5일 동안 진행되고, 중기복무자에게는 컨설팅이 주로 온라인으로 제공되며, 개인별로 대면 1회를 포함하여 최소 6회의 상담을 받을 수 있음.
- 진로설계는 주로 온라인으로 진행되며, 앞으로 살고자 하는 자신의 인생에 대하여 생각하고 향후 자신의 미래를 준비·계획하는 교육임.

〈표 2-26〉 진로교육 프로그램

	1일 차		2일 차	
	강의주제	형태	강의 주제	형태
오전 (3H)	오리엔테이션(1H)	강의	전직목표 설정(2H)	강의
	변화관리(2H)	강의	그룹별 상담(1H)	참여
오후 (4H)	경력분석(2H)	강의/참여	전직계획서 작성(2H)	참여
	자기진단(2H)	참여	발표/수료식(1H)	참여

자료: 한국국방연구원(2017a), 〈표 2-8〉 진로교육 프로그램(p.28).

- 진로교육은 1박2일간 국방전직교육원에서 합숙 형태로 진행되며 자신의 적성, 흥미, 능력에 알맞은 일을 전역 전에 탐색, 선택, 준비할 수 있도록 하여 전역 후 진로와 방향 설정을 돕기 위한 과정임. 연간 교육인원은 장기복무자 1,500명과 중기복무자 900명임. 단기복무자는 800명을 대상으로 1박3일 동안 해당 부대에서 진행됨. 세부 교육 내용은 〈표 2-26〉에 제시됨. 교육 수료 후 기본교육 입교 전까지 경력 상담 등의 사후관리가 제공됨.
- 기본교육은 직업을 가지는 데 있어서 초기에 해당하는 기초적이고 기본적인 내용의 지식·능력·태도를 준비시키는 과정임. 4박5일간 국방전직교육원에서 합숙 형태로 진행됨. 장기복무자와 중기복무자는 전직 목표와 교육 내용이 다소 상이하므로 교육이 구분되어 진행됨.
- 컨설팅은 기본교육에서 설계한 전직계획서를 바탕으로 전역예정자와 직접적인 상담을 하는 것으로 취업이나 창업할 때까지 지원됨.
 - 장기복무자에게는 통상 4박5일 동안 교육이 진행되고 있으나 중기복무자에게는 온라인과 전화 위주로 상담과 클리닉이 제공되고 있음.
 - 〈표 2-27〉은 장기복무자 컨설팅 프로그램을 제시함.

〈표 2-27〉 컨설팅 프로그램 : 장기복무자

	월	화	수	목	금
오전 (강의)	초기상담	전직계획서 워크숍	구직서류 작성 워크숍	면접 워크숍	선배특강 (분야별)
오후 (상담)	전직목표별 컨설턴트 매칭	개인별 1:1 상담	개인별 1:1 상담	개인/집단 상담	개인별 1:1 상담

자료: 한국국방연구원(2017a), 〈표 2-11〉 컨설팅 프로그램(장기복무자) (p.29).

- 연계교육은 기본교육과 컨설팅을 통해 진직 목표가 확정된 이후에 목표 달성에 필요한 직무수행능력을 향상하기 위해 실시함.
 - 연계교육에는 개인교육과정과 단체교육과정이 있음. 개인교육과정은 인정된 교육기관에서 교육을 먼저 받은 후에 고용노동부의 내일배움카드나 국가보훈처의 취업역량교육비를 통해 교육비를 지원함. 단체교육과정은 취·창업과 연계되고 수요가 많은 과정 위주로 개설되어 있으며 <표 2-28>는 세부 내용을 제시함.
 - 2017년에는 개인교육과정에 200명, 단체교육과정에 50명이 할당되어 있음(국방전직교육원, 2017).
 - 고용노동부의 내일배움카드는 전역예정증명서를 소지한 군인에게 최대 200만 원을, 국가보훈처의 취업역량교육비는 중기와 장기복무자에게 최대 150만 원을 지원함.

<표 2-28> 국방부 단체교육과정 : 중기복무자

	교육기관	인원(명)	교육비(만 원)
군 성폭력예방교육전문강사	국방전직교육원	35	64
주니어사관지도사	국방전직교육원	20	
예비군지휘관	대전대학 산학협력단 외	60	90
비상대비업무담당자	비계준스터디학원 외	20	120
물류관리 전문가	한국통합물류협회	25	120
안보교육 전문강사	한국창직역량개발원	40	105

자료: 한국국방연구원(2017a), <표 2-12> 국방부 단체교육과정(중기복무자) (p.30).

- 주문식교육은 기업에서 필요한 인력 소요를 받아서 맞춤형교육을 한 후 취업을 시키기 위한 교육과정임. 교육기간은 1~3개월이고 교육인원은 희망자 50명 내외임. 주문식교육 교육과정은 <표 2-29>에서 보는 바와 같이 경호경비보안 과정 등 6개 과정이 있음.

<표 2-29> 국방부 주문식교육 교육과정 : 중기복무자

과정명	횟수	취업처
경호경비과정	2회	경비 보안업체 실무자 취업
특수경비/보안-안전	2회	공항, 항만 등 특수경비 취업
안전 감시단 양성	2회	대기업 파견 안전감시단 취업
드론 전문가	1회	학교 무인항공기 드론 전문강사 양성
마케팅 직무 전문가	1회	대기업 마케팅 직무 전문가 취업
시설관리(골프장)	2회	골프장 실무자/관리자 취업

자료: 한국국방연구원(2017a), <표 2-13> 국방부 주문식교육 교육과정(중기복무자) (p.31).

- 국가보훈처의 중·장기복무 제대군인 전직지원 제도는 <표 2-30>과 같음.
- 국가보훈처의 제대군인지원센터에서 취업알선이나 취업지원을 함.
- 중·장기복무 제대군인 중 연금 비대상자이면서 실업상태에 있는 인 원에게는 전직지원금이 지급됨.
 - 중기복무 제대군인에게는 월 25만 원씩 최장 6개월간 지급되고, 장 기복무 제대군인에게는 월 50만 원씩 최장 6개월간 지급됨(한국국 방연구원, 2017a).

<표 2-30> 국가보훈처 중·장기복무 제대군인 전직지원 제도

대상	지원 분야	지원 내용
중기복무 제대군인 (5~9년)	직업훈련	• 힐링교육, 사이버교육, 위탁교육(대학 및 전문교육기관) 직업훈련바우처, 직업역량교육(전역 예정자) 등 실시
	취업알선	• 진로지도·직업상담, 취업알선, 구인·구직 만남의 행사
	전직 지원금	• 실업 상태의 군인연금 비대상자로 전역 후 6개월 이내 신청 - 월 25만 원씩 최장 6개월간 지급
장기복무 제대군인 (10년 이상)	직원훈련	• 소자본 창업교육, 힐링교육, 사이버교육, 직업훈련바우처, 취업역량교육(전역 예정자) 등 실시
	취업지원	• 국가기관, 공기업, 기업체 등에 보훈특별고용 추진 • 기능직공무원 우선채용 * 전역 3년 이내인 자, 1회에 한해 시행
	전직 지원금	• 실업 상태의 군인연금 비대상자로 전역 후 6개월 이내 신청 - 월 50만 원씩 최장 6개월간 지급
	교육지원	• 본인: 대학 입학금·수업료·기성회비의 50%까지 보조 * 전역 3년 이내인 자에 대해 시행 • 자녀: 고교 재학 자녀 수업료 전액 보조 * 생활수준 조사 결과 기준 이하인 자

자료: 한국국방연구원(2017a), <표 2-14> 국가보훈처 중·장기복무 제대군인 전직지원 제도 (p.32).

- 국방부와 국가보훈처의 전역군인 대상 취업지원 제도를 복무연차별로 나누어 살펴보면 <표 2-31>과 같음.

<표 2-31> 국방부와 국가보훈처의 전역예정자/제대군인 취업지원 제도 종합

단기복무자	중기복무자	장기복무자
<ul style="list-style-type: none"> - 복직 보장 - 응시연령 상한 연장 	<ul style="list-style-type: none"> • 직업능력개발훈련 <ul style="list-style-type: none"> - 전직기본교육 - 소자본 창업교육 - 대학위탁교육 • 직업훈련비 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련비 바우처제도 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적응교육 • 직업능력개발훈련 <ul style="list-style-type: none"> - 전직기본교육 - 소자본창업교육 - 대학위탁교육 • 직업훈련비 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 직업훈련비 바우처제도 • 취업보호 <ul style="list-style-type: none"> - 국가기관 채용 의무 - 기업체 우선고용 의무 • 전직지원금 지급

자료: 한국국방연구원(2017b), <표 11> 국방부와 국가보훈처의 전역예정자/제대군인 취업지원 제도 종합(p.46)

4. 인력양성정책

□ 군인의 직무능력향상을 위한 정책에는 국방분야 국가자격 제도, 국가 기술자격 제도 및 과정평가형 자격, 병과 제도¹²⁾와 연계된 모병 제도 (취업맞춤특기병 등), NCS 기반 직무표준화, 군 경력 사회 인증화 등이 있음.

○ 장병의 능력개발을 바탕으로 군 역량을 강화하고, 군 경력을 사회에서 인정받을 수 있도록 하여 제대군인의 노동시장 진입을 지원하는 기능을 함.

※ NCS(National Competency Standards, 국가직무능력표준)는 산

12) 병과는 각 군별로 기본병과와 특수병과(의무과, 법무과 및 군종과)로 구분되며, 기본병과는 다음과 같이 구분됨(「군인사법」 시행령 제2조의2).

- 육군: 보병과(步兵科), 기갑과(機甲科), 포병과(砲兵科), 방공과(防空科), 정보과, 공병과(工兵科), 정보통신과, 항공과, 화학과, 병기과(兵器科), 병참과(兵站科), 수송과, 인사행정과, 헌병과, 재정과, 정훈과(政訓科) 및 군수과.
- 해군: 함정과(艦艇科), 항공과, 정보과, 정보통신과, 병기과, 보급과, 시설과, 조함과(造艦科), 재정과, 정훈과 및 헌병과(해병대는 보병과, 포병과, 기갑과, 항공과, 공병과, 정보통신과, 군수과, 재정과, 정훈과 및 헌병과로 구분).
- 공군: 조종과(操縱科), 항공통제과, 방공포병과, 정보과, 군수과, 정보통신과, 기상과, 시설과, 재정과, 정훈과, 헌병과 및 인사교육과.

업 현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업 부문별·수준별로 체계화·표준화한 것을 의미

□ 관련 정책

○ 국방분야 국가자격 제도

- 국방부는 제대군인의 취업 기회를 확대시키기 위해서 국방분야 국가자격을 운영함(「군인사법」 제46조제4항).
- 국방분야 국가자격 제도는 <표 2-32>에 제시된 헬기정비, 심해잠수, 항공장구관리사, 수중발파사, 폭발물처리사 및 국방사업관리사 등 6개 종목임.

<표 2-32> 국방분야 국가자격에 관한 법률

	내용
군인사법	<p>제46조의4(군 특수기술 직무분야에 대한 국가자격 운영)</p> <p>① 국방부장관은 군인으로서 복무한 사람에 대한 취업기회를 확대하기 위하여 복무기간 중 습득한 특정기술과 사회·산업 현장의 연계성이 제고될 수 있도록 필요한 정책을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>② 국방부장관은 군인의 병과 중 특수기술 직무분야를 「자격기본법」에 따라 국가직무능력표준으로 개발하고 자격정책심의회를 심의를 거쳐 소관 분야의 국가자격을 신설·운영할 수 있다.</p> <p>③ 국방부장관은 제2항에 따른 국가자격체계를 관리·운영함에 있어 필요한 교육훈련을 군 교육과정에 반영하여 수행하여야 한다.</p> <p>④ 국방부장관은 제3항에 따른 교육 수료 후 대통령령으로 정하는 국가자격의 취득 요건을 갖춘 사람에게 국가자격의 취득을 증명하는 증서를 교부하여야 한다.</p> <p>⑤ 그 밖에 국방분야 국가자격개발 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
군인사법 시행규칙	<p>제83조의3(국방자격의 종목과 등급)</p> <p>영 제60조의5에 따른 국방자격의 종목과 등급은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 헬기정비사는 기체, 기관 및 전자 통신의 세부종목으로 구분하고, 각 세부종목별로 1급, 2급 및 3급으로 한다. 2. 심해잠수사는 1급, 2급 및 3급으로 한다. 다만, 1급의 경우에는 포화잠수와 잠수감독관의 세부종목으로 구분한다. 3. 항공장구관리사는 낙하산 및 생활장구의 세부종목으로 구분하고, 각 세부종목별로 1급, 2급 및 3급으로 한다. 4. 수중발파사는 1급, 2급 및 3급으로 한다. 5. 폭발물처리사는 1급 및 2급으로 한다. 6. 국방사업관리사는 무기체계 및 정보체계의 세부종목으로 구분하고, 각 세부종목별로 1급, 2급 및 3급으로 한다.

자료: 「군인사법」 제46조의4, 「군인사법」 시행규칙 제83조의3.

〈표 2-33〉 국방분야 국가자격 응시자격

자격 등급		응시자격 기준
헬기정비 (기체, 기관, 전자·통신)	1급	• 육군 헬기정비 부사관 고급과정과 기술검사관반 과정을 이수한 후 4년 이상의 실무경력이 있는 사람
	2급	• 육군 헬기정비 부사관 중급과정을 이수한 후 2년 이상의 실무경력이 있는 사람
	3급	• 육군 헬기정비 교육과정(부사관 초급과정, 병 과정)을 이수한 후 1년 이상의 실무경력이 있는 사람
심해잠수	1급	포화잠수 • 해군 해난구조 특수과정(포화잠수 또는 포화잠수통제사)을 이수한 후 3년 이상의 실무경력이 있는 사람
		잠수감독관 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 • 해군 해난구조 장교과정을 이수한 후 6년 이상의 실무경력이 있는 사람 • 해군 해난구조 부사관 고급과정을 이수한 후 1년 이상의 실무경력이 있는 사람
	2급	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 • 해군 해난구조 장교과정을 이수한 후 3년 이상의 실무경력이 있는 사람 • 해군 해난구조 부사관 중급과정을 이수한 후 1년 이상의 실무경력이 있는 사람
	3급	• 해군 해난구조 기본과정을 이수한 후 1년 이상의 실무경력이 있는 사람
항공장구 관리사 (낙하산, 생환장구)	1급	• 공군 항공장구정비 부사관 고급과정을 이수한 후 1년 이상의 실무경력이 있는 사람
	2급	• 공군 항공장구정비 부사관 중급과정을 이수한 후 1년 이상의 실무경력이 있는 사람
	3급	• 공군 항공장구정비 교육과정(부사관 초급과정, 병 과정)을 이수한 후 1년 이상의 실무경력이 있는 사람
수중 발파사	1급	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 • 해군 특수전 장교과정을 이수한 후 8년 이상의 실무경력이 있는 사람 • 해군 특수전 부사관 고급과정을 이수한 후 1년 이상의 실무경력이 있는 사람
	2급	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 • 해군 특수전 장교과정을 이수한 후 4년 이상의 실무경력이 있는 사람 • 해군 특수전 부사관 중급과정을 이수한 후 1년 이상의 실무경력이 있는 사람
	3급	• 해군 특수전 교육과정(장교과정, 부사관 초급과정, 병 과정)을 이수한 후 1년 이상 실무경력이 있는 사람
폭발물 처리사	1급	• 폭발물처리사 2급 자격증을 취득한 후 3년 이상의 실무경력이 있는 사람
	2급	• 국내 또는 외국의 폭발물처리 초급(기본)과정을 이수한 사람
국방사업 관리사 (무기체계, 정보체계)	1급	• 국방대학교 국방사업관리 특별교육과정을 이수하고, 국방사업관리사 2급 자격증 취득 후 8년 이상의 실무경력이 있는 사람
	2급	• 국방대학교 국방사업관리 전문교육과정을 이수하고, 국방사업관리사 3급 자격증 취득 후 3년 이상의 실무경력이 있는 사람
	3급	다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람일 것 • 국방대학교 국방사업관리 기본교육과정을 이수한 사람 • 국방사업관리 분야 석사학위를 취득한 사람 • 국내 또는 외국의 국방사업관리 실무 자격증을 취득한 지 5년 이내인 사람

자료: 「군인사법」 시행규칙 <별표 3>.

〈표 2-34〉 국방부 국가기술자격 정기검정 직무분야별·등급별·시행종목 현황: 2018

분야	종목	2018년도 응시 계획인원(명)		분야	종목	2018년도 응시 계획인원(명)	
		산업 기사	기능사			산업 기사	기능사
음식 서비스	양식조리	-	6,568	기계	건설기계정비	484	427
	일식조리	-	365		공조냉동기계	171	98
	중식조리	-	1,384		궤도장비정비	502	755
	한식조리	-	6,032		기계가공조립	90	-
건설	건축	6	-		자동차정비	1,502	5,992
	건축설비	16	-		자동차차체 수리	-	60
	건축도장	-	990		항공	1,920	-
	건축목공	-	625		항공기관정비	-	110
	굴삭기운전	-	6,858		항공기체정비	-	826
	기중기운전	-	1,163		항공장비정비	-	145
	로더운전	-	1,285		항공전자정비	-	37
	롤러운전	-	297		재료	용접	859
	미장	-	10	특수용접		-	298
	배관	-	156	화학	위험물	2,483	3,461
	불도저운전	-	485		전기공사	359	-
	잠수	-	123	전기· 전자	전자	29	-
	전산응용건축 제도	-	416		전자계산기 제어	200	-
	조적	-	40		전기	-	4,378
	지게차운전	-	18,991		전자계산기	-	405
	철근	-	10		전자기기	-	793
	측량	-	300		안전 관리	방사선비파괴 검사	135
타일	-	20	가스			-	597
항공사진	-	70	자기비파괴 검사			-	35
정보 통신	정보처리	2,163	13,455	침투비파괴 검사		-	149
	정보통신	280	-	환경· 에너지		에너지관리	223
	통신선로	380	840		환경	-	1,077
	무선설비	-	30	인쇄· 목재· 가구· 공예	사진	-	684
	정보기기운용	-	686		2018년도 응시 계획인원 전체	산업기사(18종목)	
통신기기	-	152	기능사(49종목)			84,214	
이용· 숙박· 여행· 오락· 스포츠	이용사	-	115				

자료: 국방부, 「2018년 국가기술자격 검정시행계획」(관계부처 합동, 2017, pp.77~79).

- 국방분야 국가기술자격
 - 「국가기술자격법」 제15조에 근거하고 있으며, 기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사 5등급으로 시행함.
 - 국가기술자격시험은 한국산업인력공단, 대한상공회의소, 한국원자력안전기술원, 영화진흥위원회, 한국콘텐츠진흥원, 한국방송통신전파진흥원, 한국광해관리공단, 한국인터넷진흥원, 국방부 등 9개 기관에서 시행하고 있음(관계부처 합동, 2017).
 - 2018년 기준 총 67개 종목에 대해 시행 중(관계부처 합동, 2017).
 - 한국산업인력공단 시행 종목과 중복됨.
- 과정평가형 자격
 - 과정평가형 자격이란 NCS에 기반하여 설계된 교육·훈련 과정을 이수한 자에게 내·외부 평가를 거쳐 국가기술자격을 부여하는 제도를 의미하여, 국방부는 기술·행정병과 중 과정평가형 자격 확대 중임.
 - 2017년 자동차정비기능사(병기), 2018년 한식조리(병참) 및 전산회계운용사 3급(재정)이 포함됨.

〈표 2-35〉 취업맞춤특기병

	내용
입영 전	고용노동부 취업성공패키지에 참여하여 본인 적성에 맞는 기술훈련과정 참여 기술훈련을 마친 사람은 취업지원을 받게 되며, 취업하게 되면 24세까지 현역병 입영 연기 가능. 입영을 원할 경우는 원하는 시기·부대·특기로 입영 가능. - 훈련비(전액 또는 일부)를 지원받게 되며 매월 40여만 원 정도의 훈련수당도 지급 ※ 취업특기병을 먼저 지원하지 않았더라도 이미 아래 훈련과정에 해당하는 기술훈련을 받고 있거나 마친 사람의 경우도 훈련수료 시 취업특기병에 지원 가능 * 훈련과정: 국가기간·전략산업직종훈련, 중소기업친화직종훈련, 국가인적자원개발 컨소시엄 채용예정자훈련, 폴리텍기능사 양성과정 훈련, 내일배움카드제 훈련 중 일부, 일학습병행제, 취업사관학교
군복무	복무 중에는 기술훈련 받은 분야에 기술병으로 복무
전역 후	군복무를 마치면 취업지원 서비스 제공 입영 전 근무하는 전 근무 업체로의 복직 보장 - 전역 후 3월 내 취업하면 근속기간에 따라 취업성공수당(최대 150만 원) 지급

자료: 병무청, 군 지원(모병)안내, 안내 및 지원 절차(출처: 병무청 홈페이지, <http://www.mma.go.kr/contents.do?mc=mma0000386>(접속: 2018/10/01)).

- 취업맞춤특기병
 - 고졸 이하 병역의무자가 군에 입영하기 전에 기술훈련을 받고 이와 연계된 분야의 기술병으로 입영하여 군 복무함으로써 사회로 진출할 수 있는 정책임.
 - 입영 전 기술훈련을 받고 취업한 경우, 군 복무 후 입영 전 근무업체로의 복직이 보장됨.
- NCS 기반 직무표준화
 - 군 임무수행 직무는 NCS와 연계토록 표준화되어 있지 않아, 2018년 육군 2개 사단에 대한 직무표준화 시범사업 후 전(全)군 직무분석 표준화 적용을 추진 중임.
 - 2018년 한국산업인력공단 예산으로 직무분석을 위한 군 전문가를 양성 중임.
- 군 경력 사회 인증화
 - 군 복무경력 인정분야에서 군 경력을 바탕으로 자격증 취득, 대학복(진)학자 학점 인정, 직무경력을 인정할 수 있도록 추진 중임.
 - 현 군 경력증명서는 계급, 성명, 군번, 특기, 근무부대, 교육사항, 상훈사항, 복무 중 성과와 같은 기본적 사항만 기술되고 있어 NCS와 연계성이 미흡하고 전역 후 사회 활용성이 낮으므로 군 경력증명서의 표기 내용 등을 개선 중임.

제4절 문제점 및 과제

- 향후 국방 환경의 변화(국방개혁 등)로 인해 국방인력 감축 및 비전투 분야의 아웃소싱이 진행됨에 따라 전역하는 군인의 수는 매년 증가할 것으로 예상되며, 이로 인해 제대군인 사회복귀지원에 대한 정책개발 및 지원 제도 확대 등이 필요함.
- 국방부와 국가보훈처의 취·창업 관련 지원 대상은 기본적으로 중기

복무자와 장기복무자인데 이들의 전직 지원 기간은 12개월 이하이므로 군 복무기간 전반에 걸친 능력개발을 통해 재취업을 준비할 필요가 있음.

- 의무복무 장병을 포함한 5년 미만 복무 단기복무 전역군인에 대한 취업지원대책이 미비함.
- 의무복무 장병의 취업지원을 위해 2017년 12월부터 2018년 6월까지 ‘청년장병 진로도움 시범사업’을 시행하였으며, 국방부는 상기 시범사업 종료 후 2018년 유사한 ‘청년장병 취·창업 활성화 대책’을 확대하여 시행 중임.
 - ‘청년장병 진로도움 시범사업’은 육군 2개 사단(2사단 및 26사단) 전역예정(전역 6개월 전) 장병을 대상으로 진로상담(주 3일 진로교육 및 1:1 개별상담)과 취업연계를 지원함.
- 국가보훈처의 제대 후 전직지원 정책의 패러다임에서 벗어나 모병 단계, 보직 배치, 군 복무 단계, 제대 후 경력 인정 등 군 경력 주기 전체를 대상으로 한 정책 개발이 필요함.
- 취업맞춤특기병, 국가(기술)자격, 과정평가형 자격 등 다양한 관련 정책이 시행 중이나 정책 개선 후 확대 시행이 필요하며, 직무표준화, 학점 및 경력인정 정책 등의 적극적인 추진이 필요함.

제 3 장

국방부 취업지원사업 고용효과 분석¹³⁾

제1절 분석 배경 및 목적

- 효율적인 전직지원체계 구축을 위한 노력
 - 국방부는 전역(예정) 군인들의 전역 후 성공적인 사회복귀를 지원하기 위하여 군인의 특수성을 반영한 맞춤형 전직지원시스템을 구축·발전시켜 왔음.
 - 의무복무 이상 복무한 전역예정 간부 대상으로 재취업지원을 위한 전직교육체계를 개편 및 교육 실시
 - * 2015년 국방전직교육원(Military Outplacement Training Institute) 설립
 - 부대여건상 교육기회가 제한되는 전방 및 격오지 부대 장병 대상 취·창업 관련 정보 제공을 위하여 전방부대 순회교육 실시
 - 전역군인에게 적합한 일자리 확보를 위해 군 관련 취업직위 확대를 적극적으로 추진
 - 전투 분야 민간인력 활용 확대 및 아웃소싱과 연계 등
 - 사회(기업)에서 요구하는 수준의 경쟁력 확보를 위한 수요자 중심의

13) 육군3사관학교 박기홍 중령(인문사회학처장, 경제학과 부교수)이 작성하였음.

맞춤식 전문교육 확대

- 전역군인 취업능력의 질적 향상을 도모하기 위해 유관기관(고용노동부, 국가보훈처 등)과의 협업을 통한 전직지원 프로그램 개발 등

- 국방전직교육원 설립으로 전역군인의 특수성을 반영한 맞춤형 전직지원 체계 구축

- 국방부는 전역을 앞둔 군인의 원활한 사회복귀를 지원하고, 현역 군인 대상 전직교육을 효율적으로 관리하기 위해 국방전직교육원을 설립(2015.1.1.).
 - (설립 취지) 당시 전역군인의 전직교육은 대부분 국가보훈처와 민간 업체에 위탁하고 있는 실정이었으며, 계급과 연령 등 대상 인원의 특성이 고려되지 않은 획일적인 전직교육이 이뤄지고 있어 전역을 앞둔 군인을 대상으로 한 전직교육 전담 교육기관을 설립할 필요성 제기

- 국방부는 국방전직교육원 설립을 계기로 교육 프로그램을 개발하고 군 특수 분야를 국가자격화하는 한편 취업지원 서비스도 적극적으로 제공
 - 군 경력과 특기를 연계한 전문교육과정 운영

<표 3-1> 국방전직교육원 개요(소개)

<ul style="list-style-type: none">○ 설립일 : 2015년 1월 1일○ 설립근거 : 국방전직교육원법(제정 2014.6.11., 법률 제12746호)○ 설립목적 : 전역예정 군인에 대한 전직지원교육과 취업지원을 함으로써 전역예정 군인의 원활한 재취업과 사회복귀에 기여○ 주요 기능 및 역할<ul style="list-style-type: none">- 전직 관련 교육, 컨설팅 및 취업역량 제고 사업- 취업정보의 제공, 채용박람회 개최 등 취업 촉진관련 사업- 취업희망자 데이터베이스 관리 및 관련 통계유지, 분석- 전직지원 관련 정책 및 제도발전 등에 필요한 연구사업- 전직지원 관련 지방자치단체 및 타 공공기관의 장이 위탁하는 사업
--

- 국방부 제대군인 취업지원사업(프로그램)의 고용효과 분석을 통해 사업의 효율화 방안을 모색하는 데 기여하고자 함.

제2절 분석 내용 및 방법

1. 분석 내용

- 국방부(국방전직교육원) 취업지원사업의 전역 후 민간 노동시장 이행 효과 분석
- 전역예정군인 대상 국방전직교육원 취업지원사업 프로그램의 고용(취업)효과 분석
 - 국방전직교육원에서 제공하는 취업지원사업 프로그램의 참가(경험)가 전역 후 민간 노동시장의 취업(확률)에 미치는 효과 추정

2. 자료 및 분석 방법

- 국방부 내부자료 분석
- 국방전직교육원 제공, 최근 3년간(2015~2017년) 구직등록자 및 취업지원사업 프로그램(전직지원교육 포함) 참여자, 취업자 통계 자료
 - 취업지원사업 분석 표본(구직등록현황)의 기초통계량 분석
 - 취업지원사업 프로그램 참여자와 비참여자의 특성 비교
- 로짓(logit) 모형과 성향점수매칭분석(Propensity Score Matching)
- 전역예정군인 대상 취업지원사업의 고용(취업)효과 분석
 - 국방전직교육원 취업지원사업 프로그램의 참가가 전역 후 민간 노동시장의 취업확률에 영향을 미치는 평균 처치효과 추정

- * 평균 처치효과(Average Treatment Effects : ATE)
- (추정 방법) 로짓 모형과 성향점수매칭법 이용
- 취업 변수의 식별 제한 등 충분한 정보를 제공하지 못하는 자료의 제약으로 엄밀한 인과관계 추정의 근본적 한계 상존
 - 취업 변수의 식별 제한으로 취업지원사업 프로그램의 고용(취업) 효과 추정에 측정오차(measurement error) 발생 가능성 높음.
 - * 실제 유의미한 효과가 있다 하더라도 그러한 결과가 나타나지 않을 가능성
 - 다행히 전직지원교육의 참여 및 종료 시기와 전역 일자의 식별로 측정오차 다소 완화 가능
 - 한편, 취업지원사업 프로그램의 참여 여부는 내생적으로 선택될 가능성 높음(선택편의 문제; sample selection problem).
 - * 자기선택편의(self-selection bias)
 - 로짓 모형 적용 시 전직지원교육이 고용(취업)에 미치는 인과관계 식별에 제한 발생 가능성 상존. 따라서 선택편의의 문제를 완화할 수 있는 보다 효과적인 추정을 위해 성향점수매칭법 적용
 - 로짓 모형과 성향점수매칭을 이용한 추정치(결과) 비교

제3절 취업지원사업 프로그램 효과 분석

1. 자료

- 국방부 취업지원사업(교육사업) 프로그램의 효과를 분석하기 위해 국방전직교육원에서 제공된 구직등록 현황 DB(2015~2017년), 전직 교육 현황 DB, 취업 현황 DB를 다음과 같이 결합함.
- 구직등록 현황 DB는 2015~2017년에 취업을 목적으로 구직등록을

한 사람들의 현황

- 각 연도별 구직등록 현황 DB 별도 제공(2015년, 2016년, 2017년)
- 전직교육 현황 DB는 2015년 5월부터 2017년 12월까지 국방전직교육원에서 제공하는 취업활동지원사업 프로그램에 참여한 사람들(전역 예정장병)의 DB
 - 국방전직교육원에서 제공하는 취업활동지원 프로그램은 전역 전 부여되는 전직교육기간 동안 참여 가능
- 취업 현황 DB는 2015~2017년 취업자들의 DB
 - 취업 여부는 각 연도 12월 31일을 기준으로 확인
 - 취업 연도 식별 가능
 - 2015년 이전에 구직등록을 한 취업자도 존재
- 개인 식별을 위해 주민등록번호 앞 6자리 및 휴대전화번호 끝 4자리를 결합 후 매치
 - 휴대전화번호 끝 4자리와 주민등록번호 앞 6자리 모두 중복 인원이 다수 식별되어 휴대전화번호 끝 4자리와 주민등록번호 앞 6자리를 결합 후 매치

□ 결합된 자료에서 다음과 같은 주요 변수를 구축

○ 취업 여부

- 정확한 취업 시기(일자) 확인이 제한되어 전역 연도와 취업 연도 정보를 활용하여 취업 변수를 아래의 두 가지 경우로 구분하여 정의
예: 2015년 12월 31일 기준 취업 여부를 확인할 경우, 2015년 1월 1일 취업자와 2015년 12월 30일 취업자 모두 단순히 2015년 취업으로 식별
- <유형 1> 구직자의 전역 연도와 취업 연도가 일치할 경우 취업, 그렇지 않을 경우 미취업
예: 전역 연도 2015년, 취업 2015년 → 취업
전역 연도 2015년, 취업 2016년 또는 2017년 → 미취업
- <유형 2> 구직자의 전역 연도와 취업 연도가 일치 혹은 취업 연도

가 전역 연도의 다음 연도일 경우 취업, 그렇지 않을 경우 미취업
 예: 전역 연도 2015년, 취업 2015년 또는 2016년 → 취업
 전역 연도 2015년, 취업 2017년 → 미취업

- 취업 변수의 <유형 2>는 각 연도 후반기에 전직교육에 참여한 후 다음 연도에 전역하여 취업하게 된 경우를 고려
- * 군 전직교육은 (일반적인 고용지원 서비스와 달리) 현역 신분으로 전직교육기간 중 참여 가능하며 교육기간 중 취업이 불가능. 전역 이후 취업 가능(공무원 이중취업 제한 규정)

○ 개인별 주요 특성 변수

- 군: 육군, 해군, 공군, 해병대로 분류
- 신분: 장교(준장~소위), 준사관(준위), 부사관(원사~하사)
- 복무기간: 단기(5년 미만), 중기(5년 이상~10년 미만), 장기1(10년 이상~20년 미만), 장기2(20년 이상)
- 최종학력: 고등학교, 전문대(초급대), 4년제 대학, 대학원
- 출신: 사관학교, 3사관, ROTC, 학사, 간부사관, 기행사관, 단기사관, 특수사관, 갑종, 준사관, 부사관

2. 분석 방법

□ 고용효과 분석은 로짓(logit) 모형과 성향점수매칭(propensity score matching)을 이용하여 추정

○ 로짓 모형은 다음과 같음.

- $y_i = f(\beta_0 + \beta_1 d_i + \beta_2 X_i + u_i)$
- y_i 는 종속변수(dependent variable): 구직자가 취업한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
- d_i 는 처치(treatment)변수: 2015~2017년 동안 국방전직교육원에서 제공하는 취업활동지원 프로그램에 참여한 적이 있으면 1, 그렇지 않으면 0

<표 3-2> 주요 분석 변수

변수	세부 내용
성별(gender)	더미변수: 남성, 여성
연령(age)	취업당시 만 나이
군(category)	더미변수: 육군, 해군, 공군, 해병대
신분(class)	더미변수: 장교, 준사관, 부사관
병과(branch)	더미변수: 전투, 전투지원, 인사행정, 기술/정비, 특수, 기타
복무기간(duration)	더미변수: 단기(5년 미만), 중기(5년 이상~10년 미만), 장기1(10년 이상~20년 미만), 장기2(20년 이상)
최종학력(education)	더미변수: 고등학교, 전문대, 4년제 대학, 대학원
출신(type)	더미변수: 사관, 비사관, 준사관, 부사관
현 거주지(region)	더미변수: 수도권(서울, 경기), 비수도권

- X_i 는 구직자의 취업에 영향을 미칠 수 있는 기타 변수들의 벡터로 기타 개인별 변수에는 성별, 연령, 군, 신분, 병과, 복무기간, 최종학력, 출신, 현 거주지가 포함.

- u_i : 통제되지 않은 다른 변수를 나타내는 교란항

- 함수 $f(x) = \frac{e^x}{e^x + 1}$ 로 정의

○ 성향점수매칭 분석은 1단계에서 d_i 를 종속변수, X_i 를 설명변수로 하는 로짓 모형을 추정하여 각 개인별로 추정된 취업활동지원 프로그램에 참여할 확률, 즉 성향점수를 구한 후 2단계에서 프로그램에 참여한 각 개인과 성향점수가 가장 가까운 프로그램 미참여자를 매칭시켜 프로그램 참여의 효과를 추정

- 성향점수매칭(P propensity Score Matching)은 일반적으로 다차원 하에서 수행되던 매칭을 일차원의 성향점수로 변환하여 보다 편리하게 매칭을 수행하여 정책처방집단의 평균처리효과(Average Treatment Effect on the Treated: ATET)를 추정하는 방법

- 성향점수를 이용한 매칭 시 계산과정이 상대적으로 짧고 비교적 광범위하게 사용되고 있는 가장 가까운 이웃 매칭(Nearest Neighbor Matching) 방법을 적용

* 성향점수매칭법은 매칭의 방법에 따라 크게 네 가지로 구분 가능: ① 막대 매칭(Kernel Matching), ② 반지름 매칭(Radius Matching), ③ 계층 매칭(Stratification Matching), ④ 가장 가까운 이웃 매칭(Nearest Neighbor Matching)

- 종속변수인 취업을 <유형 1>로 사용할 경우 프로그램 참여효과의 상한(upper bound)으로, <유형 2>를 사용할 경우 프로그램 참여효과의 하한(lower bound)으로 가정
 - 취업 변수가 <유형 2>인 경우, <유형 1>의 경우에 비해 취업지원사업 프로그램의 처치효과가 실제 존재한다 하더라도 측정오차로 인해 유의미한 결과가 나타나지 않을 가능성이 더 큼.

3. 취업활동지원 프로그램 효과 추정

□ 국방전직교육원의 취업활동지원 프로그램의 효과를 분석하기 위한 구직(등록)자 표본의 기초통계량을 <표 3-3>에 정리

<표 3-3> 취업활동지원 프로그램 효과 분석 표본의 기초통계량

변수	구직등록자(전체)	프로그램 참여자	프로그램 비참여자
취업률	0.120	0.187	0.063
성별(gender)			
남성	0.953	0.951	0.954
여성	0.047	0.049	0.046
연령	36.2	40.5	32.5
군(category)			
육군	0.754	0.755	0.753
해군	0.096	0.104	0.089
공군	0.103	0.098	0.107
해병대	0.047	0.043	0.051
신분(class)			
장교	0.504	0.420	0.575
준사관	0.058	0.086	0.035
부사관	0.438	0.494	0.390

〈표 3-3〉의 계속

변수	구직등록자(전체)	프로그램 참여자	프로그램 비참여자
병과(branch)			
전투	0.571	0.554	0.585
전투지원	0.157	0.168	0.148
인사행정	0.067	0.062	0.072
기술/정비	0.170	0.171	0.169
특수	0.023	0.032	0.016
기타	0.012	0.013	0.010
복무기간(duration)			
장기 1	0.339	0.501	0.203
장기 2	0.076	0.076	0.076
중기	0.314	0.396	0.244
단기	0.271	0.027	0.477
최종학력(education)			
고등학교	0.186	0.217	0.160
전문대학	0.360	0.342	0.375
4년제대학	0.297	0.220	0.361
대학원	0.157	0.221	0.104
출신(type)			
사관학교	0.060	0.079	0.044
비사관	0.463	0.364	0.546
준사관	0.045	0.067	0.028
부사관	0.432	0.490	0.382
현 거주지(region)			
수도권	0.451	0.448	0.453
비수도권	0.549	0.552	0.547
표본수	29,531	13,497	16,034

□ 분석 표본(구직등록자)의 기초통계량

- (표본 수) 표본(sample)의 총수(observations)는 약 29,531명
 - 분석에 필요한 변수(정보)를 모두 제공한 인원들로 모집단을 구성
- 전체 표본의 약 46% 정도인 13,497명은 국방전직교육원에서 제공하는 취업활동지원 프로그램에 참여

- 미참여 인원은 전체 약 54%인 16,034명
- (취업률) 분석 표본의 평균 약 12%가 취업
- (성별) 표본의 약 95%가 남성으로, 여성은 약 4.7%의 비율을 보임.
- (연령) 취업 여부 설문 당시의 평균 연령은 약 36세
 - 직업군인은 정년(60세)이 보장되지 않는 공무원으로 각 계급별 정년이 정해져 있음.
- (군) 표본의 약 75%가 육군이며, 해·공군은 약 10%, 해병대는 약 5% 수준의 분포를 보임.
- (신분) 신분별 분포는 부사관이 약 44%로 가장 많고, 다음으로 위관 약 34%, 영관 이상 약 17%, 준사관 약 6% 순서임.
- (병과) 병과는 전투병과가 약 57% 수준으로 가장 높은 비율이고, 다음으로 기술/정비 약 17%, 전투지원 약 16%, 인사행정 약 7%, 특수 약 2%, 기타 약 1% 순서임.
- (복무기간) 복무기간별 분포는 연금 대상이 되지 못하는 인원이 대다수를 차지
 - 복무기간 10년 이상 20년 미만에 해당하는 인원이 약 34%로 가장 많고, 다음으로 복무기간 5년 이상 10년 미만인 중기복무자가 약 31%, 복무기간 5년 미만인 단기복무자가 약 27% 분포를 보임.
 - 20년 이상 복무한 군인연금 수혜 대상자들의 분포는 약 8% 수준으로 상대적으로 낮은 비율을 보임.
- (최종학력) 최종학력별 분포는 전문대학(초급대학) 이상 고학력자가 높은 비율을 보임.
 - 구직등록자 표본의 약 36%가 전문대학(초급대학)을 졸업하였고, 약 30%는 4년제대학, 대학원 졸업은 약 16% 분포를 보임.
 - 전문대학 이상 고등교육(higher education) 학력 보유자에 비해 고등학교 졸업자는 약 19% 수준으로 비율이 상대적으로 낮음.
- (출신) 표본에서 약 46%는 4년제 정규 사관학교 출신(약 6%)이 아닌 비사관 출신(3사관학교 포함)이고, 부사관 출신은 약 43%, 준사관 출신은 약 5% 분포를 보임.

- (현 거주지) 표본의 약 45%가 서울·경기 지역(수도권)에 거주하고 약 55%는 비수도권에 거주

□ 취업활동지원 프로그램 참여자와 비참여자 특성 비교

- 분석 표본 중 취업활동지원 프로그램에 참여한 개인은 13,497명이며 그 중 18.7%가 취업
- 유사하게, 분석 표본 중 취업활동지원 프로그램에 참여하지 개인은 16,034명이며 그 중 약 6.3%가 취업. 따라서 취업활동지원 프로그램 참여자 그룹과 비참여자 그룹의 관측된 단순 취업률 차이는 12.4%
- 취업활동지원 프로그램 참여자와 비참여자의 성비는 유사하며(남성 약 95%, 여성 약 5%), 평균 연령은 프로그램 참여자의 연령이 약 8세 이상 높음.
 - 참여자 약 40.5세, 비참여자 약 31.5세
- 각 군별 프로그램 참여자와 비참여자의 비율은 유사한 수준임.
- 프로그램 참여자의 계급은 부사관(약 49%)—영관(약 25%)—위관(약 16%)순으로 집중된 반면 프로그램 비참여자는 위관(약 48%)—부사관(약 39%)—영관(약 9%) 분포를 보임.
- 프로그램 참여자와 비참여자의 병과 분포도 유사한 양상을 보이며, 전투—전투지원—기술/정비—인사행정—특수—기타 순서임.
- 프로그램 참여자는 복무기간 10년 이상 19년 미만 약 50%, 5년 이상 10년 미만 약 40%에 집중되어 있는 반면, 프로그램 비참여자는 5년 복무 미만의 단기자가 약 48%로 가장 높은 비율을 보임.
- 프로그램 참여자와 비참여자 모두 연금 수혜의 대상이 되는 20년 이상 복무 인원의 비율은 상대적으로 낮음.
- 최종학력이 대학원 졸업인 경우를 제외하고, 대체로 학력수준이 높을 수록 프로그램 비참여자의 비율이 높음.

□ (로짓 모형) 취업활동지원 프로그램의 참여가 취업확률에 미치는 효과를 로짓 모형으로 추정

〈표 3-4〉 취업활동지원 프로그램 참가 효과(한계효과) : 로짓 모형

변수	유형 1	유형 2
프로그램 참여	0.104***	0.034***
성별(gender) : 남성 제외(ref. group)		
여성	-0.025***	-0.006**
연령(age)	0.023***	0.000***
연령제곱(agesq)	-0.026***	-0.000***
군(category) : 공군 제외(ref. group)		
육군	0.020***	0.009***
해군	0.000	0.010***
해병대	0.011	0.010***
신분(class) : 부사관 제외(ref. group)		
장교	0.008	0.000
준사관	0.020	0.009
병과(branch) : 전투 제외(ref. group)		
전투지원	0.008*	0.000
인사행정	0.019***	0.003
기술/정비	0.015***	0.001
특수	-0.008	0.006
기타	0.001	-0.005
복무기간(duration) : 중기 제외(ref. group)		
장기 1	-0.015***	0.005
장기 2	-0.014***	0.003
단기	0.013***	0.002***
최종학력(education) : 전문대학 제외(ref. group)		
고등학교	-0.020***	-0.002
4년제대학	0.003	0.002
대학원	0.005	0.002
출신(type) : 사관학교 제외(ref. group)		
비사관	-0.239***	-0.002
준사관	-0.003	-0.011
부사관	-0.007	-0.002
현 거주지(region) : 비수도권 제외(ref. group)		
수도권	0.013***	0.002***
표본 수	29,504	

주 : * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001.

- 취업활동지원 프로그램의 참여는 제대군인의 취업확률을 평균 6.9%p 수준에서 유의하게 상승시키는 것으로 추정됨.
 - <유형 1> 10.4%p, <유형 2> 3.4%p
 - 국방전직교육원의 취업활동지원 프로그램은 직접 취업알선을 하지 않는 방식으로 그 효과가 다소 제한적일 것으로 판단됨.
- 취업 변수 <유형 2>의 경우 <유형 1>의 경우에 비해 대체로 추정치의 유의성이 낮음 → 측정오차 존재 가능성
 - * 이하에서는 취업 변수 <유형 1>의 결과를 중심으로 설명
- (성별) 여성이 남성보다 취업확률이 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타나고 있으나 추정된 차이는 2.5%p 정도로 상대적으로 작음.
- (연령) 연령이 올라갈수록 취업확률은 높아짐.
 - 연령이 올라갈수록 취업준비가 잘 되어 있을 가능성이 있고, 유보임금은 낮아지는 경향을 보이기 때문인 것으로 해석 가능
 - * 연금 생활자의 경우, 유보임금(reservation wage)이 상대적으로 낮을 것으로 예상
 - 전역 연차에 대한 정보는 없으나, (연령 변수의 분석과 유사하게) 전역 직후 취업률이 가장 낮고, 전역 연차가 누적될수록 취업률은 상승할 것으로 예상됨. 따라서 전역 전 취업을 위한 체계적인 준비가 이루어질 수 있도록 적극적인 지원 필요
 - * 복무 중 평생교육과 인적자원개발 활동의 일환으로 다양한 역량개발이 이루어질 수 있도록 제도화 보장 필요
- (신분) 부사관 집단과 비교한 장교와 준사관 집단의 평균 취업확률은 통계적으로 유의한 차이가 없으나, 추정치의 방향성은 장교와 준사관 집단의 취업확률이 부사관 집단의 취업확률보다 높게(+) 나타나고 있음.
 - 일반적으로 부사관의 경우 장교나 준사관에 비해 취업률 특히 군 관련 직위의 진출 비율이 낮고, 채용 시험 등 공식적인 방법보다 지인의 소개나 추천 등 비공식적 방법에 의존하는 경향이 있음.
 - 따라서 신분별 구직 경로와 선호 직종, 취업 제한사항 등 취업 실태

에 대한 구체적인 분석(연구)과 전역 시 신분에 따른 차등화된 맞춤형 전직지원교육 및 취업지원 프로그램 제공이 필요

* 군내 취업직위 개발 및 확대 등 포함

○ (병과) 일반적인 인적자본(general human capital) 축적과 관련성이 높은 전투병과에 비해 세부적인 인적자본/기술 축적 가능성이 높은 기술/정비 등 병과의 취업확률이 대체적으로 높은 경향을 보임.

- 모든 병과의 전역예정장병을 대상으로 표준화된 교육을 제공하기 보다는 병과별 특성을 반영한 전직지원교육과 취업지원 프로그램의 개발 및 제공 필요

- 특히, 군 복무 간 병과 특성에 맞는 다양한 자격증 취득을 적극적으로 장려하고 지원함으로써 군 전투력 향상은 물론 취업능력도 동시에 향상시킬 수 있도록 유도 필요

* 국가직무능력표준(NSC)과의 연계를 통한 자격 인증 포함

- 전투병과는 병과별 특성을 반영하기 어렵기 때문에 전투 및 전시 업무 위주의 임무수행이 전역 시에는 전문성 있는 재취업 역량으로 인정되어 안정적인 사회복귀가 될 수 있도록 경력 및 교육의 사회 연계를 위한 정책 추진 및 유관기관과의 유기적인 협조가 절실

* 공공기관 의무채용 등 법령 확대 포함

- 따라서 군 복무 중 직무 전문성 향상을 위한 프로그램 제공, 평생교육 개념의 인적자원개발에 대한 노력, 군 경력의 규격화 및 인증을 위한 정책추진 필요

○ (복무기간) 대체로 복무기간이 짧을수록 전역 후 재취업이 잘되는 것으로 나타남. 단기복무 전역자가 중기복무 전역자보다 취업확률이 통계적으로 유의하게 높으며, 장기복무 전역자(장기 1, 장기 2)가 중기복무 전역자보다 취업확률이 통계적으로 유의하게 낮음. 즉, 퇴직 전 근속기간이 길수록 오히려 재취업할 가능성이 낮은 것으로 나타남.

- 군 복무기간이 상대적으로 긴 중장기 복무자의 원활한 사회복귀를 위하여 전역 전 모든 중장기 복무자들을 대상으로 사회 적응을 위한 전문적인 교육 제공이 필수적으로 이루어져야 할 것임.

- * 사회복지 세미나, 재취업 컨설팅, 상담(카운슬링), 자격증 취득 등 포함
- * 복무 장소, 계급, 병과 특성 등에 따른 교육 기회의 불균등한 제공이 발생하지 않도록 제도화 보장 필요
- 중장기 복무한 군 경력과 경험·지식의 인증화도 적극 추진 필요
 - * 공군 조종사의 조종 누적시간 기록과 유사하게 군 복무 경험(예: 해외파병, 재난통제/지원, 부대관리 경험)의 인증, 경력 관리 기록
- 한편, 복무기간 20년 이상의 경우(장기 2) 대부분 군인연금 수급자로 판단할 수 있음. 따라서 (군인연금 미수급자 대비) 연금소득이 있는 장기복무 전역자일수록 재취업할 확률이 상대적으로 낮은 것으로 판단됨. 즉, 비근로소득의 노동공급 감소효과가 존재함.
 - 실제, 연금 수혜 대상자와 연금 수혜 비대상자(참조 그룹)의 2가지 범주로 구분한 더미(dummy) 변수 분석에서 연금 수혜 대상자가 연금 수혜 비대상자에 비해 취업확률이 유의하게 낮음(약 2%p 수준). 효과의 크기는 <표 3-4>의 결과(장기 2)와 유사함.
- (최종학력) 고등학교 학력자의 취업확률이 전문(초급)대학 학력자의 취업확률보다 통계적으로 유의하게 낮음. 그 차이는 약 2%p 수준임. 전문(초급)대학 학력자 대비 4년제대학 이상 상대적인 고학력자의 취업확률은 높으나 통계적으로 유의하지 않음.
 - 대체로 학력이 높을수록 취업확률이 증가되는 결과를 고려하여 군 복무 간 학위과정 이수(학점 연계 포함)를 위한 구체적인 지원 방안 적극 추진 필요
 - * 민간 대학과의 협약 체결 등
 - 향후 기술 발전 및 산업구조 고도화로 고학력 일자리 증가가 예상되는바, 전역 후 안정적인 사회 복귀를 위해 군 복무기간 동안 전문 능력을 구비할 수 있도록 능력개발교육의 체계적 실시 필요
- (출신) 4년제 정규 사관학교 출신이 다른 출신에 비해 상대적으로 취업확률이 높은 수준임.
 - 군 복무 간 상위 계급으로 진출 확률이 상대적으로 높은 사관학교

출신과 그렇지 못한 비사관학교 출신의 전역 후 취업 요구가 상이할 것으로 예상되며, 필요 시 이에 대한 구별된 지원 필요

* 일반적으로 (비사관학교 출신 대비) 사관학교 출신이 상대적으로 장기간 군 복무를 할 가능성과 군인연금 수급 대상(자)의 가능성이 높음.

- (현 거주지) 대체로 수도권(서울, 경기도) 지역에 거주하는 경우 수도권 외에서 거주하는 경우보다 취업확률이 더 높은 것으로 나타남. 일 자리가 지방에 비해 서울 지역에 상대적으로 많아 취업확률이 높은 것으로 해석 가능

<표 3-5> 취업활동지원 프로그램 참여자와 미참여자 간의 관측된 취업을 차이 및 취업 활동지원 프로그램의 평균 처치효과 추정치

		관측된 취업률	로짓 모형	성향점수매칭
추정치	유형 1	12.4%p (참여자: 18.7% 비참여자: 6.3%)	0.104*** (0.003)	0.067* (0.002)
	유형 2		0.034*** (0.001)	0.043*** (0.002)
표본 수		29,531	29,504	

주: ()안의 숫자는 표준오차(standard error)임.
* p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001.

□ <표 3-5>는 취업활동지원 프로그램 참여자와 비참여자 간의 관측된 취업률 차이와 취업활동지원 프로그램의 평균 처치효과(average treatment effects: ATE)를 각각 추정한 결과임.

* 성향점수(Propensity Score) 추정에 사용된 변수 및 로짓 분석의 결과는 아래 <표 3-6>을 참조할 것

- 로짓 모형 추정치와 성향점수매칭 분석의 추정치는 대체로 유사함.
* 제공된 자료의 일부 관측치가 성향점수매칭 분석의 표본중첩 가정을 충족하지 못한 것으로 판단됨. 따라서 성향점수매칭에 사용된 표본이 로짓 모형에 사용된 표본보다 약간 작음.

〈표 3-6〉 성향점수(Propensity Score) 추정에 사용된 로짓 분석 결과

변수	유형 1	유형 2
프로그램 참여	1.604***	1.890***
성별(gender) : 남성 제외(ref. group)		
여성	-0.465***	-0.396*
연령(age)	0.357***	0.012
연령제곱(agesq)	-0.406***	-0.043
군(category) : 공군 제외(ref. group)		
육군	0.328***	0.632***
해군	0.006	0.660***
해병대	0.201	0.684**
신분(class) : 부사관 제외(ref. group)		
장교	0.119	0.034
준사관	0.267	0.432
병과(branch) : 전투 제외(ref. group)		
전투지원	0.120*	0.009
인사행정	0.276***	0.170
기술/정비	0.225***	0.080
특수	-0.144	0.409
기타	0.024	-0.299
복무기간(duration) : 중기 제외(ref. group)		
장기 1	-0.247***	0.027
장기 2	-0.218*	0.175
단기	0.177***	0.099
최종학력(education) : 전문대학 제외(ref. group)		
고등학교	-0.333***	-0.134
4년제대학	0.043	0.116
대학원	0.068	0.101
출신(type) : 사관학교 제외(ref. group)		
비사관	-0.345**	-0.003
준사관	-0.055	-0.486
부사관	-0.120	-0.092
현 거주지(region) : 비수도권 제외(ref. group)		
수도권	0.193***	0.113
표본 수	29,504	
LR $\chi^2(24)$	1289.54	586.51
Prob> χ^2	0.000	0.000
Pseudo R ²	0.073	0.080
Log likelihood	-8192.248	-3367.641

주 : * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001.

- 성향점수매칭법 사용 시 국방전직교육에서 제공하는 취업활동지원 프로그램(사업)은 제대군인의 취업률을 평균 약 5.5%p 높이는 것으로 나타남.
 - 취업 변수의 추정치가 <유형 1>의 경우 약 6.7%p, <유형 2>의 경우 약 4.3%p 수준임.
 - 표본선택편의를 고려하지 않을 경우(로짓 모형) 취업지원사업 프로그램의 고용(취업)효과가 다소 과대추정될 가능성 존재

- 본 장의 분석은 엄밀한 의미에서 처치집단(취업활동지원 프로그램 참여자)에 대응하는 적절한 통제집단이 구성되지 못한 분석으로서 제시된 (미시적) 고용영향 추정치를 순수한 정책효과로 해석하기에는 제한이 따름.
 - 처치집단에 대응하는 적절한 통제집단이 구성되지 못한 이유는 통제집단 구성에 필요한 자료를 확보하지 못하였기 때문임(자료의 제약).
 - 취업활동지원 프로그램의 취업에 대한 평균 처치효과(ATE)를 추정하기 위한 비교집단(control group)은 구직등록을 하지 않은 집단을 포함하여야 하나, 본 장의 분석을 위한 비교집단은 구직등록자로 등록된 인원 중 취업활동지원 프로그램에 참여하지 않은 집단임. 따라서 일종의 선택편의 문제(sample selection bias problem)가 발생할 가능성 상존함.
 - 예를 들어, 구직등록자 집단이 구직등록을 하지 않는 집단에 비해 상대적으로 낮은 능력(low ability) 그룹일 가능성이 있고, 그것이 사실이라면 본 분석에서 추정된 취업활동지원 프로그램의 취업효과는 과대추정될 가능성이 높음.
 - 현재 국방부(국방전직교육원)에서 제공하는 각종 취업활동지원(전직지원교육 포함) 프로그램은 인턴십(또는 OJT), 직업훈련 기회 제공, 직업 알선 등의 제한으로 전직에 실질적인 도움을 주기에는 충분치 않은 것이 현실임. 따라서 전역예정장병들이 제공되는 전직지원정책 프로그램에 대한 기대치가 낮아 구직등록 자체를 하지 않는 경우가 발생

할 가능성도 배제할 수 없음.

- 능력 있는 전역예정장병들은 전직지원교육 프로그램의 참여 없이 스스로 재취업의 기회를 찾고, 상대적으로 구직에 자신이 없는 인원들이 구직등록 또는 취업활동지원 프로그램을 이수할 확률이 높은 가능성을 배제할 수 없음.

- 아울러 성향점수매칭법이 평균 처치효과를 구하는 데 유용하기 위해서는 조건부 독립성(Conditional Independence Assumption: CIA) 가정이 전제되어야 하나, 이는 매우 강한 가정으로 그 성립을 항상 담보할 수 없는 근본적인 제약도 존재함.

제4절 결론 및 시사점

□ 국방전직교육원에서 제공한 최근 3년간(2015~2017년) 구직등록자 및 전직교육(취업지원사업 포함) 참여자와 취업자 통계를 이용하여 전역군인 대상 취업지원사업의 고용효과를 로짓 모형과 성향점수매칭법으로 실증분석한 주요 연구결과 및 시사점은 다음과 같음.

- 국방전직교육원에서 제공하는 취업활동지원 프로그램의 취업에 대한 효과를 분석한 결과, 다른 요인을 통제할 경우 취업활동지원 프로그램 참여 경험은 제대군인의 취업확률을 유의하게 상승시키는 것으로 추정됨.

- 로짓 모형은 평균 6.9%p 수준(취업자 유형 1: 10.4%p, 취업자 유형 2: 3.4%p), 성향점수매칭 분석은 평균 5.5%p 수준(취업자 유형 1: 6.7%, 취업자 유형 2: 4.3%p)을 나타냄.

- 로짓 모형과 성향점수매칭 모형의 추정치는 대체로 유사하나 표본 선택편의를 고려한 성향점수매칭 분석의 경우 고용(취업)효과가 다소 작게 추정됨.

- 2017년 기준 중장기 복무 전역예정 대상자는 6,683명이며, 취업활동

지원 프로그램의 참여가 취업률을 평균 6.9%p(또는 5.5%p) 올리는 데 기여한다면 약 461명(또는 367명)의 고용효과가 발생함.

- 추정된 고용효과는 중장기 복무 전역예정 대상자 전원이 취업활동 지원 프로그램에 참여할 경우 (참여하지 않았을 경우와 비교하여) 고용증가 효과가 얼마인지 단순 계산한 결과임.

제4장

청년장병 진로도움 시범사업 평가

제1절 분석 배경 및 목적

- 높은 청년 실업률 및 낮은 입직은 사회적으로 큰 문제이며, 군 의무복무는 청년 남성의 노동시장 진입 및 인적자원개발에 큰 걸림돌임.
- 2016년을 기준으로 연간 전역하는 청년장병은 29만 명이고, 이 중 5.9만 명이 진로를 결정하지 않은 것으로 추정됨(일자리위원회, 2017).
 - 2016년 기준 제대군인 취업률은 54.3%(국방부, 2017)로 동년 남성 고용률 71.2%보다 낮음.
- 국방부는 군 복무기간 동안의 경력단절 문제를 해결하기 위해 2018년 상반기에 ‘청년장병 진로도움 시범사업(시범사업)’을 시행하였고, 이 시범사업 후 시범사업과 유사한 ‘청년장병 SOS프로젝트’를 시행 중임.
- 본 장은 이미 사업이 종료된 시범사업의 고용효과를 분석함.
 - 시범사업은 진로상담과 취업연계(일자리 매칭)를 포함하나, 진로상담은 1인당 연간 수혜시간이 짧아 독자적으로 고용효과를 창출하기에는 한계가 있어 취업연계의 고용효과를 분석함.
- 또한, 기업체의 수요 등을 파악하여 향후 군인의 인력양성 및 취업지

원 방향을 모색하고자 함.

제2절 사업 현황 및 시행 결과

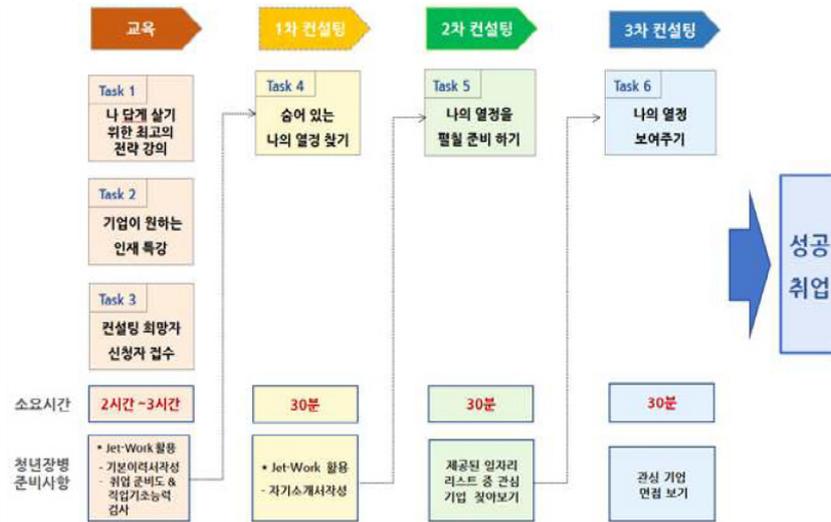
- 청년장병 진로도움 시범사업은 2018년 상반기에 중소기업중앙회, 중소기업진흥공단 및 육군본부가 진행했던 사업으로, 육군 2개 사단의 전역예정장병에게 진로상담과 취업연계를 지원한 사업임.
- (진로상담) 민간전문상담관을 일선부대에 직접 파견하여 사단별 주 3일 진로교육 및 1대1 개별 상담을 진행함.
- (취업연계) 장병의 구직 수요와 기업의 구인수요를 고려하여 구인 수요가 있는 우수기업 풀(pool)에서 취업을 연계함.
 - 전국의 16개 중소기업진흥공단의 기업인력애로센터가 기업 풀을 구성하고 기업 매칭을 지원함.

〈표 4-1〉 청년장병 진로도움 시범사업 개요

사업주체	중기중앙회, 중진공, 육군본부 - 중기중앙회 자체예산 1억 원을 활용하여 3개 기관의 자발적 협업으로 시작
지원대상	육군 2개 사단(2사단 및 26사단) 전역예정(전역 6개월 전) 장병
운영기간	2018년 상반기
지원내용	진로상담+취업연계 - (진로상담) 민간전문상담관을 일선부대에 직접 파견하여, 사단별 주 3일 진로교육 및 1:1 개별 상담 - (취업연계) 구인 수요가 있는 우수기업 Pool을 구성(1,400여개)하고, 장병의 구직 수요와 기업의 구인 수요를 고려하여 매칭 +중진공의 기업인력애로센터(전국 16개)가 기업 Pool 구성 및 기업 매칭 지원
사업결과	초기 취업률은 59.4%(19/32)이나 포기자를 제외한 중간 취업률은 40.6%(13/32)임. - 2차 진로상담자: 256명 - 기업체 면접자: 32명 - 최종 합격자: 19명 - 취업 포기자 6명(2018년 6월 14일 기준)

자료: 국방부 내부자료.

[그림 4-1] 청년장병 진로도움 시범사업 프로그램 진행과정



자료: 일자리위원회(2017).

- 시범사업의 제1차 컨설팅에 참여하여 취업을 희망해 제2차 컨설팅을 진행한 장병 중 최종적으로 32명이 제3차 컨설팅인 기업체 면접을 보았으며 그중 19명이 취업에 성공함.
- 컨설팅(진로상담)은 수차례 진행되며 제1차 컨설팅은 진로설계에 대한 일반적인 상담이며, 취업을 희망하는 경우 제2차 컨설팅이 진행됨.
 - 제2차 컨설팅에 250여 명이 참여하였고 이 중 취업연계를 희망해 일자리 커플매니저가 기업을 매칭한 장병은 대략 50여 명임.
 - 개인적인 사정 등으로 최종 면접에 참여한 장병은 32명임.
- 시범사업에 참여한 장병의 취업률은 59.4%로 높지만 최종 출근을 기준으로 하면 실질적인 취업률은 40.6%(면접자 32명 중 최종 출근 13명)임.
- 실제 취직한 19명 중 취업을 포기한 장병이 31.6%(6명)임.
 - 이 밖에 2명은 시범사업 종료 시점에서 출근 일자 및 연봉을 협의 중이었으므로 최종적으로 출근을 포기하였을 확률이 있음.

- 취업자는 학업 지속, 부모님의 반대, 다른 직장에 취업을 희망하는 등의 이유로 취직을 포기하였음.
- 시범사업 취업자는 평균 22.2세(최소 20세~최대 26세)이며, 입대 전 대학을 다닌 적인 있는 자는 26.3%(5명), 고등학교 졸업이 최종학력인 자는 73.7%(14명), 특성화고 졸업이 최종학력인 자는 31.6%(6명)임.
- 대학생에 비해 고졸자(특히 특성화고 졸업자)의 시범사업 참여도가 상당히 높음.
- 2017년 기준 대학진학률(2년제 포함)이 68.9%¹⁴⁾이므로 고졸자와 대졸자의 참여 성향이 유사하면 대학생 비율이 70% 정도이어야 하는데 동 비율이 23.6%로 1/3 수준에 불과한 것은 시범사업에 대한 고졸자의 관심이 높다는 것을 의미함.
- 최종학력이 고졸인 자 중 42.9%가 특성화고 졸업자(14명 중 6명)로 특히 특성화고 졸업자의 시범사업에 대한 관심이 높음.
 - 2017년 기준 전체 고졸자 중 특성화고 졸업자의 비율은 16.3%¹⁵⁾로 일반고 졸업자와 특성화고 졸업자의 관심도가 같다면 특성화고 졸업자의 비율이 16.3%이어야 하나 참여자의 동 비율은 2.6배 정도 높음.
- 고졸자의 시범사업 참여가 활발함에도 불구하고 실제 최종 출근을 했는지 여부에 따라 구분하면 출근 포기한 자의 83.3%가 고졸자라는 문제점이 나타남.

14) 자료 : 한국교육개발원, 「2017 간추린 교육통계, 연도별 교육단계별 진학률」, p.12, 홈페이지 https://kess.kedi.re.kr/publ/publFile?survSeq=2017&menuSeq=3645&publSeq=3&menuCd=70628&menuId=1_2_0&itemCode=02&language= (접속 : 2018/11/14).

15) 자료 : 한국교육개발원, 「2017 교육통계연보」, 1-1 학교총개황, 홈페이지 <https://kess.kedi.re.kr/publ/view?survSeq=2017&publSeq=2&menuSeq=0&itemCode=02&language=en#> (접속 : 2018/11/14).

〈표 4-2〉 청년장병 진로도움 시범사업 취업자 정보

	전체(19명 기준)(%)		해당자 수(명)
	평균	표준편차	
연령	22.2	1.8	19
대학생	23.6	45.2	5
고졸자	73.7	45.2	14
특성화고 졸업자	31.5	47.8	6

자료: 국방부 내부자료.

〈표 4-3〉 청년장병 진로도움 시범사업 취업자 정보: 출근 여부별

(2018.06.14. 기준)

	출근	출근 포기
연령(세)	22.5 (1.9)	22.2 (1.9)
고졸자(%)	63.6 (50.5)	83.3 (40.8)
특성화고 졸업자(%)	27.3 (46.7)	33.3 (51.6)
표본 수	11명	6명

주: 1) 평균이며, 괄호 안은 표준편차임.

2) 수습 3개월을 요구하는 기업에 취직한 병장은 취업을 포기하였으며, 출근 여부를 협의 중인 2개 기업의 병장은 포함하지 않음.

자료: 국방부 내부자료.

○ 출근 포기 장병의 특성화고 졸업자 비율도 높음.

□ 시범사업 참여기업의 평균 연봉은 2,543.6만 원이고, 제대군인이 최종적으로 출근한 기업의 평균 연봉은 2,299.4만 원으로 취업연계가 된 기업의 평균 연봉(2,654.5만 원)의 86.6% 수준임.

○ 고졸자가 취업한 기업의 평균 연봉(2,535.5만 원)과 대학생(졸업 여부 불명확)이 취업한 기업의 평균 연봉(2,535.5만 원)은 거의 차이가 없음.

- 19개 기업 중 16개 기업의 연봉 정보만 파악이 가능함.

<표 4-4> 청년장병 진로도움 시범사업 개요

(단위 : 만 원)

	전체 연봉	대학생 연봉	고졸자 연봉
전체 기업	2,543.6(16개)	2,561.4(5개)	2,535.5(11개)
취업연계 성공 기업	2,654.5(11개)	2,750(4개)	2,600.0(7개)
취업연계 실패 기업	2,299.4(5개)	1,807.0(1개)	2,422.5(4개)

주: 출근 협의 중인 2명의 병장 취직한 2개의 기업을 포함하여 총 3개 기업의 연봉 정보는 없으며, 한 곳은 수습 3개월 후 정식 채용되는 기업임.

자료: 국방부 내부자료.

- 하지만 고졸자, 특히 특성화고 졸업자의 출근 포기 비율이 높은 것은 연봉이 아니라 다른 요인의 영향을 받은 것으로 보임.
- 고졸자 중 장병이 출근한 기업(2,600.0만 원)과 출근하지 않은 기업(2,422.5만 원)의 연봉 비교 시 최종적으로 취업이 연계된 기업의 연봉이 7% 정도 높지만 큰 차이가 나지 않음.
 - 자료의 한계로 파악은 힘들지만 업종·직종 또는 기업의 지리적 위치에 차이가 있을 것으로 예상됨.
- 청년층 첫 일자리 전일제 평균임금과 시범사업 기업의 임금을 비교하면 시범사업에 참여한 기업에 제시한 평균임금이 높은 수준임을 알 수 있음.
 - 세대군인에게 제시된 평균임금은 2,543.6만 원으로 청년층 첫 일자리 전일제 평균임금인 2,033만 원보다 25% 높고, 고졸 이하의 전일제 평균임금인 1,801만 원보다 40% 이상 높음.
 - 취업연계 실패 기업의 평균임금(2,299만 원)도 고졸 이하 청년층 첫 일자리 전일제 평균임금(1,801만 원)보다 상당히 높으며, 4년제 대졸 평균임금(2,277만 원) 수준인 것을 알 수 있음.

〈표 4-5〉 청년(15~29세) 첫 일자리 평균 연봉 : 2018

(단위 : 만 원)

	평균 연봉 전체	평균 연봉 전일제	평균 연봉 시간제	근로자 수 (명)
전 체	1,859	2,033	1,069	4,140,201
고졸 이하	1,582	1,801	1,007	1,491,385
2·3년제 대졸	1,807	1,929	1,075	1,068,074
4년제 대졸	2,152	2,277	1,215	1,514,902
대학원졸	2,208	2,459	1,032	65,841
근로자 수(명)	4,140,201	3,356,402	697,889	

주 : 연봉은 월 평균임금의 각 구간 중간값을 바탕으로 12개월을 곱하여 구함.
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 2018년도 5월 원자료를 이용하여 분석.

〈표 4-6〉 청년(15~29세) 첫 일자리 월급(2018) : 전체

(단위 : %)

	전체	고졸 이하	2·3년제 대졸	4년제 대졸	대학원졸
50만 원 미만	4.23	6.64	3.58	2.34	3.57
50만 원~100만 원 미만	13.53	20.82	11.68	7.94	6.74
100만 원~150만 원 미만	31.11	37.82	34.55	22.39	24.27
150만 원~200만 원 미만	33.79	26.51	38.06	38.25	26.35
200만 원~300만 원 미만	15.3	7.90	11.31	24.53	35.13
300만 원~400만 원 미만	1.82	0.24	0.82	4.00	3.94
400만 원~500만 원 미만	0.19	0.07	0.00	0.46	0.00
500만 원 이상	0.03	0.00	0.00	0.09	0.00
근로자 수(명)	4,140,201	1,491,385	1,068,074	1,514,902	65,841

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 2018년도 5월 원자료를 이용하여 분석.

<표 4-7> 청년(15~29세) 첫 일자리 월급(2018) : 전일제

(단위 : %)

	전체	고졸 이하	2·3년제 대졸	4년제 대졸	대학원졸
50만원 미만	1.29	0.64	0.46	1.48	3.57
50만 원~100만 원 미만	9.39	6.92	3.31	1.22	6.74
100만 원~150만 원 미만	43.95	35.36	21.92	15.92	24.27
150만 원~200만 원 미만	34.86	43.24	42.12	32.78	26.35
200만 원~300만 원 미만	10.09	12.90	27.16	43.70	35.13
300만 원~400만 원 미만	0.33	0.95	4.49	4.90	3.94
400만 원~500만 원 미만	0.09	0.00	0.53	0.00	0.00
500만 원 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
근로자 수(명)	3,356,402	1,069,987	919,114	1,314,364	52,937

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 2018년도 5월 원자료를 이용하여 분석.

<표 4-8> 청년(15~29세) 첫 일자리 월급(2018) : 시간제

(단위 : %)

	전체	고졸 이하	2·3년제 대졸	4년제 대졸	대학원졸
50만 원 미만	19.46	18.32	13.07	17.64	3.57
50만 원~100만 원 미만	51.40	44.45	44.11	42.68	6.74
100만 원~150만 원 미만	22.88	29.43	28.66	39.69	24.27
150만 원~200만 원 미만	4.97	6.09	8.41	0.00	26.35
200만 원~300만 원 미만	1.29	1.70	5.75	0.00	35.13
300만 원~400만 원 미만	0.00	0.00	0.00	0.00	3.94
400만 원~500만 원 미만	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
500만 원 이상	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
근로자 수(명)	697,889	392,106	133,354	163,545	8,884

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 2018년도 5월 원자료를 이용하여 분석.

제3절 심층면접 조사

- 청년장병을 채용한 경험이 있는 기업의 인사 담당자에 대한 방문면접 조사를 실시함.
- 총 5개 기업(시범사업에 참여한 총 19개 기업 중 4개 및 청년장병 SOS프로젝트 참여 기업 중 1개)을 방문하여 인사담당자에 대하여 심층면접 조사를 진행함.

- 기업 A(연봉 2,200만 원, 시범사업 취업연계 기업)
 - 근로자 전원이 정규직이며 전일제임.
 - 2017년 총 종사자 수는 113명임.
 - 향후 20~30대 남성을 정규직, 전일제로 신규 채용할 계획임.
 - 기술직으로 제대군인을 채용하고자 함.
 - 제대군인 채용의 주된 목적은 구인난(정원의 2.6%) 해소 때문임.
 - 동 기업은 지원자 자체가 많이 없고, 지원자도 자격을 갖추지 않은 경우가 많음.
 - 중급과 고급 기술자의 구인에 어려움을 겪고 있음.
 - 제대군인으로 충원하려는 직책에서 요구되는 기술수준 자체는 높지 않아 현장에서 배울 수 있는 수준임.
 - 초급 기술자가 부족한데 이는 중급과 고급 기술자 밑에서 “같이 업무를 배우면서 할 수 있는 사람”임.
 - 제대군인을 선호하는 이유는 젊은 사람을 선호하기 때문임.
 - 제대하고 나서 회사에서 “바로 업무를 배우면서 업무를 진행하는 사람을 선호”하며, “아무래도 젊은 사람이 빨리 배우(기)” 때문에 선호함.
 - 제대군인 채용이 인건비 절감에 기여할 수 있기 때문에 경영에도 도움

이 될 것으로 예상함.

- “나이가 조금 더 젊으면 30대보다는 인건비가 연봉 100만 원이라도” 적고 업무도 빨리 배우기 때문에 경영에 기여할 것으로 예상함.
- 향후에도 정원의 1% 정도를 더 채용해야 하는데 이 인원이 100%를 제대군인으로 채용하려고 함.
- 군 복무 중 업무 관련 자격증을 취득하면 업체에 필요한 인력이 될 것이라고 응답함.
 - 해당 자격증은 PC 정비 혹은 네트워크 장비와 관련된 자격증으로 군 내에서도 필요로 하는 직무와도 일부 연계됨.

□ 기업 B(연봉 1,807만 원, 시범사업 취업연계 실패 기업)

- 근로자 전원이 정규직이며 전일제임.
 - 2017년 총 종사자 수는 41명임.
- 향후 30~40대 남성을 전일제 정규직으로 신규 채용하고자 하나 50대의 채용도 가능함.
 - 생산 및 품질관리 분야에서 제대군인을 채용하고자 함.
- 제대군인 채용의 주된 목적은 제대군인 지원 정책의 취지에 동의하며, 군 경험이 직무태도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하기 때문임.
 - “국방 의무를 다하고 전역한 제대군인을 회사에서 채용하는 것이 바람직하고, 사회 경험은 없지만 군 경력이 책임과 또한 조직의 숙련 수범 등 회사와 잘 부합할 것 같고, 국방의 의무를 했기 때문에 기업에서 배려하는 차원에서도 필요” 함.
- 구인난을 겪고 있지는 않으며, 제대군인 채용이 경영에 기여할 것으로 예상하지 않음.
- 제대군인을 생산직으로 채용하려고 하나 장병의 지원이 많지 않았고 실제 채용하기로 한 하시는 입사를 포기하였음.
- 향후 정원의 6%를 추가적으로 채용할 계획이고 이 중 50~100%를 제대군인으로 채용하고자 함.
- 군 복무 중 “건강한 정신과 체력 및 기본적인 소양”을 갖추면 업체에

필요한 인력이 될 것이라고 응답함.

- “입사를 하면 OJT를 하기 때문에 기술을 크게 요하지도 (않고) 배우면서 일할 수 있기 때문” 임.

□ 기업 C(제조업 분야, 연봉 2,800만 원, 시범사업 취업연계 기업)

- 근로자 전원이 정규직이며 전일제임.
 - 2017년 총 종사자 수는 137명임.
- 향후 20~30대 남성을 정규직, 전일제로 신규 채용할 계획임.
 - 시설관리 분야에서 제대군인을 채용하고자 함.
- 구인난을 겪고 있지만 구인난 때문에 제대군인을 채용하고자 하는 것은 아니며, 제대군인 채용이 경영에 기여할 것으로 예상하지 않음.
 - 구인난을 겪고 있는 이유는 직무 관련 경험을 갖춘 사람이 많지 않기 때문이며 이 경험은 군에서 쌓을 수 없는 경험임.
- 제대군인을 채용하려는 이유는 제대군인이 회사에 적응을 잘하기 때문이라고 응답함.
 - 제대군인은 “업무를 배우려는 의지가 군대도 제대한 이후라서 더 강(하고) 더 열심히 하려고도” 하는 경향을 가진다고 응답함.
- 군 복무 중 업무 관련 자격증을 취득하면 업체에 필요한 인력이 될 것이라고 응답함.
 - 해당 자격증은 전기기능사, 공조냉동기능사, 에너지관리기능사 등으로 군 내에서도 필요로 하는 직무와도 일부 연계됨.

□ 기업 D(제조업 분야, 연봉 3,000만 원, 시범사업 취업연계 기업)

- 근로자 전원이 정규직이며 전일제임.
 - 2017년 총 종사자 수는 135명임.
- 향후 20~30대 남성을 정규직, 전일제로 신규 채용할 계획임.
 - 신규 채용이므로 20~30대를 채용하고자 하며, 제조업 업무에 남성이 더 적합하여 남성을 채용하고자 함.

- 구인난을 겪고 있지 않으며, 제대군인 채용이 경영에 기여할 것으로 예상하지 않음.
 - 현재 2명 정도의 인력이 부족한데 이는 지원자 또는 적격자가 부족하며, 회사가 경기권(圈)이기 때문이지만 현재 채용을 진행 중임.
- 반드시 제대군인을 채용하고자 하지는 않으며, 제대군인이 특별하게 나은 부분은 없지만 조금 더 책임감이 있고 더 오래 다니기 때문에 선호함.
- 각각의 부서에서 필요로 하는 인재의 성격이 다르기 때문에 군 복무 중 업체에 필요한 인력이 되기 위해서 특별히 준비할 것은 없음.

□ 기업 E(전산업 분야, 연봉 정보 없음, SOS프로젝트 취업연계 기업)

- 근로자 전원이 정규직이며 전일제임.
 - 2017년 총 종사자 수는 82명임.
- 향후 20~30대(성별 무관)를 정규직, 전일제로 신규 채용할 계획임.
- 구인난을 겪고 있으며, 제대군인의 채용이 구인난 해소에 기여하고 경영에 기여할 것으로 예상함.
 - 구인난을 겪고 있는 이유는 회사가 경기권이라서 지원자가 많지 않기 때문임.
- 제대군인을 채용하려는 이유는 제대군인이 여성에 비해 상대적으로 회사의 지리적 위치를 중요시하는 경향이 작기 때문임.
- 제대군인에게 요구되는 특별한 소양은 없으며, “업무에 대한 적극적인 자세와 부지런함만” 갖추면 업체에 필요한 인력이 될 것이라고 응답함.
- 입사 후 재교육이 이루어지며 일반사무가 주 업무이기 때문에 군 복무 중 특별한 자격증이나 경력을 쌓을 필요는 없음.

□ 5개 중소기업 담당자의 심층면접 조사 결과는 다음과 같음.

- 60%의 기업이 구인난을 겪고 있으며, 40%의 기업이 제대군인의 채

용이 구인난 해소에 기여한다고 응답함.

- 회사가 경기도에 위치해 구인난을 겪고 있는 기업 E의 경우 구인난 해소를 목적으로 제대군인을 채용하고자 하며, 중·고급 기술자의 구인난을 겪고 있는 기업 A의 경우는 제대군인을 초급 기술자로 채용 이들을 교육시켜 중고급 기술자로 육성하여 구인난을 해결하려고 함.

- 전체 기업에서 업무는 현장에서 배울 수 있다고 응답함.
- 전체 기업에서 제대군인의 업무 태도나 자세가 이들을 채용하려는 이유라고 응답함.
- 80%의 기업에서 20~30대만을 채용하려고 함.
 - 이는 젊은 연령층이 적응을 잘하며 인건비도 적게 들기 때문임.
- 40%의 기업(기업 A, 기업 C)에서 자격증을 취득하면 기업에서 필요로 하는 인력이 될 수 있을 것이라고 응답하였지만, 자격증 소지 여부는 채용과는 무관함.
- 전체 기업에서 향후에도 제대군인을 채용할 의향이 있다고 응답함.

제4절 특징 및 시사점

- 시범사업에 대한 고졸자의 관심과 취업률은 높지만, 취업 포기자 비율이 35%로 높음.
- 초기 취업률은 59.4%(면접자 32명 중 19명 취업)이나 2018년 6월 기준 취업률은 40.6%(면접자 32명 중 13명 취업, 6명 포기)임.
 - 제대 후 대학복학 예정자 등에는 진로상담만을 제공하고, 고졸자에게 취업연계 지원을 집중하는 등 군인 특성별 차별화가 필요함.
- 초임과 정규직 여부 측면에서의 일자리의 질은 높음.
- 제대군인이 취업을 포기한 6개 기업 중 수습기간 3개월 후 근로조건

이 결정되는 기업을 제외한 5개 기업 중 4개 기업의 초임이 모두 고졸 이하 전일제 평균임금인 1,801만 원과 대체로 같거나 그 이상임.
 - 5개 기업의 연봉은 각각 1,800만 원, 1,807만 원, 1,890만 원, 2,000만 원, 4,000만 원 등임.

○ 대부분 전일제 정규직으로 취업한 것으로 예상되나 이직률이 높은 중소기업에서의 정규직 여부는 현실적으로 크게 중요하지 않음.

□ 참여기업에서 제대군인을 채용하려는 주된 이유는 군 생활을 통해 습득하는 태도, 자세, 청년의 낮은 초임 때문이지 특정 기술이나 자격증 보유 때문이 아님.

○ 군 복무 중 자격증 취득은 채용기업에서 필요인력이 되는 데 기여할 수 있으나 직무수행에 필요한 기술은 현장에서 배울 수 있는 수준임.

□ 시범사업 및 이를 확대한 ‘청년장병 SOS프로젝트’는 특성화고 및 일반고 졸업자의 빠른 노동시장 진입에 기여할 것으로 예상되지만 일자리 지속기간 등에 대한 추후 평가가 필요함.

○ 취직 자체보다는 취직 후 과정(취업유지율 등)에 초점을 맞출 필요가 있음.

- 고졸자의 이직률이 높거나 대학생의 다수가 단기 근무한 후 복학한다면 기업 측에 인사 관련 비용을 발생시킬 수도 있음.

○ 취업포기자의 비율이 높은 것과 마찬가지로 취업유지율도 낮다면 취업연계된 기업이나 직종에 대한 변화가 필요함.

- 중소기업의 첫 일자리 유지율 자체가 낮지만 시범사업의 취업연계 기업의 취업유지율이 이보다 더 낮다면 초기 정책 성과에도 불구하고 파급효과가 낮을 것임.

□ 마지막으로 현재 중소기업 취업연계에 중점을 두는 정책 이외에도, 군 직무와 관련된 산업계에서 필요한 역량을 군 복무 중 갖춘 제대군인

을 기업이 채용하도록 지원하는 두 트랙의 정책이 필요함. 동시에 군 직무와 무관한 분야에서는 군인 개개인이 학점이나 자격증 등을 취득할 수 있는 시스템을 정비해야 함.

- 중소기업의 경우 현재와 같이 조기취업알선이 중요한 요인임.
- 군 직무의 변화도 고려하여 집중취업지원 대상을 발굴해야 함.
 - 국방부에서 현재까지 적극적으로 민간취업을 연계했던 운전병, 조리병 등의 다수는 향후 민간부문 인력으로 대체되어 수가 줄어들 예정이므로, 민간부문과 유사한 군 내 다른 분야를 발굴하여 이들의 취업을 지원해야 함.
- 산업계에서 필요한 인재를 양성하기 위해서는 단순 취업연계가 아닌 군 복무 중 직무 관련 경험을 쌓고, 이러한 경험을 인증 받고, 자격증을 취득할 수 있는 기회를 제공하여야 함.
- 군 직무와 무관한 분야에서는 개인 시간에 학점이수와 자격증 취득을 활발히 할 수 있도록 현 제도를 정비해야 함.
 - 현재 전산장비 노후화 등으로 관련 제도는 마련되어 있으나 실질적인 운영에 어려움이 있음.

제5장

기업의 제대군인 채용 의향 조사

제1절 조사 개요

□ 조사 목적

- 기업체 측에서 제대군인 채용 시 중요시하는 요인을 청년장병과 직업군인으로 구분하여 파악하고자 함.
 - 2018년 시행된 청년장병 진로도움 시범사업에 참여한 기업에서 청년장병을 채용한 주된 이유는 군에서 습득한 태도와 자세가 직무수행 시 도움이 될 것으로 예상했기 때문이며 젊은 청년층을 채용하고자 하는 것이 주 목적이었음.
 - 연령대가 높은 직업군인 채용 시에 고려사항이 다를 수 있음.
 - 청년장병의 경우 수행할 업무 자체가 고도의 기술이나 자격을 요하지 않으며, 현장에서 습득할 수 있는 수준이라서 자격증이나 관련 경험을 갖추면 기업에 기여할 수 있을 것으로 예상하나 이러한 요건이 채용에는 크게 영향을 미치지 않음.
 - 직업군인의 경우에도 유사한지 파악하여 국방부 취업지원사업에 반영할 필요가 있음.

□ 조사 방법

- 152개의 기업체를 대상으로 구조화된 설문지를 바탕으로 실태조사를 실시함.

〈표 5-1〉 전역군인 고용영향 관련 조사 설계

조사 대상	- 국내 주요 업종별 사업체
조사 지역	- 전국
표본 크기	- 총 표본 수: 152개 사업체
표본 추출 방법	- 조사업체 보유 사업체 DB에서 임의 추출
표본 산출 방법	- 수집된 자료는 에디팅/코딩을 거쳐 자료 파일 산출 - 산출된 자료 파일은 SPSS프로그램을 이용하여 통계 처리
조사 기간	- 2018년 10월 24일~11월 8일

- 2018년 10월 및 11월에 온라인 조사 시행함.
- 응답자는 사업체의 인력 현황 및 경영 현황을 파악하고 있는 담당자를 대상으로 함.

○ 〈표 5-2〉는 주요 업종별 업체의 분포를 제시함.

〈표 5-2〉 업종별 조사 표본 수

업종	유효 표본 수 (개)
제조업	51
전기, 가스, 증기 및 수도사업	6
건설업	15
도매 및 소매업	16
운수업	15
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	15
금융 및 보험업	7
전문, 과학 및 기술서비스업	16
사업시설관리 및 사업지원서비스업	7
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4
전 체	152

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

○ 〈표 5-3〉은 응답업체의 지역 및 종사자 수별 분포를 제시함.

〈표 5-3〉 전역군인 실태조사 업체 구성(기본정보)

		사례 수	비율(%)
지역별	서울	33	21.7
	인천/경기	25	16.4
	부산/울산/경남	32	21.1
	대구/경북	19	12.5
	광주/전라	18	11.8
	대전/충청	19	12.5
	강원/제주	6	3.9
종사자 수별	10명 미만	47	30.9
	10~30명 미만	63	41.4
	30~100명 미만	24	15.8
	100명 이상	18	11.8
전 체		152	100.0

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-4〉 전역군인 고용영향 관련 조사 설계

	주요 내용
업체 고용현황	<ul style="list-style-type: none"> - 사업체 전체 종사자 현황 - 사업체 종사자 현황 <ul style="list-style-type: none"> · 정규직/비정규직, 전일제/시간제 - 인력 부족 현황 및 이유 - 구인난 여부
직업계고 인력 채용 관련	<ul style="list-style-type: none"> - 군 미필 직업계고 채용 경험 - 군 미필 직업계고 졸업생 채용 여부 - 군 미필 직업계고 졸업생 채용 시 고려할 사항
제대군인 채용 관련	<ul style="list-style-type: none"> - 이전 직원의 전역 후 재채용 여부(유사업무, 자격증 취득의 경우 포함) - 직업군인 채용 여부 - 직업군인 채용 시 고려 사항

□ 조사 내용

- 주요 조사 내용은 업체 고용 현황, 군 미필 직업계고 인력 채용 관련 경험 및 제대군인 채용 관련 경험으로 구분됨.

제2절 제대군인 채용 의향 실태조사 결과

1. 업체 고용 현황

□ 정규직, 시간제 여부별 종사자 수

- 사업체 대상으로 종사자 현황을 질문한 결과, 전체 종사자 수는 평균 39.8명이었으며, 정규직 및 비정규직은 각각 평균 34.9명, 4.9명으로 나타남.
- 전일제 및 시간제에 대해서는 각각 평균 36.9명, 2.9명으로 나타났으며, 2015년, 2016년, 2017년 3개년 모두 비슷한 수준을 보임.
- 전반적으로 '전일제' 종사자 수가 대부분(93%)이었으며, 종사자 수가 적을수록 정규직·전일제 종사자 수 비율이 높음.

〈표 5-5〉 정규직, 시간제 여부별 종사자 수

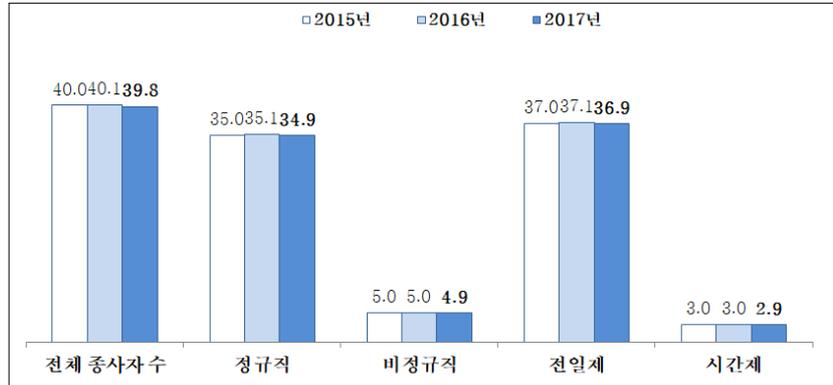
(단위 : 명)

	전체 종사자 수	정규직/비정규직		전일제/시간제	
		정규직	비정규직	전일제	시간제
2015년(연말 기준)	40.0	35.0	5.0	37.0	3.0
2016년(연말 기준)	40.1	35.1	5.0	37.1	3.0
2017년(연말 기준)	39.8	34.9	4.9	36.9	2.9

자료 : 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

[그림 5-1] 정규직/비정규직 및 전일제/시간제 종사자 수

(단위 : %)



자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

<표 5-6> 정규직, 시간제 여부별 종사자 구성비

(단위 : %)

		2015				2016				2017			
		정규 직	비정 규직	전일 제	시간 제	정규 직	비정 규직	전일 제	시간 제	정규 직	비정 규직	전일 제	시간 제
업 종	제조업	98.3	1.7	88.0	12.0	98.7	1.3	88.5	11.5	99.0	1.0	89.3	10.7
	비제조업	79.0	21.0	96.0	4.0	79.2	20.8	95.6	4.4	78.8	21.2	95.7	4.3
지 역 별	서울	85.9	14.1	96.5	3.5	85.6	14.4	96.5	3.5	86.7	13.3	96.3	3.7
	인천/경기	90.7	9.3	99.3	0.7	88.9	11.1	98.7	1.3	86.0	14.0	99.4	0.6
	부산/울산/경남	96.7	3.3	93.5	6.5	97.3	2.8	93.3	6.8	97.3	2.7	93.4	6.6
	대구/경북	95.3	4.7	60.2	39.8	94.8	5.2	61.2	38.8	96.9	3.1	65.0	35.0
	광주/전라	60.2	39.8	99.4	0.6	64.6	35.4	99.4	0.6	63.2	36.8	99.2	0.8
	대전/충청	94.7	5.3	85.7	14.3	95.1	4.9	87.2	12.8	96.4	3.6	87.4	12.6
	강원/제주	81.9	18.1	82.5	17.5	80.4	19.6	81.0	19.0	80.2	19.8	80.8	19.2
종 사 자 수 별	10인 미만	96.8	3.2	98.6	1.4	97.5	2.5	97.9	2.1	98.3	1.7	98.3	1.7
	10~30인 미만	96.2	3.8	94.0	6.0	96.5	3.5	93.7	6.3	96.3	3.7	93.7	6.3
	30~100인 미만	79.2	20.8	94.0	6.0	80.3	19.7	94.2	5.8	79.4	20.6	93.9	6.1
	100인 이상	87.8	12.2	91.0	9.0	87.5	12.5	91.1	8.9	88.0	12.0	91.7	8.3
전 체		87.4	12.6	92.5	7.5	87.7	12.3	92.5	7.5	87.8	12.2	92.8	7.2

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

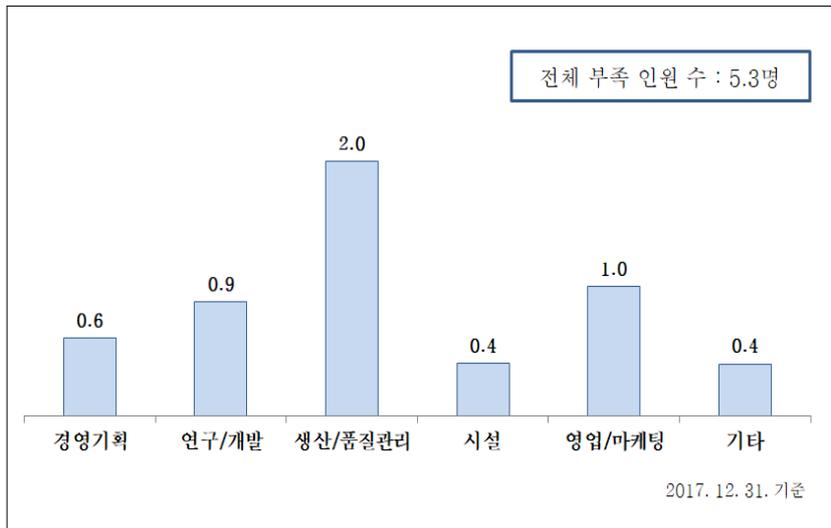
2. 부족 인력 관련사항

□ 정상적인 사업 수행에 부족한 인원

- 정상적인 사업 수행에 부족한 전체 인원 수는 사업체별 평균 5.3명이며, 분야별 부족 인원은 ‘생산/품질관리직’(2.0명)에서 가장 많고, ‘영업/마케팅직’(1.0명), ‘연구/개발직’(0.9명) 등의 순으로 높게 나타남.

[그림 5-2] 정상적인 사업 수행에 부족한 인원

(단위 : 명)



자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

- 업종별로는 제조업에서 ‘생산/품질관리직’ 분야의 인원이 3.6명으로 부족했으며, 종사자 수별로는 100인 이상 사업체에서 부족 인원이 21.3명으로 많은 것으로 나타나고 있으며, 이 중 ‘생산/품질관리직’ 분야의 인원이 9.9명으로 가장 부족한 것으로 응답함.

<표 5-7> 정상적인 사업 수행에 부족한 인원

(단위 : 명, %)

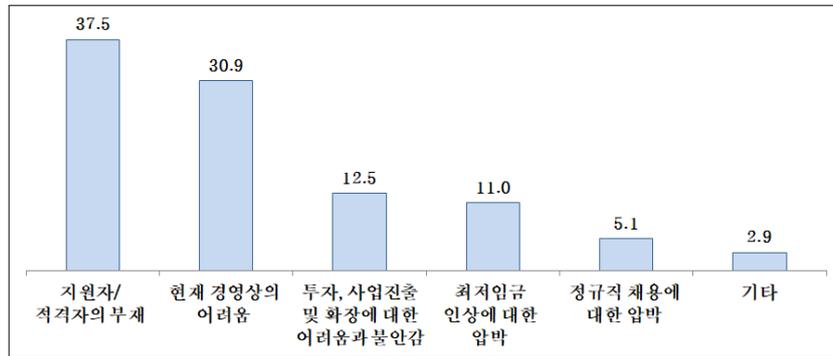
		평균							비율					
		전체 부족 인원 수	경영 기획	연구/ 개발	생산/ 품질 관리	시설	영업/ 마케 팅	기 타	경영 기획	연구/ 개발	생산/ 품질 관리	시설	영업/ 마케 팅	기 타
업 종	제조업	7.1	0.7	1.2	3.6	0.3	1.1	0.2	9.9	16.3	51.2	3.9	15.4	3.3
	비제조업	4.4	0.6	0.8	1.2	0.5	1.0	0.5	12.7	17.2	26.1	10.9	21.9	11.2
지 역 별	서울	4.5	0.8	0.7	0.3	0.3	1.8	0.6	18.8	15.4	7.4	6.0	38.9	13.4
	인천/경기	9.9	1.1	2.7	4.3	0.5	0.9	0.4	11.3	27.1	43.7	4.9	9.3	3.6
	부산/울산/경남	3.3	0.5	0.3	1.3	0.4	0.6	0.3	14.3	8.6	41.0	11.4	17.1	7.6
	대구/경북	4.8	0.3	0.6	2.2	0.2	1.4	0.3	5.4	13.0	44.6	3.3	28.3	5.4
	광주/전라	2.8	0.6	0.6	0.8	0.3	0.3	0.2	21.6	19.6	27.5	11.8	11.8	7.8
	대전/충청	6.7	0.2	0.3	3.9	0.6	0.8	0.8	3.1	4.7	59.1	8.7	12.6	11.8
강원/제주	6.7	0.3	1.5	1.8	1.7	1.2	0.2	5.0	22.5	27.5	25.0	17.5	2.5	
총 사 자 수 별	10인 미만	1.7	0.3	0.3	0.2	0.1	0.6	0.1	20.3	19.0	12.7	5.1	35.4	7.6
	10~30인 미만	2.7	0.3	0.6	0.8	0.3	0.5	0.3	11.1	21.6	30.4	10.5	17.0	9.4
	30~100인 미만	7.4	1.1	1.5	2.6	0.7	1.5	0.1	14.6	19.7	35.4	9.0	19.7	1.7
	100인 이상	21.3	1.8	2.7	9.9	1.4	3.4	2.1	8.4	12.8	46.5	6.5	16.2	9.7
전 체		5.3	0.6	0.9	2.0	0.4	1.0	0.4	11.5	16.8	37.4	7.8	19.0	7.6

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

□ 인력 부족 이유

- 현재 인력이 부족한 이유로는 ‘지원자/적격자의 부재(37.5%)’, ‘현재 경영상의 어려움(30.9%)’ 등의 순으로 응답됨.

[그림 5-3] 인력 부족 이유



자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-8〉 인력 부족 이유

		현재 경영상의 어려움	지원자/적격자의 부재	투자, 사업진출 및 확장에 대한 불안감	정규직채용에 대한 압박	최저임금 인상에 대한 압박	기타
업종	제조업	21.7	41.3	10.9	2.2	19.6	4.3
	비제조업	35.6	35.6	13.3	6.7	6.7	2.2
지역별	서울	25.0	32.1	17.9	14.3	3.6	7.1
	인천/경기	33.3	29.2	20.8	-	16.7	-
	부산/울산/경남	33.3	33.3	13.3	-	16.7	3.3
	대구/경북	33.3	46.7	-	-	13.3	6.7
	광주/전라	43.8	31.3	12.5	-	12.5	-
	대전/충청	27.8	50.0	5.6	11.1	5.6	-
	강원/제주	-	80.0	-	20.0	-	-
종사자 수별	10인 미만	42.1	15.8	18.4	5.3	15.8	2.6
	10~30인 미만	33.9	45.8	8.5	6.8	5.1	-
	30~100인 미만	18.2	45.5	18.2	-	18.2	-
	100인 이상	11.8	47.1	5.9	5.9	11.8	17.6
전 체		30.9	37.5	12.5	5.1	11.0	2.9

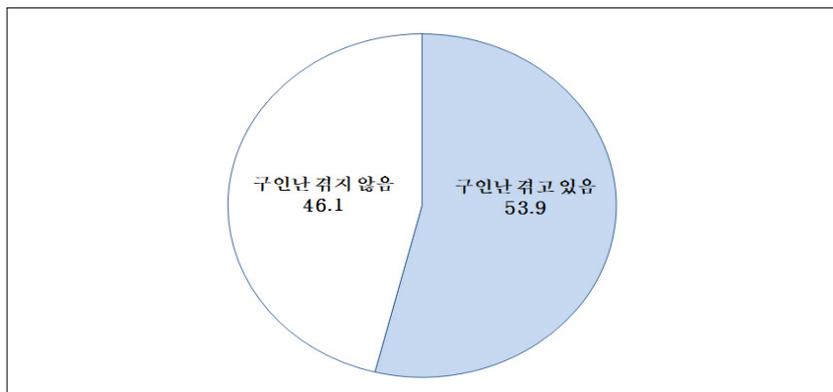
자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

□ 구인난 경험 여부

- 현재 구인난을 겪고 있다는 업체는 53.9%로 나타났으며, 제조업에서 64.7%로 비제조업 대비 높은 비율을 보임.
- 서울을 제외한 타 지역(인천/경기 포함)의 구인난이 상당히 높음.

[그림 5-4] 구인난 경험 여부

(단위: %)



자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-9〉 구인난 경험 여부

(단위: %)

		구인난 겪고 있음	구인난 겪지 않음
업종	제조업	64.7	35.3
	비제조업	48.5	51.5
지역별	서울	39.4	60.6
	인천/경기	64.0	36.0
	부산/울산/경남	40.6	59.4
	대구/경북	68.4	31.6
	광주/전라	61.1	38.9
	대전/충청	78.9	21.1
	강원/제주	16.7	83.3
종사자 수별	10인 미만	38.3	61.7
	10~30인 미만	69.8	30.2
	30~100인 미만	45.8	54.2
	100인 이상	50.0	50.0
전 체		53.9	46.1

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

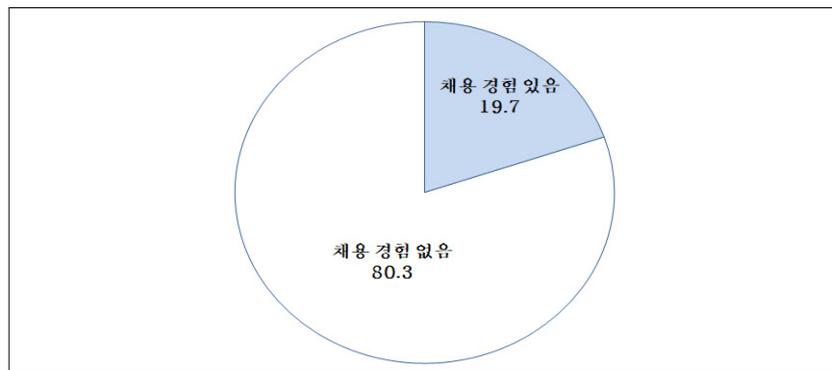
3. 직업계고 졸업자 인력채용 관련

□ 군 미필 직업계고 졸업생 채용 경험

- 군 미필 직업계고 졸업생을 채용한 경험이 있는 기업은 전체의 19.7%임.
 - 제조업의 채용 경험이 23.5%로 비제조업의 동 비율인 17.8%보다 다소 높음.

[그림 5-5] 군 미필 직업계고 졸업생 채용 경험

(단위: %)



자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-10〉 군 미필 직업계고 졸업생 채용 경험

(단위 : %)

		채용 경험 있음	채용 경험 없음
업종	제조업	23.5	76.5
	비제조업	17.8	82.2
지역별	서울	9.1	90.9
	인천/경기	24.0	76.0
	부산/울산/경남	25.0	75.0
	대구/경북	10.5	89.5
	광주/전라	22.2	77.8
	대전/충청	26.3	73.7
	강원/제주	33.3	66.7
종사자 수별	10인 미만	12.8	87.2
	10~30인 미만	28.6	71.4
	30~100인 미만	4.2	95.8
	100인 이상	27.8	72.2
전 체		19.7	80.3

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

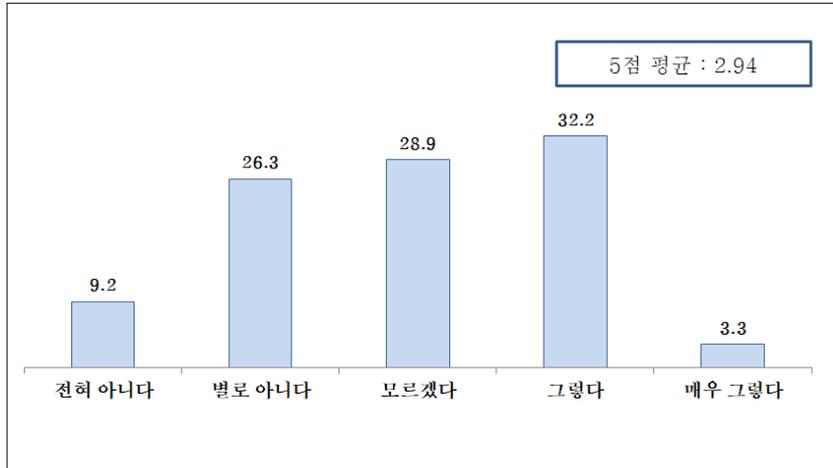
- 구인난이 가장 약한 서울 소재 기업의 군 미필 직업계고 졸업생 채용 비율(9.1%)이 타 지역의 동 비율(10.5~33.3%)에 비해 현저히 낮음.

□ 군 미필 직업계고 졸업생 채용 가능 여부

- 아직 군대를 다녀오지 않은 남성 직업계고 졸업생이 근무하기를 희망한다면 채용하겠느냐는 물음에 ‘채용하겠다’와 ‘채용하지 않겠다’고 응답한 기업의 비율은 동일함.
 - 35.5%가 채용하지 않겠다, 35.5%가 채용하겠다, 28.9%가 모르겠다고 응답함.
- 하지만 ‘전혀 아니다’라고 응답한 기업의 비율이 9.2%로 ‘매우 그렇다’라고 응답한 비율보다 약 3배 높음.

[그림 5-6] 군 미필 직업계고 졸업생 채용 가능 여부

(단위 : %)



주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

<표 5-11> 군 미필 직업계고 졸업생 채용 가능 여부

(단위 : %)

		전혀 아니다	별로 아니다	모르겠다	그렇다	매우 그렇다	5점 평균
업종	제조업	9.8	27.5	21.6	35.3	5.9	3.00
	비제조업	8.9	25.7	32.7	30.7	2.0	2.91
지역별	서울	15.2	30.3	33.3	21.2	-	2.61
	인천/경기	16.0	28.0	16.0	36.0	4.0	2.84
	부산/울산/경남	3.1	34.4	31.3	28.1	3.1	2.94
	대구/경북	10.5	10.5	42.1	36.8	-	3.05
	광주/전라	-	22.2	33.3	38.9	5.6	3.28
	대전/충청	10.5	26.3	21.1	31.6	10.5	3.05
강원/제주	-	16.7	16.7	66.7	-	3.50	
종사자 수별	10인 미만	8.5	25.5	29.8	36.2	-	2.94
	10~30인 미만	6.3	25.4	30.2	34.9	3.2	3.03
	30~100인 미만	4.2	37.5	29.2	25.0	4.2	2.88
	100인 이상	27.8	16.7	22.2	22.2	11.1	2.72
전 체		9.2	26.3	28.9	32.2	3.3	2.94

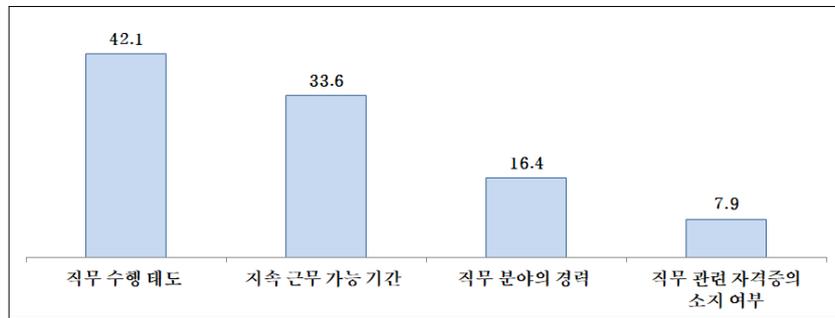
자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

□ 군 미필 직업계고 졸업생 채용 시 고려사항

○ 군 미필 남성 직업계고 졸업생의 채용 시 고려사항으로 선택된 비율은 직무수행 태도(42.1%), 지속 근무 가능 기간(33.6%), 직무 분야의 경력(16.4%), 관련 자격증 소지 여부(7.9%) 등의 순임.

[그림 5-7] 군 미필 직업계고 졸업생 채용 시 고려사항

(단위 : %)



자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

<표 5-12> 군 미필 직업계고 졸업생 채용 시 고려사항

(단위 : %)

		직무 수행 태도	직무 분야의 경력	직무 관련 자격증의 소지 여부	지속 근무 가능 기간
업종	제조업	39.2	7.8	3.9	49.0
	비제조업	43.6	20.8	9.9	25.7
지역별	서울	39.4	21.2	3.0	36.4
	인천/경기	40.0	24.0	4.0	32.0
	부산/울산/경남	43.8	12.5	6.3	37.5
	대구/경북	47.4	15.8	15.8	21.1
	광주/전라	33.3	16.7	11.1	38.9
	대전/충청	42.1	10.5	10.5	36.8
	강원/제주	66.7	-	16.7	16.7
종사자 수별	10인 미만	44.7	23.4	4.3	27.7
	10~30인 미만	42.9	15.9	7.9	33.3
	30~100인 미만	33.3	12.5	16.7	37.5
	100인 이상	44.4	5.6	5.6	44.4
전 체		42.1	16.4	7.9	33.6

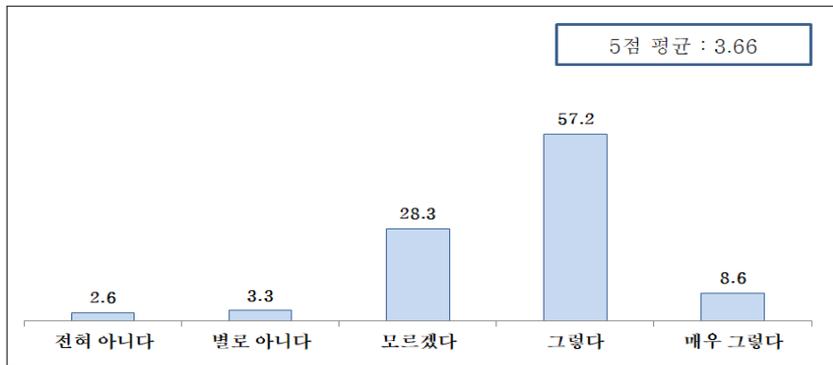
자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

□ 직업계고 졸업자의 군 복무 후 재채용 여부

- 입대 전 근무하던 군 미필 남성 직업계고 졸업자가 회사를 그만두고 체대 후 다시 근무하기를 희망한다면 채용하겠느냐는 물음에 65.8%가 채용하겠다는 의사를 보임.

[그림 5-8] 직업계고 졸업자의 군 복무 후 재채용 여부

(단위 : %)



주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

<표 5-13> 직업계고 졸업자의 군 복무 후 재채용 여부

(단위 : %)

		전혀 아니다	별로 아니다	모르겠다	그렇다	매우 그렇다	5점 평균
업종	제조업	2.0	7.8	17.6	56.9	15.7	3.76
	비제조업	3.0	1.0	33.7	57.4	5.0	3.60
지역별	서울	6.1	3.0	42.4	42.4	6.1	3.39
	인천/경기	4.0	4.0	20.0	60.0	12.0	3.72
	부산/울산/경남	-	6.3	28.1	62.5	3.1	3.63
	대구/경북	-	5.3	15.8	73.7	5.3	3.79
	광주/전라	5.6	-	38.9	50.0	5.6	3.50
	대전/충청	-	-	26.3	47.4	26.3	4.00
	강원/제주	-	-	-	100.0	-	4.00
종사자 수별	10인 미만	2.1	2.1	31.9	59.6	4.3	3.62
	10~30인 미만	1.6	4.8	30.2	57.1	6.3	3.62
	30~100인 미만	4.2	-	33.3	50.0	12.5	3.67
	100인 이상	5.6	5.6	5.6	61.1	22.2	3.89
전 체		2.6	3.3	28.3	57.2	8.6	3.66

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

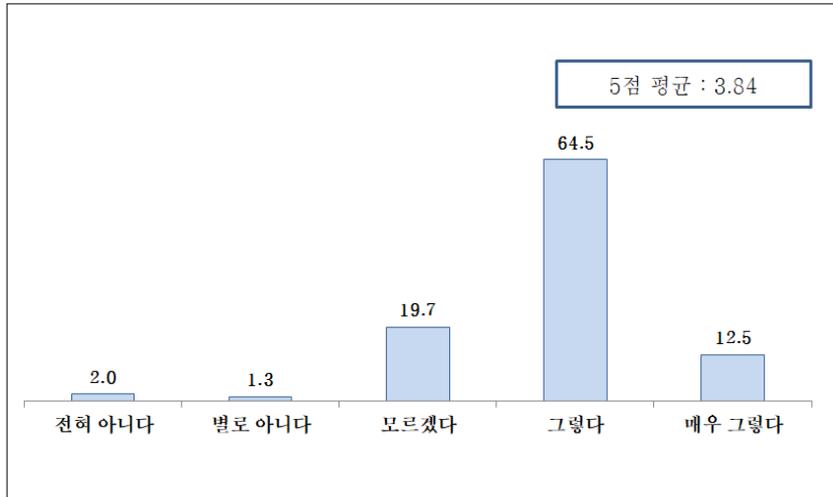
- 이 비율은 군 미필 직업계고 졸업생을 채용한 경험이 있는 기업의 비율(19.7%)보다 3배 이상 높아 군 복무가 직업계고 졸업자의 채용에 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있음.

□ 군 미필 직업계고 졸업자의 군 복무 후 재채용 여부: 유사 업무 경험

○ 해당 직원이 군 복무 중 유사한 업무를 수행했다면 제대 후 채용하겠다는 물음에 77%가 채용할 의향이 있다고 응답해, 유사 업무 수행이 채용에 영향을 주는 것으로 나타남.

- 이 비율은 군 복무 후 직업계고 근로자를 재채용하겠다는 기업의 비율(65.8%)보다 11%p가량 높아 군 복무 중 유사 업무 수행 경험이 직업계고 졸업자의 채용에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있음.

[그림 5-9] 직업계고 졸업자의 군 복무 후 재채용 여부: 유사 업무 경험별 (단위: %)



주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.
 자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-14〉 직업계고 졸업자의 제대 후 채용 여부 : 유사 업무 경험별

(단위 : %)

		전혀 아니다	별로 아니다	모르겠다	그렇다	매우 그렇다	5점 평균
업종	제조업	2.0	3.9	13.7	62.7	17.6	3.90
	비제조업	2.0	-	22.8	65.3	9.9	3.81
지역별	서울	6.1	-	24.2	57.6	12.1	3.70
	인천/경기	4.0	4.0	16.0	64.0	12.0	3.76
	부산/울산/경남	-	3.1	21.9	71.9	3.1	3.75
	대구/경북	-	-	10.5	84.2	5.3	3.95
	광주/전라	-	-	33.3	50.0	16.7	3.83
	대전/충청	-	-	10.5	52.6	36.8	4.26
	강원/제주	-	-	16.7	83.3	-	3.83
종사자 수별	10인 미만	-	-	29.8	63.8	6.4	3.77
	10~30인 미만	1.6	1.6	17.5	66.7	12.7	3.87
	30~100인 미만	4.2	4.2	12.5	66.7	12.5	3.79
	100인 이상	5.6	-	11.1	55.6	27.8	4.00
전 체		2.0	1.3	19.7	64.5	12.5	3.84

주 : 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

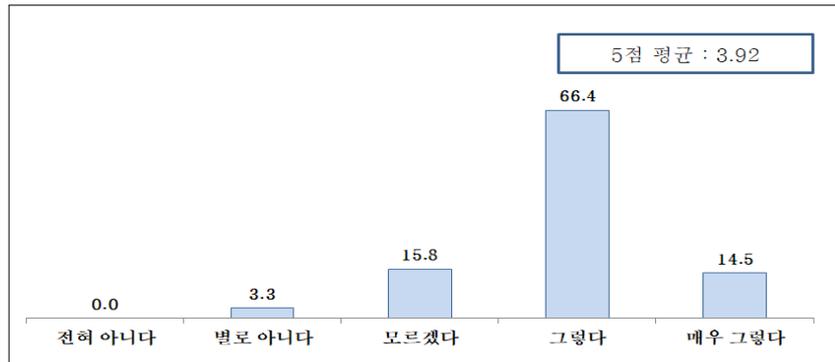
자료 : 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

직업계고 졸업자의 제대 후 재채용 여부 : 자격증 취득 여부별

- 해당 직원이 군 복무 중 업체에 필요한 자격증을 취득했다면 제대 후 채용하겠느냐는 물음에 80.9%가 채용하겠다고 응답해, 자격증 취득 이 유사 업무 수행 경험보다 채용에 조금 더 긍정적인 영향을 미침.

[그림 5-10] 직업계고 졸업자의 제대 후 채용 여부 : 자격증 취득 여부별

(단위 : %)



주 : 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료 : 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-15〉 직업계고 졸업자의 제대 후 채용 여부: 자격증 취득 여부별

(단위: %)

		전혀 아니다	별로 아니다	모르겠다	그렇다	매우 그렇다	5점 평균
업종	제조업	-	3.9	13.7	64.7	17.6	3.96
	비제조업	-	3.0	16.8	67.3	12.9	3.90
지역별	서울	-	6.1	24.2	51.5	18.2	3.82
	인천/경기	-	4.0	12.0	68.0	16.0	3.96
	부산/울산/경남	-	6.3	12.5	75.0	6.3	3.81
	대구/경북	-	-	10.5	84.2	5.3	3.95
	광주/전라	-	-	33.3	55.6	11.1	3.78
	대전/충청	-	-	5.3	57.9	36.8	4.32
	강원/제주	-	-	-	100.0	-	4.00
종사자 수별	10인 미만	-	2.1	23.4	66.0	8.5	3.81
	10~30인 미만	-	3.2	14.3	69.8	12.7	3.92
	30~100인 미만	-	4.2	12.5	70.8	12.5	3.92
	100인 이상	-	5.6	5.6	50.0	38.9	4.22
전 체		-	3.3	15.8	66.4	14.5	3.92

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

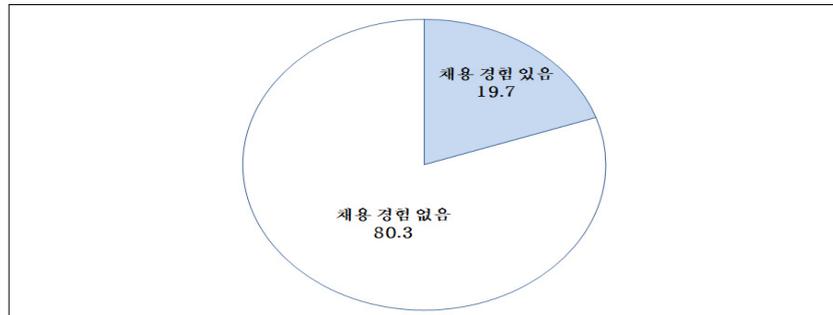
4. 직업군인 채용 관련

□ 직업군인 채용 경험

- 퇴직한 직업군인의 채용 경험률은 19.7%로 군 미필 직업계고 채용 경험률과 동일하게 나타남.

[그림 5-11] 직업군인 채용 경험

(단위: %)



자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-16〉 직업군인 채용 경험

(단위: %)

		채용 경험 있음	채용 경험 없음
업종	제조업	15.7	84.3
	비제조업	21.8	78.2
지역별	서울	27.3	72.7
	인천/경기	16.0	84.0
	부산/울산/경남	21.9	78.1
	대구/경북	5.3	94.7
	광주/전라	22.2	77.8
	대전/충청	21.1	78.9
종사자 수별	강원/제주	16.7	83.3
	10인 미만	10.6	89.4
	10~30인 미만	15.9	84.1
	30~100인 미만	29.2	70.8
100인 이상	44.4	55.6	
전 체		19.7	80.3

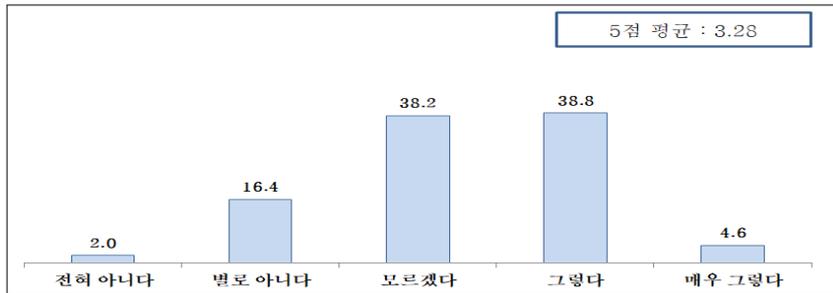
자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

□ 직업군인 채용 가능 여부

- 직업군인이 업체에서 근무하기를 희망한다면 채용하겠느냐는 물음에 43.4%가 채용할 의향이 있다고 응답해, 직업계고 졸업생(65.8%)보다 낮은 채용 희망 비율을 나타냄.
 - 이 비율은 직업군인을 채용한 경험이 있는 기업체 비율(19.7%)의 두 배 이상으로 직업군인 채용에 대한 관심도가 상당함을 의미함.
 - 하지만 기업에서 제시하는 근로조건에 직업군인이 불만족할 수 있으므로 실제 최종 취업연계률은 43.4%보다 낮을 것임.

[그림 5-12] 직업군인 채용 가능 여부

(단위: %)



주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-17〉 직업군인 채용 가능 여부

(단위 : %)

		전혀 아니다	별로 아니다	모르겠다	그렇다	매우 그렇다	5점 평균
업종	제조업	-	13.7	37.3	45.1	3.9	3.39
	비제조업	3.0	17.8	38.6	35.6	5.0	3.22
지역별	서울	6.1	21.2	39.4	27.3	6.1	3.06
	인천/경기	-	12.0	48.0	40.0	-	3.28
	부산/울산/경남	-	15.6	34.4	43.8	6.3	3.41
	대구/경북	-	-	36.8	63.2	-	3.63
	광주/전라	5.6	33.3	44.4	16.7	-	2.72
	대전/충청	-	21.1	26.3	36.8	15.8	3.47
	강원/제주	-	-	33.3	66.7	-	3.67
종사자 수별	10인 미만	2.1	12.8	53.2	31.9	-	3.15
	10~30인 미만	3.2	14.3	33.3	44.4	4.8	3.33
	30~100인 미만	-	20.8	37.5	41.7	-	3.21
	100인 이상	-	27.8	16.7	33.3	22.2	3.50
전 체		2.0	16.4	38.2	38.8	4.6	3.28

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

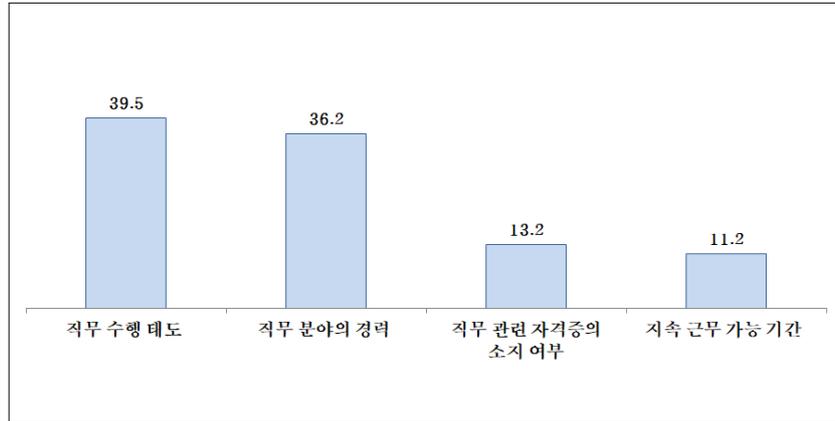
자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

□ 직업군인 채용 시 고려사항

- 퇴직한 직업군인 채용 시 고려할 사항으로는 직무수행 태도(39.5%), 직무 분야의 경력(36.2%), 직무 관련 자격증 소지 여부(13.2%), 지속 근무 가능 기간(11.2%) 순으로 응답 비율이 높음.
- 군 미필 남성 직업계고 졸업생 채용과는 달리 직업군인 채용의 경우 직무 분야의 경력이 더 중요하지만 지속 근무 가능 기간의 중요성은 낮음.
 - 군 미필 남성 직업계고 졸업생의 경우 지속 근무 가능 기간(33.6%)을 고려사항으로 선택한 기업 비율의 1/3 수준이나 대신 직무 분야의 경력(16.4%)을 선택한 기업 비율의 2.2배임.

[그림 5-13] 직업군인 채용 시 고려사항

(단위 : %)



자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

<표 5-18> 직업군인 채용 시 고려사항

(단위 : %)

		직무수행 태도	직무 분야의 경력	직무 관련 자격증의 소지 여부	지속 근무 가능 기간
업종	제조업	39.2	31.4	9.8	19.6
	비제조업	39.6	38.6	14.9	6.9
지역별	서울	42.4	36.4	18.2	3.0
	인천/경기	40.0	44.0	-	16.0
	부산/울산/경남	40.6	40.6	6.3	12.5
	대구/경북	36.8	31.6	26.3	5.3
	광주/전라	33.3	33.3	16.7	16.7
	대전/충청	42.1	26.3	15.8	15.8
	강원/제주	33.3	33.3	16.7	16.7
종사자 수별	10인 미만	40.4	34.0	12.8	12.8
	10~30인 미만	34.9	42.9	9.5	12.7
	30~100인 미만	33.3	33.3	25.0	8.3
	100인 이상	61.1	22.2	11.1	5.6
전 체		39.5	36.2	13.2	11.2

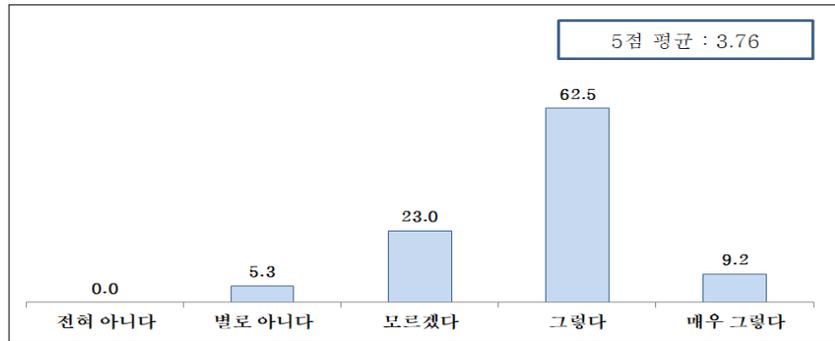
자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

□ 직업군인 채용 여부: 유사 업무 수행

○ 직업군인이 군 복무 중 유사 업무를 수행했다면 채용하겠느냐는 물음에 71.7%가 채용할 의향이 있다고 응답함.

[그림 5-14] 직업군인 채용 여부: 유사 업무 수행

(단위: %)



주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

<표 5-19> 직업군인 채용 여부: 유사 업무 수행

(단위: %)

		전혀 아니다	별로 아니다	모르겠다	그렇다	매우 그렇다	5점 평균
업종	제조업	-	5.9	15.7	70.6	7.8	3.80
	비제조업	-	5.0	26.7	58.4	9.9	3.73
지역별	서울	-	12.1	24.2	54.5	9.1	3.61
	인천/경기	-	-	28.0	60.0	12.0	3.84
	부산/울산/경남	-	-	21.9	71.9	6.3	3.84
	대구/경북	-	-	15.8	84.2	-	3.84
	광주/전라	-	11.1	44.4	44.4	-	3.33
	대전/충청	-	10.5	10.5	47.4	31.6	4.00
	강원/제주	-	-	-	100.0	-	4.00
종사자 수별	10인 미만	-	6.4	38.3	51.1	4.3	3.53
	10~30인 미만	-	3.2	14.3	73.0	9.5	3.89
	30~100인 미만	-	-	25.0	70.8	4.2	3.79
	100인 이상	-	16.7	11.1	44.4	27.8	3.83
전 체		-	5.3	23.0	62.5	9.2	3.76

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

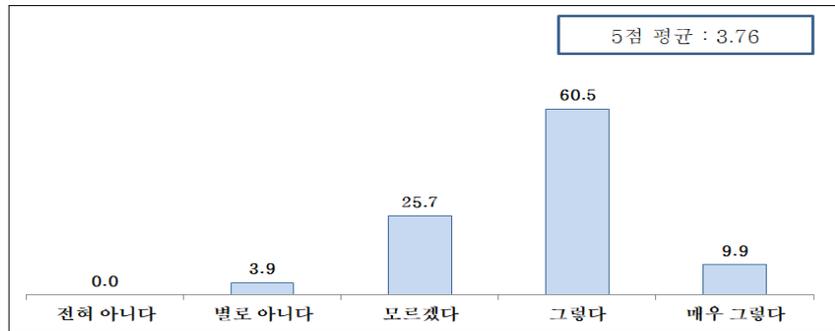
자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

□ 직업군인 채용 여부: 자격증 취득 여부

- 직업군인이 군 복무 중 업체에서 필요한 자격증을 취득했다면 채용하겠느냐는 물음에 70.4%가 채용하겠다는 의사를 보여, 유사 업무 수행보다 약간 낮은 수준으로 나타남.

[그림 5-15] 직업군인 채용 여부: 자격증 취득

(단위: %)



주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

<표 5-20> 직업군인 채용 여부: 자격증 취득여부

(단위: %)

		전혀 아니다	별로 아니다	모르겠다	그렇다	매우 그렇다	5점 평균
업종	제조업	-	3.9	19.6	66.7	9.8	3.82
	비제조업	-	4.0	28.7	57.4	9.9	3.73
지역별	서울	-	9.1	30.3	51.5	9.1	3.61
	인천/경기	-	-	24.0	68.0	8.0	3.84
	부산/울산/경남	-	-	34.4	56.3	9.4	3.75
	대구/경북	-	-	10.5	84.2	5.3	3.95
	광주/전라	-	11.1	44.4	44.4	-	3.33
	대전/충청	-	5.3	10.5	52.6	31.6	4.11
	강원/제주	-	-	-	100.0	-	4.00
종사자 수별	10인 미만	-	4.3	38.3	53.2	4.3	3.57
	10~30인 미만	-	1.6	20.6	68.3	9.5	3.86
	30~100인 미만	-	-	25.0	70.8	4.2	3.79
	100인 이상	-	16.7	11.1	38.9	33.3	3.89
전 체		-	3.9	25.7	60.5	9.9	3.76

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

제3절 제대군인 채용 요인 분석

1. 직업계고 졸업 청년장병

가. 분석 방법

- 정책적 개입(처치, Treatment)은 군 복무이며, 군 미필 직업계고 졸업자의 채용은 군 경력이 없는 상황에서의 채용 수준(처치 전, Pre-treatment)을 의미하므로 이를 군 체대 후 가상적인 채용에 대한 채용 수준(처치 후, Post-treatment)과 비교하고자 함.
- 군 복무 전 근무하던 가상의 동일한 직업계고 졸업자를 군 복무 후 재 채용할지에 대한 응답을 분석하므로 채용 수준의 차이는 국방의무 이행이 미치는 영향으로 해석될 수 있음.
 - 가상의 근로자는 기업에서 지속적으로 근무하기를 희망하는 자임.

나. 분석 결과

- 군 복무 여부는 직업계고 졸업 청년장병의 채용에 상당한 영향을 미침.
- 체대한 직업계고 졸업자를 채용할 의향이 있다고 응답한 기업은 전체

〈표 5-21〉 직업계고 졸업자 채용 의향

	군 복무 전	군 복무 후
채용희망 기업(%)	35.5	65.8
5점 평균 점수(점)	2.94	3.66
기업 수(개)	152	

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

의 65.8%(152개 중 100개)로 군 미필 직업계고 졸업자를 채용할 의향이 있다고 응답한 기업 비율(35.5%)보다 1.85배 높음(표 5-21 참조).

- 군 미필 직업계고 졸업자 채용 시 군 복무로 인하여 이들의 지속적인 근무가 보장되지 않기 때문에 기업에서 채용을 기피하는 것으로 보이며, 구인난을 겪고 있는 기업에서도 이들의 지속 근무 가능 기간이 짧아 채용을 꺼린다는 특징이 나타남.
- 기업에서 군 미필 남성 직업계고 졸업생 채용 시 주로 고려하는 사항은 직무수행 태도(42.1%)와 지속 근무 가능 기간(33.6%)임(그림 5-7 참조).
- 구인난과 무관하게 기업에서 직업계고 졸업자 채용 시 직무수행 태도를 가장 중요시하나 구인난이 없는 기업에서 직무수행 태도를 더 중요시함(표 5-22 참조).
 - 군 미필 직업계고 졸업자 채용 시 직무수행 태도를 가장 고려한다고 선택한 비율은 구인난이 없는 기업(47.1%)에서 구인난이 있는 기업(37.8%)보다 더 높게 나타남.
 - 지속 근무 가능 기간을 선택한 비율은 구인난이 있는 기업(35.4%)에서 구인난이 없는 기업(31.4%)보다 더 높게 나타남.
 - 직무 분야 경력이나 자격증 소지 여부는 직무수행 태도나 지속 근무 가능 기간보다 채용에 중요한 영향을 미치지 않음.
- 군 미필 직업계고 졸업생의 채용을 희망한다고 응답한 기업 54개 중 구인난이 있는 기업에서 지속 근무 가능 기간을 선택한 비율이 구인난이 없는 기업의 동 비율보다 더 높음(표 5-23 참조).
 - 구인난이 있는 기업에서 지속 근무 가능 기간을 선택한 비율은 35.5%로 구인난이 없는 기업의 동 비율인 26.1%보다 더 높음.
 - 구인난이 없는 기업에서는 직무수행 태도를 선택한 비율이 52.2%로 구인난이 없는 기업(48.4%)보다 다소 높음.

〈표 5-22〉 군 미필 직업계고 졸업생 채용 시 고려사항: 구인난 여부별

(단위: 비율, %)

	구인난 없는 기업	구인난 있는 기업
직무수행 태도	47.1	37.8
직무 분야의 경력	14.3	18.3
직무 관련 자격증의 소지 여부	7.1	8.5
지속 근무 가능 기간	31.4	35.4
기업 수(개)	70	82

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-23〉 군 미필 직업계고 졸업생 채용 시 고려사항: 채용희망 기업 구인난 여부별

(단위: 비율, %)

	구인난 없는 기업	구인난 있는 기업
직무 수행 태도	52.2	48.4
직무 분야의 경력	8.7	6.5
직무 관련 자격증의 소지 여부	13.0	9.7
지속 근무 가능 기간	26.1	35.5
기업 수(개)	23	31

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 중 군 미필 직업계고 졸업자의 채용을 희망한다고 응답한 기업 54개의 통계임.

군 복무 중 유사 업무를 수행하거나 관련 자격증을 취득한 경우 직업계고 졸업 제대군인의 채용가능성에 긍정적인 영향을 미침.

○ <표 5-24>에 제시된 152개 전체 조사 기업의 경우 직업계고 졸업 제대군인이 군 복무 중 유사 업무를 경험한 경우의 채용 가능성(77.0%)과 자격증을 취득한 경우의 채용 가능성(80.9%)은 크게 다르지 않지만, 단순 군 복무자의 채용 가능성(65.8%)보다 높음.

○ 특히 직업계고 졸업 제대군인을 채용하지 않겠다고 응답한 52개 기업의 절반 정도가 군 복무 중 유사 업무를 수행했거나 직무 관련 자격증을 취득했다면 이들을 채용할 의향이 있다고 응답함.

- <표 5-26>에 제시된 바와 같이 직업계고 졸업 제대군인의 채용을

〈표 5-24〉 직업계고 졸업자 채용 의향: 요인별

	군 복무 전	군 복무 후	군 복무 중 유사 업무 수행	군 복무 중 관련 자격증 취득
채용 희망 기업(%)	35.5	65.8	77.0	80.9
5점 평균 점수(점)	2.94	3.66	3.84	3.92
기업 수(개)	152			

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-25〉 직업계고 졸업자 채용 의향: 채용 희망기업

	군 복무 전	군 복무 중 유사 업무 수행	군 복무 중 관련 자격증 취득
채용 희망 기업(%)	46.0	93.0	94.0
5점 평균 점수(점)	3.12	4.11	4.13
기업 수(개)	100		

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 중 직업계고 졸업 제대군인의 채용을 희망한다고 응답한 기업 100개의 통계임.

〈표 5-26〉 직업계고 졸업자 채용 의향: 채용 미희망기업

	군 복무 전	군 복무 중 유사 업무 수행	군 복무 중 관련 자격증 취득
채용 희망 기업(%)	15.4	46.2	55.8
5점 평균 점수(점)	2.60	3.33	3.52
기업 수(개)	52		

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 중 직업계고 졸업 제대군인의 채용을 희망하지 않는다고 응답한 기업 52개의 통계임.

희망하지 않는다고 응답한 기업에서 군 복무 중 유사 업무를 수행하였거나 관련 자격증을 취득하였을 때 직업계고 졸업 제대군인을 채용할 의향이 있다고 응답한 비율이 각각 46.2%와 55.8%로 크게 상승함.

- <표 5-27>은 기업의 구인난 여부에 따라 직업계고 졸업자 군 복무 전 채용 경험, 군 복무 후 채용 의향, 군 복무 중 유사 업무 경험 또는 직무 관련 자격증 취득 시 제대 후 채용 의향을 비교한 결과임.
- 기업의 구인난 여부에 따른 직업계고 졸업 제대군인의 채용 의향에 큰 차이가 없음.
- 이는 직업계고 졸업 제대군인을 채용하는 주된 목적이 구인난 해소가 아닌 것을 의미함.
 - 구인난 해소를 목적으로 제대군인을 채용한다면 구인난을 겪고 있는 기업에서 제대군인을 채용할 의향이 있다고 응답한 비율이 더 높을 것임.
 - 이는 구인난을 겪는 분야와 청년장병을 채용하여 배치하려는 분야가 다를 수 있음을 의미함.
- 군 복무 중 유사 업무 수행 경험 및 관련 자격증 취득도 구인난에 따른 기업의 제대군인 채용 의향에 큰 영향을 미치지 않음.
- 이는 구인난을 겪는 기업에서 채용하고자 하는 직무에서 요구하는 숙련 수준이 높지 않거나 현장에서 습득할 수 있는 것을 의미함.

<표 5-27> 직업계고 졸업자 채용 의향: 구인난 여부별

	구인난 없는 기업				구인난 있는 기업			
	군복무 전	군복무 후	유사 업무	자격증	군복무 전	군복무 후	유사 업무	자격증
채용 희망 기업(%)	32.9	65.7	75.7	80.0	37.8	65.9	78.0	81.7
5점 평균 점수(점)	2.91	3.66	3.81	3.90	2.96	3.66	3.87	3.94
기업 수(개)	70				82			

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

직업계고 졸업 제대군인의 채용을 희망하거나 희망하지 않는 기업으로 한정하는 경우에도 구인난 여부는 요인별 직업계고 졸업 제대군인의 채용 의향에 큰 영향을 미치지 않음.

○ <표 5-28>과 <표 5-29>는 각각 직업계고 졸업 제대군인의 채용을 희망한다고 응답한 기업과 희망하지 않는다고 응답한 기업을 구인난 여부로 구분하여 군 복무 중 유사 업무를 수행하였거나 관련 자격증을 취득하였을 때 직업계고 졸업 제대군인을 채용하겠다는지에 대한 응답결과임.

<표 5-28> 직업계고 졸업 제대군인 채용 의향: 채용 희망기업 구인난 여부별

	구인난 없는 기업			구인난 있는 기업		
	군복무 전	유사 업무	자격증	군복무 전	유사 업무	자격증
채용 희망 기업(%)	43.5	91.3	93.5	48.2	94.4	94.4
5점 평균 점수(점)	3.07	4.04	4.13	3.17	4.17	4.13
기업 수(개)	46			54		

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 중 채용을 희망한다고 응답한 기업 100개의 통계임.

<표 5-29> 직업계고 졸업 제대군인 채용 의향: 채용 미희망기업 구인난 여부별

	구인난 없는 기업			구인난 있는 기업		
	군복무 전	유사 업무	자격증	군복무 전	유사 업무	자격증
채용 희망 기업(%)	12.5	45.8	54.2	17.9	46.4	57.2
5점 평균 점수(점)	2.63	3.38	3.46	2.57	3.29	3.57
기업 수(개)	24			28		

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 중 채용을 희망하지 않는다고 응답한 기업 52개의 통계임.

생산/품질관리 인력이 부족한 기업에서 그렇지 않은 기업보다 군 미필 직업계고 졸업자 및 제대한 직업계고 졸업자의 채용 의향이 더 높음.

〈표 5-30〉 직업계고 졸업자 채용 의향: 생산/품질관리 인력 부족 여부별

	생산/품질관리 인력 충분		생산/품질관리 인력 부족	
	군 복무 전	군 복무 후	군 복무 전	군 복무 후
채용 희망 기업(%)	31.6	60.2	42.6	75.9
5점 평균 점수(점)	2.84	3.58	3.13	3.80
기업 수(개)	98		54	

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

- 이는 제대군인 채용 후 생산/품질관리 부문으로 배치하고자 하는 경향이 있음을 의미함.

2. 직업군인 일반

가. 분석 방법

- 직업군인의 일반적인 채용과 유사 업무 수행 또는 관련 자격증 취득 여부에 따른 채용 가능성을 비교 분석함.
- 이는 기업에서 직업군인 채용 시 중요시하는 요인을 파악하는 것이 목적인.
- 정책적 개입(처치, Treatment)은 군 복무 중 유사 업무 수행 또는 관련 자격증 취득이며, 해당 직업군인(처치군, Treatment group)의 채용 가능성을 그렇지 않은 직업군인(통제군, Control group)과 비교함.

나. 분석 결과

- 직업군인의 경우 유사 업무 수행과 자격증 취득이 채용에 미치는 영향이 상당히 큼.
- 향후 직업군인을 채용할 의향이 있다고 응답한 기업의 비율은 43.4%

이나 군 복무 중 유사 업무를 수행했거나 자격증을 취득한 경우 직업군인을 채용할 의향이 있다고 응답한 기업의 비율이 1.6~1.7배 정도로 증가함.

- 또한, 직업군인의 채용을 희망하는 기업은 채용 경험이 있는 기업 비율(19.7%)의 2.2배로 직업군인 채용에 대한 기업의 관심도가 높은 것으로 보임.

〈표 5-31〉 직업군인 채용 의향

	직업군인 채용 경험	직업군인 채용 의향	군 복무 중 유사 업무 수행	군 복무 중 자격증 취득
채용 희망 기업(%)	19.7	43.4	71.7	70.4
5점 평균 점수(점)	-	3.28	3.76	3.76
기업 수(개)	152			

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-32〉 직업군인 채용 의향: 채용 희망기업

	직업군인 채용 경험	군 복무 중 유사 업무 수행	군 복무 중 자격증 취득
채용 희망 기업(%)	30.3	97.0	95.5
5점 평균 점수(점)	-	4.17	4.15
기업 수(개)	66		

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체 중 직업군인의 채용을 희망하는 66개 기업의 통계임.

〈표 5-33〉 직업군인 채용 의향: 채용 미희망기업

	직업군인 채용 경험	군 복무 중 유사 업무 수행	군 복무 중 자격증 취득
채용 희망 기업(%)	11.6	52.3	51.2
5점 평균 점수(점)	-	3.44	3.47
기업 수(개)	86		

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체 중 직업군인의 채용을 희망하지 않은 86개 기업의 통계임.

- 구인난을 겪는 기업에서 직업군인을 채용하고자 하는 의향이 더 크게 나타남(표 5-34 참조).
- 채용 희망기업으로 한정하는 경우 구인난 여부에 따른 채용 의향에 큰 차이가 없음(표 5-35 참조).
- 군 복무 중 유사업무 수행 경험 및 관련 자격증 취득이 직업군인 채용에 미치는 긍정적인 영향은 직업계고 졸업 세대군인보다 더 크게 나타남.

〈표 5-34〉 직업군인 채용 의향: 구인난 여부별

	구인난 없는 기업				구인난 있는 기업			
	채용 경험	채용 의향	유사 업무	자격증	채용 경험	채용 의향	유사 업무	자격증
채용 희망 기업(%)	18.6	34.3	67.1	64.3	20.7	51.2	75.6	75.6
5점 평균 점수(점)	-	3.13	3.69	3.66	-	3.40	3.82	3.85
기업 수(개)	70				82			

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-35〉 직업군인 채용 의향: 채용 희망기업 구인난 여부별

	구인난 없는 기업			구인난 있는 기업		
	채용 경험	유사 업무	자격증	채용 경험	유사 업무	자격증
채용 희망 기업(%)	29.2	95.8	91.7	31.0	97.6	97.6
5점 평균 점수(점)	-	4.13	4.04	-	4.19	4.21
기업 수(개)	24			42		

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환산한 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체 중 직업군인의 채용을 희망하는 66개 기업의 통계임.

〈표 5-36〉 직업군인 채용 의향: 채용 미희망기업 구인난 여부별

	구인난 없는 기업			구인난 있는 기업		
	채용 경험	유사 업무	자격증	채용 경험	유사 업무	자격증
채용 희망 기업(%)	13.0	52.2	50.0	10.0	52.5	52.5
5점 평균 점수(점)	-	3.46	3.46	-	3.43	3.48
기업 수(개)	46			40		

주: 5점 평균 점수는 전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점으로 환전혀 아니다, 별로 아니다, 모르겠다, 그렇다, 매우 그렇다를 각각 1, 2, 3, 4, 5점 값의 평균임.

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체 중 직업군인의 채용을 희망하지 않은 86개 기업의 통계임.

- 구인난을 겪는 기업에서 직업군인 채용 시 직무 분야 경력을 더 중요시함.
- 구인난이 없는 기업에서 직업군인 채용 시 가장 중요시 고려하는 요인은 직무수행 태도(47.1%)인 반면 구인난이 있는 기업에서 가장 중요시 고려하는 요인은 직무 분야의 경력(39.0%)임.

〈표 5-37〉 직업군인 채용 시 고려사항

(단위: 비율, %)

	구인난 없는 기업	구인난 있는 기업
직무수행 태도	47.1	32.9
직무 분야의 경력	32.9	39.0
직무 관련 자격증의 소지 여부	14.3	12.2
지속 근무 가능 기간	5.7	15.9
기업 수(개)	70	82

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체의 통계임.

〈표 5-38〉 직업군인 채용 시 고려사항: 채용 희망기업

(단위: 비율, %)

	구인난 없는 기업	구인난 있는 기업
직무수행 태도	45.8	38.1
직무 분야의 경력	16.7	35.7
직무 관련 자격증의 소지 여부	20.8	7.1
지속 근무 가능 기간	16.7	19.0
기업 수(개)	24	42

자료: 저자가 직접 설문조사한 152개 사업체 전체 중 직업군인의 채용을 희망하는 66개 기업의 통계임.

제4절 소 결

- 직업계고 졸업자의 경우 군 복무는 채용에 큰 영향을 미침.
- 제대군인 특성별로 기업에서 채용 시 중요시하는 요인이 상이함.
 - 전역한 직업계고 졸업자의 채용 시 직무수행 태도나 자세를 중요시함.
 - 직업군인의 채용에는 군 복무 중 유사 경험이 있는지와 관련 자격증 보유 여부가 특히 중요함.
- 청년장병과 직업군인을 채용하고자 하는 기업의 특성도 상이함.
 - 전역한 직업계고 졸업자의 채용과 기업의 구인난은 큰 관계가 없음.
 - 구인난을 겪는 기업에서 직업군인을 채용하고자 하는 의향이 더 크게 나타남.

제6장

정책적 제언

- <표 6-1>에 요약한 바와 같이 국방부의 취업지원사업은 제대군인의 취업률을 제고함.
- 제3장의 분석결과에 따르면, 취업활동지원 프로그램의 참여가 취업률을 평균 6.9%p(또는 5.5%p) 올리는 데 기여함.
 - 2017년 기준 중장기 복무 전역예정 대상자는 6,683명이므로 약 461명(또는 367명)의 고용효과가 있음.
- 제4장에서 분석한 육군 2개 사단의 장병만을 대상으로 시행한 ‘청년장병 진로도움 시범사업’은 19명을 취업시켰으나 ‘청년장병 SOS 프로젝트’는 2018년 5천 명, 2019년 1만 5천 명, 2020년 3만 명을 대상으로 확대 실시할 계획으로(서주석, 2018) 취업연계자의 수도 빠르게 증가할 것으로 예상됨.
 - 매년 전역하는 청년장병 29만 명 중 복학, 재취업 등을 제외하고 전역 후 진로가 정해지지 않은 청년은 약 5.9만 명으로 추산됨(일자리위원회, 2017).
 - * 2016년 기준 전역 단기복무(5년 미만) 청년장병은 장교 6.5천 명, 부사관 7.6천 명, 현역병 27.7만 명임.
- <표 6-1>에 제시된 전직지원정책의 분석 결과에 따르면, 제대군인의 특성별로 기업에서 채용 시 중요시하는 요인에 대한 차별화된 전직지원제도를 시행해야 할 필요성이 나타남.

- 제4장의 시범사업 분석 결과에 따르면, 중소기업에서는 비경력직으로 입사하는 청년장병 채용 시 직무수행 태도나 자세를 중요시하므로 진로상담을 통해 개인의 성향과 기대치에 맞는 기업을 선정하여 취업을 연계하는 것이 필요함.
- 제5장의 기업체 설문조사 결과에 따르면, 경력직으로 입사하는 직업군인의 채용에는 군 복무 중 유사 경험이 있는지와 관련 자격증 보유여부가 특히 중요하므로, 보직 배치, 군 복무 단계, 제대 후 경력 인정 등 군 경력 주기 전체를 대상으로 한 지원이 필요함.

〈표 6-1〉 주요 연구결과

분석 내용	분석 방법	주요 결과
제3장 국방부 취업지원사업의 고용효과 분석	양적분석	- 전직교육원 취업활동지원정책은 참여자의 취업률을 5.5~6.9%p 올리는 데 기여함.
제4장 청년장병 진로도움 시범사업 평가	통계분석 및 방문면접조사	- 참여자의 평균 취업률은 59.4%이며 평균임금은 청년 첫 일자리 초임보다 25~40% 높음. - 취업자의 31.6%가 취업을 포기함. - 청년장병에게 요구하는 기술수준은 높지 않고 현장에서 배울 수 있는 정도이며, 기업체는 청년장병의 업무태도와 자세를 중요시함. - 면접에 참여한 2/3의 중소기업에서 제대군인의 채용의 주된 목적이 구인난 해소는 아니라고 응답함.
제5장 기업의 제대군인 채용 의향 조사	설문조사	- 군 복무 여부는 직업계고 졸업 청년장병의 채용에 상당한 영향을 미침. - 군 복무 중 유사업무를 수행하거나 관련 자격증을 취득한 경우 청년장병이나 직업군인의 채용에 긍정적인 영향을 미치며, 특히 직업군인의 채용에 큰 영향을 미침. - 구인난은 청년장병의 채용과는 크게 관계가 없지만 구인난을 겪는 기업에서 퇴직 제대군인을 채용하고자 하는 의향이 더 큼.

- 청년장병 중 특히 직업계고(특성화고, 마이스터고) 졸업자에 대한 지원이 필요하며, 모병제도, 군 보직 배치 등과 통합적으로 연계된 청년장병 인력양성 방안을 마련할 필요가 있음.
- 직업계고 졸업자와 대학생을 구분하여 인력양성과 취업지원정책을 마련할 필요가 있으나 현재 국방부에서 청년장병을 대상으로 운영하는 정책(청년장병 진로도움 시범사업 등)의 경우에 형평성 문제 때문에

직업계고 졸업자만을 위한 정책을 시행하기가 어려움.

- 청년장병 진로도움 시범사업의 경우에 실제로 취업알선에 성공한 장병의 30% 이상이 진학 등을 이유로 최종적으로 취직된 일자리를 포기하는 문제가 발생하였으며, 이러한 기업은 추후 청년장병 채용을 꺼릴 것이므로 지속적으로 정책 운용을 저해할 것임.
- 따라서 학력이 아니라 직업계고 졸업자의 특성인 입대 전 기업체 근무 경력 등에 따른 정책을 시행할 필요가 있음.

- 직업계고 졸업자도 일반적인 기술(general skill)과 전문적인 기술(special skill)을 요구하는 취업으로 구분하여 취업을 지원해야 함.
- 청년장병 진로도움 시범사업의 참여자와 같이 태도와 자세 등 일반적인 기술을 요구하는 중소기업으로의 취업할 자는 군 입대 후 진로상담을 통한 취업지원이 필요함.
- 전문적인 기술을 요구하는 일자리의 취업은 모병단계에서부터 차별화된 정책을 시행해야 함.
 - 취업맞춤특기병과 같이 입대 전 직업계 고등학교, 직업훈련기관 등에서의 직업훈련을 바탕으로 모병한 장병의 개인 역량을 바탕으로 부대 및 직무 배치를 하여 군 복무 중 장병의 역량을 제고시키고 이들의 제대 후 취직이나 복직을 지원하는 정책을 확대하여 추진해야 함.

- <표 6-2>는 본 연구결과에 따른 정책적 제언을 요약한 것임..
- 현재와 같이 전역 직전의 취업지원이 아니라 입대 전, 군 복무 중, 전역 직전, 전역 후의 단계에 따른 지원이 필요함.
- 전역군인의 특성에 따른 차별화된 정책 시행이 필요함.

- 군 미필 직업계고 졸업자를 채용하고 이들이 군 복무를 위해 휴직한 후 군 제대 후 동일 기업에 복직하는 경우 기업에 인센티브를 제공하는 것을 고려할 필요가 있음.

〈표 6-2〉 정책적 제언

	청년장병		기타 직업군인
	특수 숙련	일반 숙련	
입대 전	입대 전 기업체 근무경력과 보유 기술을 바탕으로 한 모병(병무청)	-	-
복무 중	입대 전 경력 및 보유 기술 관련 분야로의 보직 배치를 통한 경력형성, 자격취득, 학점 이수 등 지원(국방부)	군 관련 경력형성, 자격 취득, 학점 이수 등 지원	군 관련 경력형성, 자격 취득, 학점 이수 등 지원
전역 직전	기존 근무 기업으로 복직 또는 유사 기업으로 재취업 지원(국방부)*	- 취업연계(국방부)*	- 취업준비활동 지원(국방부)
전역 후	-	- 취업연계(국가보훈처) - 창업지원(국가보훈처)	- 취업연계(국가보훈처) - 창업지원(국가보훈처)

주: 전직지원 교육 지원은 5년 이상 복무자로 한정되어 있어 청년장병의 경우 복무 중(전역 직전) 취업연계가 필요함.

- 현재 기업 측에서는 지속적인 근무가 보장되지 않는 군 미필 직업계고 졸업자의 채용을 기피하고 이는 남성 직업계고 졸업자의 초기 노동시장 성과가 낮은 이유 중의 하나임.
- 기업에 세제 혜택을 주고, 근로자가 군 복무 전 근무 기업에 복직하는 경우 군 복무 목적의 휴직 기간을 고용보험과 연계하여 근속연수로 포함시키는 등에 대한 정책적 배려가 필요할 것임.
- 취업맞춤특기병이 필요한 분야를 적극적으로 발굴하고, 관련 분야의 기업과 협의하여 직업계고 졸업생의 군 복무 전후 기간의 지속적인 근무가 가능하도록 지원해야 함. 이를 위해서는 직업계고 졸업자 중 관련 자격을 갖춘 이들을 우선적으로 배려하여 부대 및 직무 배치를 하여 군 복무를 통해서도 군과 기업에서 동시에 필요한 역량을 키울 수 있도록 해야 함.
 - 기업체나 전문기관에서 직업훈련을 받고 입대한 후 관련 분야에서 복무한 군 경력을 인정하고, 이를 바탕으로 국가자격이나 국가기술 자격을 취득하고 대학 학점을 인정하여 군에서 필요한 장병의 역량을 강화하는 현 정책들이 활발히 시행된다면 제대 후 장병이 군 경력과 관련된 기업으로 취업하는 데 이바지할 것임.

- 중·장기 복무자의 경우 관련 경력과 자격증 취득이 중요시되나 현재 취업알선에만 초점을 맞추고 있다는 문제점이 나타남.
 - 취업알선 자체가 취업률 제고에 긍정적인 영향을 미치지만, 이를 군 복무 중 경험 인증이나 자격증 취득 등 최근 도입되고 있는 다양한 정책의 효과와 비교할 필요가 있음.
 - 특히 관련 자격증 취득 여부는 직업군인의 채용에 긍정적인 영향을 미치므로 과정평가형 자격제도의 활성화가 필요함.
 - 또한, 국방부 산하 국방전직교육원의 경우 국가보훈처 제대군인지원센터와 차별화되는 취업연계 서비스가 필요하며, 취업지원사업의 성과분석 및 평가를 위한 자료 구축 등 행정시스템을 개선할 필요가 있음.
 - 군 복무 중 직무능력향상 및 청년장병에 대한 집중적인 지원이 필요함.

- 신분, 병과, 복무기간, 학력, 출신 등 전역(예정)장병의 다양한 특성에 따른 각 집단별 효과적인 전직지원교육 및 취업지원을 위해서는 관련 기관과의 유기적인 협력이 필수적임.
 - 수요자의 특성에 따라 다양한 취업지원사업을 수행하고 있는 고용노동부, 중소벤처기업부, 국가보훈처 등 관련 기관과의 협력이 중요함.
 - 청년장병 SOS 프로젝트 참여자가 고용노동부의 중소기업탐방 프로그램에 참여하고 중소벤처기업부와의 협업을 통해 취업을 연계하는 바와 같이 고용정책기본법, 청년고용촉진특별법 및 동법 시행령 등을 근거로 청년 및 중장년 전역(예정)장병에 대한 전직지원사업에 대한 추가적인 협력이 가능할 것으로 판단됨.
 - 특히 군에서 제공되는 전직교육 및 취업지원이 전역 시점을 기준으로 종료되지 않고, 전역 후에도 일관성 있게 지속될 수 있는 연속성을 가지기 위해서는 유관기관(부처)과의 연계가 필수적임.
 - 예를 들어 전역(예정)장병의 전역 전 전직 활동에서 취업에 성공하기까지 국방부의 전역예정장병 관리 체계(예: 구직카드 등)와 국가보훈처의 제대군인지원센터 홈페이지인 V-net의 정보가 유기적으

로 연계되도록 적극 추진할 필요가 있음. 또한, 이러한 정보가 고용
복지플러스센터 등에도 유기적으로 전달될 필요도 있음.

- 아울러 대부분 일회성 사업으로 종료되어 사업 실시 이후 지속적으로
취업지원이 이루어지지 않고 있는 국방부의 취업지원사업 또한 전직
교육과의 유기적인 연계를 통하여 지속적인 취업지원이 구현될 수 있
는 체계 구축이 필요함.

참고문헌

- 관계부처 합동(2017), 「2018년 국가기술자격 검정시행계획」.
- 국가통계포털, 「경제활동인구조사」, 남성 고용률.
- 국방부(2017), 「2016년 전직지원 통계자료집」.
- 병무청(2018), 「병무청 홈페이지 군 지원(모병)안내, 안내 및 지원 절차」,
<http://www.mma.go.kr/contents.do?mc=mma0000386>(접속:
2018/10/01).
- 서주석(2018), 「군 복무를 통해 좋은 일자리를 찾을 수 있도록 지원할 것
입니다」, 『월간 리크루트』 427, pp.40~43.
- 육군본부(2018), 「육군모집 홈페이지 부사관으로 가는 길」,
https://www.goarmy.mil.kr:447/2016/sub04/sub04_01_02.jsp
(접속: 2018/06/26).
- 일자리위원회(2017), 「일자리위원회, 청년장병의 진로걱정을 해소한다. -
청년장병 진로취업 도움사업」, 시범운영 중인 육군 26사단 방문, 보
도자료(2017.12.26).
- 통계청(2018), 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」.
- 한국국방연구원(2017a), 「중기복무 전역군인 전직지원 강화 방안 연구」.
_____(2017b), 「전역군인 일자리 창출을 위한 민간군사기업(PMC) 제도
적 도입 및 발전방안 연구」.
- e-나라지표, 「제대군인 현황」.

부록 1

부 표

<부표 1> 군 복무 경험별 · 학력별 월평균임금

(단위 : 만 원)

	비율(%)	전체	비복무자	복무자
전 체	100	129.83	113.96	134.13
고졸 이하	51.1	105.46	92.70	110.37
초대졸	23.2	135.43	118.88	137.55
4년제대졸	24.0	172.50	178.63	171.28
대학원졸	1.6	175.90	162.34	184.93
관측치 (명)		1,111	238	873

주: 15~29세 남성 중 월평균임금이 0 이상인 자를 군복무 경험 여부로 구분함.
자료: 제1~18차 한국노동패널 원자료.

<부표 2> 군 복무 경험별 · 학력별 월평균임금 : 시간제

(단위 : 만 원)

	비율(%)	전체	비복무자	복무자
전 체	100	80.38	69.82	85.58
고졸 이하	61.7	88.08	76.64	95.44
초대졸	30.9	62.75	49.72	67.32
4년제대졸	7.4	90.22	60.00	92.89
대학원졸	-	-	-	-
관측치 (명)		81	25	56

주: 15~29세 남성 중 월평균임금이 0 이상인 자를 군복무 경험 여부로 구분함.
자료: 제1~18차 한국노동패널 원자료.

<부표 3> 군 복무 경험별 · 학력별 월평균임금 : 전일제

(단위 : 만 원)

	비율(%)	전체	비복무자	복무자
전 체	100	134.07	120.11	137.62
고졸 이하	50.3	107.33	95.25	111.70
초대졸	22.6	143.85	140.42	144.22
4년제대졸	25.3	174.29	179.89	173.16
대학원졸	1.7	175.90	162.34	184.93
관측치 (명)		1,030	213	817

주: 15~29세 남성 중 월평균임금이 0 이상인 자를 군복무 경험 여부로 구분함.
자료: 제1~18차 한국노동패널 원자료.

<부표 4> 군 복무 경험별·학력별 취업률

(단위 : %)

	비율(%)	전체	비복무자	복무자
전 체	100	70.81	55.00	76.78
고졸 이하	53.7	67.74	53.94	75.13
초대졸	24.5	66.12	36.89	73.58
4년제대졸	20.4	83.70	85.67	83.33
대학원졸	1.3	89.03	76.43	100.00
관측치 (명)		1,546	427	1,119

주: 15~29세 남성 중 현재 일자리를 가진 자와 지난 1주일 혹은 1개월 전에 구직활동을 한 자를
군복무 경험 여부로 구분함.
자료: 제1~18차 한국노동패널 원자료.

부록 2

설문조사지

전역군인 일자리 고용영향 조사 - 제대군인 기채용 및 관련 사업 참여 기업 -

안녕하십니까?

한국노동연구원에서는 고용노동부의 위탁을 받아 「전역군인 인력양성 및 일자리 창출 방안 연구」를 진행하고 있습니다.

설문조사 결과는 정부가 정책 방향을 수립하는 데 중요한 기초자료로 활용되오니 바쁘시겠지만 잠시 시간을 내어 응답해 주시기 바랍니다. 조사의 결과는 통계처리 등 조사 목적 외에는 절대 사용되지 않음을 밝혀드립니다. 감사합니다.

조사 주관 기관

실사 주관 기관



▶ 응답 시 유의하실 사항입니다 ◀

1. 응답은 반드시 회사의 전반적 상황을 잘 파악하고 계시는 관리자 및 경영자께서 해주시기 바랍니다.
2. 본 설문지 모든 내용은 귀 사업체에만 해당되는 내용입니다. 만약 본사 또는 본부가 별도로 있을 경우에도 구분하여 귀 사업체에 해당되는 내용만 기입해 주십시오.

<input type="checkbox"/> 리스트 번호:	<input type="checkbox"/> 사업체명:
<input type="checkbox"/> 소재지 (사업체):	1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 인천 5. 광주 6. 대전 7. 울산 8. 세종 9. 경기 10. 강원 11. 충북 12. 충남 13. 전북 14. 전남 15. 경북 16. 경남 17. 제주
<input type="checkbox"/> 종사자 규모:	1. 10명 미만 2. 10~30명 미만 3. 30~100명 미만 4. 100명~200명 미만 5. 200~300명 미만 6. 300명 이상

I. 고용 현황

문1. 다음은 귀 사업체의 종사자 현황에 대한 질문입니다. 2015~17년 중
사자 수를 고용형태별로 응답해 주십시오.

연 도	전체 종사자 수	㉔ 정규직/비정규직		㉕ 전일제/시간제	
		정규직	비정규직	전일제	시간제
2015년(연말 기준)	명	명	명	명	명
2016년(연말 기준)	명	명	명	명	명
2017년(연말 기준)	명	명	명	명	명

문2. 귀 사업체에서 정상적인 업무 수행에 있어서 부족한 인원에 대해 응답
해 주십시오(2017. 12. 31. 기준).

구 분	부족 인원 수
전체 부족인원 수	명
㉔ 경영기획(인사, 기획, 재무 등)	명
㉕ 연구/개발	명
㉖ 생산/품질관리	명
㉗ 시설	명
㉘ 영업/마케팅	명
㉙ 기타(적을 것:)	명

문3. 전체 부족인원 수가 1명 이상이라면 귀 사업체에서 상기 인력이 부족
한(채용을 못하거나 안 하는 이유) **가장 큰 이유**는 무엇입니까?

- ① 현재 경영상의 어려움
- ② 지원자/적격자의 부재
- ③ 투자, 사업진출 및 확장에 대한 어려움과 불안감
- ④ 정규직 채용에 대한 압박
- ⑤ 최저임금 인상에 대한 압박
- ⑥ 기타(적을 것:)

※ ①~⑤와 ⑥기타는 동시에 선택 및 응답 가능

문4. 신규채용 시 어떤 형태의 고용과 어떤 근로자의 채용을 선호하십니까?
다음 항목별로 각각 응답해주시시오.

구분	
1) 정규직 여부	① 정규직 ② 비정규직
2) 시간제 여부	① 전일제 ② 시간제
3) 성별	① 남성 ② 여성
4) 연령	① 20~30대 ② 40~50대 ③ 60대 이상

문5. 귀 사업체에서는 구인난을 겪고 계십니까?

- ① 예 -> 문6a
- ② 아니오 -> 문6b

Ⅱ. 제대군인 신규 인력 채용 관련 인터뷰

문6a. (구인난이 있다면) 귀 사업체에서 제대군인을 채용하고자 하는 이유는 주된 구인난해소 때문입니까? 그 밖에 이유는 무엇입니까?

[예, 아니오로 구분 후 그 밖의 이유 상세 기술]

문6b. (구인난이 없다면) 귀 사업체에서 제대군인을 채용하고자 하는 이유는 무엇입니까?

문7. 제대군인 채용 시 경영(매출액 증가 등)에 기여할 것으로 예상하십니까? 얼마나 기여할 것으로 예상하십니까?

[예, 아니오로 구분 후 정성 기여 정도 파악]

문8. 경영상태가 개선된다면 추가적으로 고용이 더 필요할 것으로 예상하십니까? 몇 퍼센트정도 추가채용이 필요할 것으로 예상하십니까?

[예, 아니오로 구분 후 퍼센트 파악]

(추가 고용이 필요하다면)

문8-1. 이 중 몇 %를 제대군인으로 채용하실 예정입니까?

문9. 제대군인이 귀사에서 필요한 인력이 되기 위해서 군에서 어떤 준비가 필요하다고 생각하십니까?

전역군인 일자리 고용영향 조사
- 제대군인 채용지원사업 미참여 기업 -

안녕하십니까?
한국노동연구원에서는 고용노동부의 위탁을 받아 「전역군인 인력양성 및 일자리 창출 방안 연구」를 진행하고 있습니다.
설문조사 결과는 정부가 정책 방향을 수립하는 데 중요한 기초자료로 활용되오니 바쁘시겠지만 잠시 시간을 내어 응답해 주시기 바랍니다. 조사의 결과는 통계처리 등 조사 목적 외에는 절대 사용되지 않음을 밝혀드립니다. 감사합니다.

조사 주관 기관

실사 주관 기관



▶ 응답 시 유의하실 사항입니다 ◀

1. 응답은 반드시 회사의 전반적 상황을 잘 파악하고 계시는 관리자 및 경영자께서 해주시기 바랍니다.
2. 본 설문문의 모든 내용은 귀 사업체에만 해당되는 내용입니다. 만약 본사 또는 본부가 별도로 있을 경우에도 구분하여 귀 사업체에 해당되는 내용만 기입해 주십시오.

<input type="checkbox"/> 리스트 번호:	<input type="checkbox"/> 사업체명:
<input type="checkbox"/> 소재지 (사업체):	1. 서울 2. 부산 3. 대구 4. 인천 5. 광주 6. 대전 7. 울산 8. 세종 9. 경기 10. 강원 11. 충북 12. 충남 13. 전북 14. 전남 15. 경북 16. 경남 17. 제주
<input type="checkbox"/> 종사자 규모:	1. 10명 미만 2. 10~30명 미만 3. 30~100명 미만 4. 100명~200명 미만 5. 200~300명 미만 6. 300명 이상

문1. 다음은 귀 사업체의 종사자 현황에 대한 질문입니다. 2015~17년 종사자 수를 고용형태별로 응답해 주십시오.

연 도	전체 종사자 수	㉔ 정규직/비정규직		㉕ 전일제/시간제	
		정규직	비정규직	전일제	시간제
2015년(연말 기준)	명	명	명	명	명
2016년(연말 기준)	명	명	명	명	명
2017년(연말 기준)	명	명	명	명	명

문2. 귀 사업체에서 정상적인 업무 수행에 있어서 부족한 인원에 대해 응답해 주십시오(2017. 12. 31. 기준).

구 분	부족 인원 수
전체 부족인원 수	명
㉔ 경영기획(인사, 기획, 재무 등)	명
㉕ 연구/개발	명
㉖ 생산/품질관리	명
㉗ 시설	명
㉘ 영업/마케팅	명
㉙ 기타(적을 것:)	명

문3. 전체 부족인원 수가 1명 이상이라면 귀 사업체에서 상기 인력이 부족한(채용을 못하거나 안 하는 이유) **가장 큰 이유**는 무엇입니까?

- ① 현재 경영상의 어려움
- ② 지원자/적격자의 부재
- ③ 투자, 사업진출 및 확장에 대한 어려움과 불안감
- ④ 정규직 채용에 대한 압박
- ⑤ 최저임금 인상에 대한 압박
- ⑥ 기타(적을 것:)

※ ①~⑤와 ⑥기타는 동시에 선택 및 응답 가능

문4. 귀 사업체에서는 구인난을 겪고 계십니까?

- ① 예
- ② 아니오

문5~10은 직업계고(특성화고, 마이스터고) 졸업생 채용에 관한 질문입니다.
 각 문항에 한 가지 항목만 선택 하십시오.

문5. 귀 사업체에서는 군 미필 직업계고 졸업생을 채용한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문6. 아직 군대를 다녀오지 않은 남성 직업계고 졸업생이 만약 귀사에서
 근무하기를 희망한다면 채용하시겠습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 모르겠다 ④ 별로 아니다 ⑤ 전혀 아니다

문7. 군 미필 남성 직업계고 졸업생의 채용 시 가장 고려할 사항은 무엇입니
 까?

- ① 직무 수행 태도
- ② 직무 분야의 경력
- ③ 직무 관련 자격증의 소지 여부
- ④ 지속 근무 가능 기간

※ 입대 전 귀사에서 근무하던 군 미필 남성 직업계고 졸업자가 있었으나, 이
 직원이 입대를 이유로 회사를 그만 두었다고 가정합니다. 귀 사에서는 이
 직원이 군 문제가 아니라면 지속적으로 근무하기를 희망한다고 가정합니다.

문8. 만약 이 직원이 제대 후 다시 귀사에서 근무하기를 희망한다면
 채용하시겠습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 모르겠다 ④ 별로 아니다 ⑤ 전혀 아니다

문9. 만약 이 직원이 군 복무 중 귀사의 업무와 유사한 업무를 수행했다면
 제대 후 다시 채용하시겠습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 모르겠다 ④ 별로 아니다 ⑤ 전혀 아니다

문10. 만약 이 직원이 군 복무 중 귀사에서 필요한 자격증을 취득했다면
 제대 후 다시 채용하시겠습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 모르겠다 ④ 별로 아니다 ⑤ 전혀 아니다

문11~15은 퇴직한 직업군인 채용에 관한 질문입니다.
각 문항에 한 가지 항목만 선택 하십시오.

문11. 귀 사업체에서는 퇴직한 직업군인을 채용한 적이 있습니까?

- ① 예
② 아니오

문12. 퇴직한 직업군인이 만약 귀사에서 근무하기를 희망한다면
채용하시겠습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 모르겠다 ④ 별로 아니다 ⑤ 전혀 아니다

문13. 퇴직한 직업군인 채용 시 귀사에서 가장 고려할 사항은 무엇입니까?

- ① 직무 수행 태도
② 직무 분야의 경력
③ 직무 관련 자격증의 소지 여부
④ 지속 근무 가능 기간

문14. 만약 귀사에 지원한 퇴직 직업군인이 군 복무 중 귀사의 업무와
유사한 업무를 수행했다면 채용하시겠습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 모르겠다 ④ 별로 아니다 ⑤ 전혀 아니다

문15. 만약 귀사에 지원한 퇴직 직업군인이 군 복무 중 귀사에서 필요한
자격증을 취득했다면 제대 후 다시 채용하시겠습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 모르겠다 ④ 별로 아니다 ⑤ 전혀 아니다

전역군인 인력양성 및 일자리 창출 방안

- 발행연월일 | 2018년 12월 24일 인쇄
2018년 12월 28일 발행
- 발 행 인 | 배 규 식
- 발 행 처 | **한국노동연구원**
310147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조 판 · 인 쇄 | 창보문화사 (02) 2272-6997
- 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일
- 등 록 번 호 | 제13-155호

※ 본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역제할 수 없습니다.

ISBN 979-11-260-0301-3 (비매품)