

# 제대군인의 효과적인 전직지원 교육을 위한 실증적 연구

구영휘\* · 이영욱\*\*

## 요 약

그동안 제대군인의 취업률향상을 위한 방안을 제시하는 연구는 많았으나 전직지원 교육 프로그램의 효과적인 분석과 발전방향에 대한 심층적인 연구가 이루어지지 못한 아쉬운 부분이 있었고, 이로 인해 제대군인의 전직에 대한 국가 차원에서의 지원에 대해 만족도는 낮은 것으로 평가된다.

따라서 중·장기간 국가를 위해 헌신한 제대군인에 대한 체계적인 지원이 필요한 것으로 보아지고 이러한 연구의 필요성에 착안하여 제대군인의 취업지원이 가능한 전직지원 교육 체계를 구축할 수 있는 프로그램 구성을 위한 자료의 제공이 이루어져야 할 것으로 본다.

본 연구에서는 인간의 인지적 차원에서 제대군인의 심리적 측면, 재취업에 대한 구조적 측면, 재취업에 대한 환경적 측면에서 실제 전역예정자를 대상으로 설문을 통해 연구를 실시했다. 그 결과 장기간 근무한 제대군인의 심리적 상태와 전직지원에 대한 필요성이 시급한 것과 이것을 관리하고 운영하는 체계적인 시스템이 필요한 것으로 보인다.

## Objective Research about Effective Outplacement Education for Discharged Soldiers

Koo Young Hui\* · Lee Young Uk\*\*

### ABSTRACT

For many years, there have been many researches and guidelines to improve the employment rate of discharged soldiers. However, there have not been enough effective analysis conducted about the outplacement service and improvement guidelines. That is the reason why the satisfaction level of governmental supporting programs for the discharged soldiers stays at low level.

Therefore, a methodical approach is needed for the discharged soldiers who have dedicated their services for many years for the sake of the country's security. For this reason, tools which can support build an effective outplacement service for the discharged soldiers are required.

In this study, psychological, structural and environmental aspect of discharged soldiers were surveyed at the cognitive level based on the soldiers waiting for the discharge from military service. As a result, it became clear that psychological advice or support and job training for the discharged soldiers who executed long-term service are urgent. In addition, an efficient system can control and maintain the system mentioned above.

**Key words : Discharged Soldiers, Retired Military Personnel, Outplacement Education**

접수일(2014년 9월 27일), 수정일(1차: 2014년 10월 14일),  
게재확정일(2014년 10월 20일)

\* 육군학병군사학교 167학군단  
\*\* 전주기전대학 부사관과(교신저자)

## 1. 서론

군은 다른 조직에 비해 엄격한 피라미드 구조로 조직되어 있어 사회로의 복귀가 타 공무원에 비해 빠른 것이 현실이다. 군에서 복무하는 동안 특별한 조건 없이 근무한 대신 전역 이후 국가는 그들에 대해 생활 보장을 뒷받침 하여야할 책임이 있다고 본다. 그러나 제대군인은 사회의 다른 직업 종사자들에 비해 이직을 통해 새로운 일에 종사하거나 직업을 바꿀 수 있는 전업성이 취약한 것은 물론이고 재취업을 하더라도 군이라는 직업의 조직적 특성과 문화 등으로 인하여 새로운 직장에서의 정착과 적응에 많은 어려움을 겪게 된다[1].

제대군인을 위한 전직지원 프로그램은 개인과 조직의 잠재적 이익을 위해 주로 컨설턴트에 의해 개발되고 있으나, 종종 현장을 잘 알지 못하거나 경험이 없는 컨설턴트가 있다[2]. 따라서 전직지원프로그램 개발은 각 대상자의 필요에 따라 맞춤형이거나 융통성이 반영되어야 한다. 왜냐하면 성인학습자는 학습주체가 자기중심적일 때 몰입이 높기 때문이다. 또한 남성사무직 베이비부머들이 현재의 경력을 위한 학습뿐 아니라, 미래의 경력 준비를 위한 학습도 병행하고 있는 것도 감안하여야 할 것이다[3]. 다만 개인이나 집단, 사회마다 추구하는 가치가 서로 이질적이기 때문에, 정확성에 기초한 정형적인 과정으로 설계하기는 어렵다[4].

전직지원프로그램의 교육 대상은 퇴직자이다. 퇴직자는 성인이며 평생교육 관점에서 성인학습자이다. 성인학습자는 학습에 의해 도달하고자 하는 목표가 무엇인가에 대한 충분한 이해와 검토가 필요한 것으로 본다[5].

한국직업능력 개발원 연구에서 보면, 제대군인의 전직지원 교육 과정 등을 통해 취득한 자격과 연계한 취·창업 비율이 50% 미만으로 나타나고 있는 등 전직지원 교육과 실제 취업과의 연계성이 낮은 것으로 분석되고 있다[6]. 또한 전직지원 교육 과정과 취업과의 연계 강화를 위해 관련 기관, 전직지원 위탁 교육관에서 필요한 행정적 제도적 지원이 필요한 것으로 나타났다.

또한 국방부 국방취업지원센터, 민간 전직지원업체,

국가보훈처 제대군인지원센터, 보훈교육연구원과 각 군(육·해·공군)에서 개설한 전직 관련 과정들이 시기상 차이는 있지만 동일한 지원 대상자에게 중복 또는 유사한 전직지원 교육 서비스를 제공 하고 있다. 따라서 수혜자들은 지원내용, 지원시기, 지원범위 등에 차별성이 없어 혼란을 느끼고 있는 것으로 조사되었다.

그동안 제대군인 취업률향상을 위한 방안을 제시하는 연구는 많았으나 전직지원 교육 프로그램의 효과 분석 및 발전방안에 대한 심층적인 탐구가 진행되지 못한 아쉬운 부분이 있었다. 이러한 연구의 필요성에 착안하여 제대군인의 취업지원이 가능한 전직지원 교육 체계를 구축할 수 있는 적절한 프로그램의 지원을 위한 자료를 제공하고자 한다.

## 2. 분석 절차 및 방법

### 2.1 연구절차

본 연구의 조사대상자는 군에서 장기간 동안 현역으로 복무한 후 전역을 앞두고 전직지원기간에 있는 군인이다. 본 설문조사는 육군에서 전역 대상자 중 중·장기 복무자를 대상으로 중사에서 대령까지의 계급을 대상으로 운용하고 있는 전직지원교육과정에 참여하고 있는 피교육자를 대상으로 실시하였다.

설문조사는 2012년 3월부터 10월까지 전직지원기본교육과정에 참여한 759여명의 대상자에게 직접 배포하여 회수하는 방법으로 실시하였다.

### 2.2 조사방법 및 분석도구

설문지는 현재 육군 제대군인 관련부서에서 기관운영과 제도발전을 위해 활용하고 있는 설문지와 선행연구 검토 결과를 통해 얻은 변수들을 활용하여 새롭게 작성한 설문지 내용중 인지적 차원 분야만 사용했으며, 그 세부내용은 <표 1>과 같다. 그 이유는 일반기업의 퇴직자에 대한 재취업을 위한 전환 교육에 대한 연구는 다수 이루어졌으나, 제대 군인들의 재취업을 위한 전직지원교육프로그램을 중심으로 한 연구는 거의 이루어지지 않았기 때문이다.

<표 1> 설문지 구성 내용

구분	분 야	세 부 사 항	문항 수
인지적 차원	제대군인의 심리적 측면	- 복무연수에 따라 나타나는 차이 - 계급에 따라 나타나는 차이 - 전역에 대한 심리상태 - 전역 준비 시점 재취업 준비	7개
	재취업에 대한 구조적 측면	- 재취업에 대한 제한사항 - 재취업에 대한 병과별 인식차이 - 재취업 시 능력발휘 가능 분야 - 재취업 시 일하고 싶은 분야	4개
	재취업에 대한 환경적 측면	-재취업 욕구 및 고려사항 - 복무 중 특기와 취업 분야의 관련성 - 복무 중 재취업을 위한 준비/지원	6개
기타 요인	- 복무기간, 계급, 병과		

따라서 본 연구는 향후 유사한 연구를 하는데 견인차 역할을 담당할 것으로 생각하면서 본 연구를 실시하였다.

설문내용은 인지적 차원에서 3개 분야와 기타요인으로 나누어 구성하였다. 인지적 차원은 전역자의 심리적 측면, 재취업에 대한 구조적 측면, 환경적 측면에 대한 인식 분야로 나누어 구성하였다.

본 연구는 제대군인을 대상으로 실시한 점과 계급, 복무기간에 취중 된 점, 모집단이 남성 중심으로 구성된 것을 한계점으로 제시한다.

### 3. 인지적 차원에서 분석

#### 3.1 표본의 일반적 특성

본 설문지의 응답자들은 앞에서 밝힌 바와 같이 장기 복무 후 전역 전 전직지원기본교육에 직접 참여하고 있는 대상자들을 모집단으로 하였으며, 대상자 759명을 대상으로 설문하여 745부를 회수하여 분석하였다.

### 3.2 제대군인의 심리적 측면

#### 3.2.1 복무 연수별 차이

제대군인들이 복무연수에 따른 전직준비 시기와 재취업에 대한 요구, 전역을 받아들이는 심리상태, 전직교육의 필요성 등에 대한 내용을 파악하고자 설문을 실시하였다. 다음 <표 2>는 군 복무 기간에 따라 재취업 준비시점, 재취업 준비분야, 전역불안요인에 차이를 확인하기 위하여 교차 분석한 결과 모두 유의미한 있는 것으로 나타났다. 그 결과 설문자 745명을 대상으로 재취업 준비에 대한 시점은 설문한 결과, 전역 전 3년 42%(310명)로 가장 많은 분포로 나타났으며, 2년 전 22%(165명), 1년 전이 15%(113명) 등으로 나타났다.

또, 근무연수 30년 이상 되는 응답자 341명중 전역 3년 전이 적절하다고 78%(265명)이 답변했고, 전역 2년 전 18%(61명), 1년 전 3%(11명) 등으로 나타났고, 21년에서 30년 근무자 195명의 대상자의 응답은 전역 3년 전부터 12%(24명), 전역 2년 전부터 30%(59명), 전역 1년 전부터 29%(56명) 등으로 나타났다.

재취업을 위한 준비 분야에서는 전체 응답자 745명중 학위취득이 6%(46명), 자격증취득이 67%(500명), 컴퓨터 활용능력이 4%(27명), 외국어 능력이 9%(64명), 리더십 및 관리능력이 11%(64명), 기타 3%(26명)으로 나타났으며 많은 인원이 자격증 취득을 하고 있는 것으로 분석되었다.

#### 3.2.2 계급에 따라 나타는 차이

제대군인들이 계급에 따른 전직 준비시기와 재취업에 대한 요구, 전역을 받아들이는 심리상태, 전직교육의 필요성 등에 대한 내용을 파악하고자 745명의 설문지를 장교와 부사관으로 구분하여 <표 3>과 같이 계급에 따른 재취업 준비시점, 재취업 준비분야, 전역불안요인에 차이를 확인하기 위하여 교차 분석한 결과 모두 유의미가 있는 것으로 나타났다. 먼저 재취업 준비 시점에서 장교와 부사관을 구분하여 분석한 결과 부사관은 전역 3년 전을 선호했고, 장교는 전역 2년 전을 선호하였다. 재취업을 위한 준비분야는 공통적으로 자격증 취득으로 나타났고, 전역 불안 요인으로는 부사관은 직장 동료들로부터의 소의를 들었고

장교는 경제적 어려움으로 대답하였다.

<표 2> 군 복무 기간별 교차분석

구분	군 복무 기간				전체	
	중기복무 (5~10년)	11년~ 20년	21년~ 30년	30년 이상		
재취업준비시점**	전역10년전부터	0	42	10	0	52
	전역5년전부터	0	55	46	2	103
	전역3년전부터	0	21	24	265	310
	전역2년전부터	8	37	59	61	165
	전역1년전부터	0	46	56	11	113
	기타	0	0	0	2	2
전체	8	201	195	341	745	
재취업준비분야***	학위취득	0	2	6	38	46
	자격증취득	8	164	149	179	500
	컴퓨터활용능력	0	8	6	13	27
	외국어능력	0	13	8	43	64
	리더십, 관리능력	0	12	24	46	82
	기타	0	2	3	21	26
전체	8	201	196	340	745	
전역불안요인***	가족들로부터소외	0	1	16	32	49
	직장동료들로부터소외	0	24	15	46	85
	경제적 어려움	3	120	58	65	246
	체력과 건강의 이상	0	5	30	31	66
	새 직장생활에 대한 두려움	5	49	77	108	239
	기타	0	2	0	58	60
전체	8	201	196	340	745	

주) \*<0.1, \*\*<0.05, \*\*\*<0.00

### 3.2.3 전역에 대한 심리상태

제대군인들이 전역에 대하여 느끼는 심리 상태를 파악하여 군 생활 간에 불안감해소와 인식 및 변화를 유도하기 위하여 어떠한 제도를 시행하고 지원 할 것인가를 파악하기 위하여 전역을 받아들이는 태도와 심리적 불안 요인을 설문해 보았다.

<표 3> 계급별 교차분석

구분	계급		전체	
	부사관	장교		
재취업준비시점***	전역10년전부터	17	35	52
	전역5년전부터	11	92	103
	전역3년전부터	208	102	310
	전역2년전부터	57	108	165
	전역1년전부터	29	84	113
	기타	0	2	2
전체	322	423	745	
재취업준비분야***	학위취득	32	14	46
	자격증취득	152	348	500
	컴퓨터활용능력	20	7	27
	외국어 능력	42	22	64
	리더십 및 관리능력	55	27	82
	기타	21	5	26
전체	322	423	745	
전역불안요인***	가족들로부터소외	31	18	49
	직장동료들로부터소외	68	17	85
	경제적 어려움	66	180	246
	체력과 건강의 이상	28	38	66
	새 직장생활에 대한 두려움	69	170	239
	기타	60	0	60
전체	322	423	745	

주) \*<0.1, \*\*<0.05, \*\*\*<0.00

다음 <표 4>를 보면 총 745명 중 긍정적으로 받아들인다는 응답이 55.8%(416명)로 가장 많았다. 다음으로는 매우 긍정적으로 받아들인다는 응답이 16.4%(122명), 불안한 마음에 대한 응답이 15.4%(115명) 등으로 나타났다. 그리고 <표 5>는 총 745명 중 경제적으로 어렵다는 응답이 33%(246명)로 가장 많았고, 다음으로는 새 직장생활에 대한 두려움이 32.1%(239명), 직장 동료들로부터의 소외 11.4%(85명) 등으로 나타났다.

<표 4> 전역인식 반응

구 분	빈 도	유효 퍼센트
매우 긍정적으로 받아들인다	122	16.4
긍정적으로 받아들인다	416	55.8
그저 그렇다	73	9.8
불안한 마음이 든다	115	15.4
매우 불안하게 생각한다	19	2.6
합 계	745	100.0

<표 5> 심리적 불안 요인

구 분	빈 도	유효 퍼센트
가족들로부터 소외	49	6.6
직장동료들로부터 소외	85	11.4
경제적 어려움	246	33.0
체력과 건강의 이상	66	8.9
새 직장생활에 대한 두려움	239	32.1
기 타	60	8.1
합 계	745	100.0

### 3.2.4 전역준비 시점 및 재취업 준비

제대군인들이 전역 후에 생활을 위한 대비를 어느 정도 하였으며, 준비한 차이가 있다면 계급별로는 어떠한 차이가 있는지, 연령적으로 어떤 차이가 있는지를 알아보고, 전역 후의 생활에 대한 평가를 스스로

어떻게 생각하고 있는지를 파악하여 군 복무 중 어느 시점부터 전역에 대한 준비를 시켜야 하는지, 또한 재취업 준비는 제도적으로 어떻게 지원해야 할 것인가를 판단하기 위해 설문을 실시하였다.

다음 <표 6>을 보면 총 745명 중 대체적인 계획을 세웠다 라는 응답이 45.4%(338명)로 가장 많았다. 다음으로는 보통이다 라는 응답이 36.6%(273명), 거의 계획이 없다 라는 응답이 10.9%(81명) 등으로 나타났다.

<표 6> 전역 후 생활대비 계획

구 분	빈도(명)	유효 퍼센트 (%)
전혀 계획이 없다	1	0.1
거의 계획이 없다	81	10.9
보통이다	273	36.6
대체적인 계획을 세웠다	338	45.4
확실한 계획을 세웠다	52	7.0
합 계	745	100.0

다음은 재취업 준비 시점에 대한 응답을 알아보고자 설문하였다. <표 2>를 보면 총 745명 중 전역 3년 전부터 41.7%(310명)라는 응답이 가장 많았다. 그 다음으로는 전역 2년 전부터 22.2%(165명), 전역 5년 전부터 13.8%(103명) 등으로 나타났다.

## 3.3 재취업에 대한 구조적 측면

### 3.3.1 재취업에 대한 제한사항

세계경제의 불황과 국내경기의 내수침체와 맞물려 취업이 어려운 상황이며, 특히 청년실업이 해소 되지 않는 상황에서 제대군인들의 재취업은 더욱 어려운 실정이다. 이러한 상황을 극복하고 재취업을 해야 하는 제대군인의 입장에서 재취업이 어려운 이유를 파악하여 철저한 준비와 개인의 노력이 필요함을 인식시키고 의식 전환을 하기 위하여 설문을 실시하였다. <표 7>을 보면 재취업이 어려운 이유의 항목들 중 전문성 부족이 50.7%(378명)로 가장 많았고 다음으로 취업연령이 18.4%(137명), 정보부족16.0%(119명)등으

로 나타났다.

<표 7> 재취업의 문제점

구 분	빈도(명)	유효 퍼센트(%)
전문성 부족	378	50.7
정보부족	119	16.0
낮은 처우	60	8.1
취업연령	137	18.4
사회의 부정적 선입견	24	3.2
기 타	27	3.6
합 계	745	100.0

### 3.3.2 재취업에 대한 병과별 인식차이

제대군인들의 재취업이 어려운 것은 주지의 사실이나, 군 생활 간 복무했던 병과에 따라 취업 시 현저한 차이가 있음을 알 수 있다. 취업에 대한 병과별 차이를 분석하여 재취업이 어려운 병과의 복무 현역들에 대한 사전 준비사항과 제도적 지원 사항을 염출하기 위하여 설문을 실시하였다. <표 8>은 병과별로 재취업이 어려운 이유에 차이를 확인하기 위하여 교차 분석한 결과 모두 유의미한 것으로 나타났다.

<표 8> 병과별 교차분석

구 분	병 과		전 체	
	전투 병과	기행 병과		
재 취 업 어 려 운 이 유 ***	전문성 부족	299	79	378
	정보부족	67	52	119
	낮은 처우	44	16	60
	취업연령	97	40	137
	사회의 부정적 선입견	17	7	24
	기타	17	10	27
전 체	541	204	745	

주) \*<0.1, \*\*<0.05, \*\*\*<0.00

분석의 결과로 볼 때 기행병과와 전투병과 공히 정보부족과 전문성 부족의 문제가 가장 큰 것으로 분석

되어 지며, 상대적으로 근무여건이 열악한 전투병과 출신들이 취업에 애로가 있다고 분석되고 격오지 및 열악 조건의 전투병과 전역예정자에 대한 차별성 있는 사전 준비가 필요한 것으로 판단된다.

### 3.3.4 재취업 시 선호 분야

제대군인들이 생각하는 능력 발휘 가능 분야와 일반 사회의 기업들이 요구하는 제대군인들의 소요분야를 판단해보고 서로의 인식의 차이가 무엇이며 차이가 있다면 그 차이를 줄여나갈 방법은 무엇이며, 제대군인들의 재취업 시 선호분야는 어느 분야 인지를 파악하여 정책적으로 취업직위개발과 취업을 집중 지원하고자 설문을 실시하였다. <표 9>를 보면 관리직이 37.3%(278명)으로 가장 많았고, 다음으로 전문기술직이 20.0%(149명), 사무직 15.7%(117명) 등으로 나타났다.

<표 9> 재취업 선호분야

구 분	빈도(명)	유효 퍼센트(%)
사무직	117	15.7
관리직	278	37.3
전문기술직	149	20.0
생산기능직	24	3.2
영업직	33	4.4
기 타	144	19.3
합 계	745	100.0

## 3.4 재취업에 대한 환경적 측면

### 3.4.1 재취업욕구 및 고려사항

제대군인들이 재취업하고자하는 분야와 재취업 시 무엇을 가장 우선으로 고려하는지에 대한 내용을 파악해보고 그에 따른 정책방향과 지원방향을 판단하기 위하여 설문을 실시하였다. <표 10>은 재취업 하고 싶은 분야에 따른 재취업우선순위(1순위) 차이를 확인하기 위하여 교차 분석한 결과 모두 유의미가 있는 것으로 나타났다 .

<표 10> 재취업시 희망 분야

구분	재취업 하고 싶은 분야						전체	
	사무직	관리직	전문기술직	생산기능직	영업직	기타		
재취업우선순위(1위)***	근무지역	43	88	70	13	22	62	298
	연봉	2	49	12	1	0	11	75
	유망직종	21	35	16	0	2	19	120
	군경력활용	11	48	16	3	2	25	105
	개인능력	40	31	35	7	7	27	147
전체	117	278	149	24	33	144	745	

주) \* $<0.1$ , \*\* $<0.05$ , \*\*\* $<0.001$

재취업 시 고려요소 우선순위를 근무지역, 연봉, 유망직종, 군 경력 활용, 개인능력 차원에서 비교해 보았을 때 전체 응답자 745명중에 근무지역 37.5%(279명), 개인의 능력을 고려한다는 답변이 19.7%(147명), 사회적으로 유망되는 직종을 16%(120명), 군 경력을 활용한 재취업 14%(105명), 연봉 고려 10%(75명) 등으로 나타났다.

### 3.4.2 군 복무와 취업분야의 관련성

제대군인들이 재취업 시 군복무 중 특기와 취업의 관련성에 대하여 어떤 인식을 갖고 있는지를 파악하여 전직지원교육과정 개설시 반영하고, 군 복무 중 전역 및 재취업 준비를 어떻게 시켜야 할지에 대한 판단을 위하여 설문을 실시하였다. <표 11>을 보면 대체로 높아야 한다 가 46.2%(344명) 으로 가장 많이 나타났고, 다음으로 보통이다 20.7%(154명), 전혀 관련성이 없어도 좋다 15.8%(118명) 순으로 나타났다.

### 3.4.3 복무 중 재취업을 위한 준비 및 지원

제대군인들이 재취업을 위해 군 복무중 사전에 어떤 분야를 준비해야만 재취업에 도움이 된다고 생각하는지를 계급별, 병과별로 파악하여 지원내용과 여건을 맞춤형으로 지원하고 전역 전 군에서 제공해야할 사항에 대하여 우선순위를 파악 지원 방안을 마련하기 위하여 설문을 실시하였다. <표 12> 는 군 복무

중 취업준비에 필요한 분야에 따른 계급과 병과의 차이를 확인하기 위하여 교차분석 한 결과 모두 유의미가 있는 것으로 나타났다. <표 13>은 군에서 제공해야할 우선순위(1순위)를 빈도분석 한 결과 컴퓨터 활용교육이 26.8%(200명) 으로 가장 높았고, 다음으로 외국어 교육이 17.0%(127명), 금융, 부동산 지식 16.4%(122명) 등으로 나타났다.

<표 11> 재취업 시 군복무 특기와 관련성

구분	빈도(명)	유효 퍼센트(%)
관련성이 아주 높아야 한다	102	13.7
대체로 높아야 한다	344	46.2
보통이다	154	20.7
대체로 낮아도 좋다	27	3.6
전혀 관련성이 없어도 좋다	118	15.8
합 계	745	100.0

<표 12> 군 복무 중 취업준비에 필요한 분야

구분	군 복무중 취업준비에 필요한 분야						전체	
	학위 취득	자격증 취득	컴퓨터 활용 능력	외국어 능력	리더십/관리 능력	기타		
계급***	부사관	32	152	20	42	55	21	322
	장교	14	348	7	22	27	5	423
전체	46	500	27	64	82	26	745	
병과***	전투	30	389	12	43	49	18	541
	기행	16	111	15	21	33	8	204
전체	46	500	27	64	82	26	745	

주) \* $<0.1$ , \*\* $<0.05$ , \*\*\* $<0.001$

<표 13> 군에서 제공해야할 우선순위

구 분	빈도(명)	유효 퍼센트(%)
석.박사 학위	74	9.9
외국어 교육	127	17.0
컴퓨터 활용교육	200	26.8
법령지식	97	13.0
금융.부동산 지식	122	16.4
기업관련 지식 (회계학, 경영학등)	103	13.8
기타	22	3.0
합 계	745	100.0

#### 4. 결 론

본 연구의 목적은 제대군인을 대상으로 하는 현행 전직교육의 문제점을 분석하고 실효성 있는 전직교육 방안을 제시하는데 있다. 또한 이를 통해 제대군인의 취업에 가장 큰 장애로 여겨지는 취업전문성을 갖출 수 있는 실질적인 전직교육 정책개발에 시사점을 제시하고자 하였다. 본 연구는 다음 4가지의 연구문제를 설정하여 추진하였다.

첫째, 제대군인 취업 및 전직지원을 위한 체계적인 교육지원체계확립을 위해서는 제대군인이 취업활동에 필요한 능력을 전역 전에 미리 준비하여 고용시장에서 경쟁력을 갖출 수 있도록 체계적으로 지원해야 함에도 국방부와 보훈처의 업무분장과 역할분담이 불명확한 부분이 있어 현 전직지원교육체계는 비체계적, 비효율적으로 이루어지고 있어 전직대상자들에게 혼란을 가중시키고 여러 가지 교육을 받았음에도 재취업에는 크게 도움이 되지 못하고 있다

둘째, 전직지원 교육 대상의 확대와 교육체계의 개선이 필요하다. 지금까지 전직지원교육은 10년 이상 장기복무자를 대상으로 실시해왔으나 10년 이하의 단기 또는 중기 복무자들에게 대한 지원이 부족하여, 군과 사회로부터 외면당하는 취약계층으로 전락하지 않도록 복무기간에 따라 차등 지원하는 새로운 전직교육 체계를 재구성할 필요가 있다.

셋째, 수요자 중심의 효율적인 전직지원교육 체계

구성이 이루어지지 않고 있어 단체개설교육, 온라인교육, 개인 등록과정 등 개설방법측면에서 중복 운영되고 있는 부분이 많으므로 교육내용을 취업과 연계된 수요자 중심의 교육으로 전환과 새로운 교육체계를 재구성하는 노력이 필요하다.

넷째, 제대군인의 전직지원을 체계적으로 지원하고 교육을 담당할 전문 교육기관의 설립이 절대적으로 필요하고, 전직지원에 활용할 수 있는 인적자원의 효율적 관리와 체계적이고 종합적인 관리가 이루어져야 한다고 판단된다. 따라서 제대군인의 특성에 맞는 통합적인 교육서비스를 제공할 수 있는 기관의 설립과 전직지원 교육에서 국방부의 임지를 강화할 필요가 있다고 본다. 전직교육에 있어 국방부와 국가 보훈처가 추진하는 전직지원교육에 대한 부·처간의 명확한 업무 영역의 구분이 모호하고 중복되는 부분이 많으므로 국방부의 역할과 입지강화를 통해 교육의 질을 높이고 전직률을 향상시키기 위해서는 군복무 시절부터 전직에 대한 체계적이고 내실 있는 교육과 지원이 이루어져야 한다고 본다.

#### 참고문헌

- [1] 구영휘, “제대군인 전직지원 교육프로그램의 효과 분석 및 발전방안 연구”, 목원대학교 박사학위논문, 2012.
- [2] Andler & Herbst, “The complete reference checking handbook : The proven Way to prevent hiring mistakes(2nd ed), 2003.
- [3] 전찬호 외, “경력중기 남성 사무직 베이비부머의 경력개발 학습 동기에 관한 연구”, HRD 연구원, 2011.
- [4] 채선희, “교육평가에 개입되는 가치간의 갈등유형 분석과 갈등해결을 위한 평가모형 탐색”, 한국교육학회, 2000.
- [5] 권두승, “평생교육기관 이미지 측정모델 개발 및 평생교육기관 간 이미지비교”, 평생교육학 연구, 2006.
- [6] 정철영 외, “효율적 군 전직지원 절차 연구”, 국방부, 2008.



[ 저 자 소 개 ]



**구 영 휘 (Young-hwi Koo)**

1985년 2월 목원대학교 행정학사  
2000년 2월 목원대학교 정책학석사  
2013년 2월 목원대학교 공공정책학과  
행정학 박사  
현 재 육군학생군사학교  
167학군단장(육군대령)

email : kyh90900@naver.com



**이 영 욱 (Young-uk Lee)**

1992년 4월 육군3사관학교 공학사  
1998년 8월 아주대학교 공학석사  
2008년 2월 충남대학교 메카트로닉스  
공학박사 수료  
2012년 8월 대전대학교 군사학 박사  
현 재 전주기전대학 부사관과  
학과장

email : majlee2@hanmail.net