

참 좋은 인재, 참 쉬운 취업!

2024. 10.

국 방 부

□ 추진배경

- 계급정년으로 인한 중기복무전역(예정)간부의 재취업 준비 미비
 - * 30~40대 연령층으로 가족의 생계를 책임져야 하는 가장이 대다수
- 중소기업 인력난과 전역(예정)군인 채용의 맞춤형 지원 필요
 - * 우수기업으로 인증받은 기업에서도 인력채용 곤란 호소

□ 추진내용

- 정책수요자(군인, 기업) 대상 전직 제도 관련 의견수렴
 - * 전직지원기간 확대(1~3개월 → 3~5개월)를 통해 전직준비 활성화
- 정책공급자(국방부, 국가보훈부, 국방전직교육원) 칸막이 해소를 통한 맞춤형 지원제도 모색

□ 추진성과 및 기대효과

- 중기복무 전역예정간부를 위한 맞춤형 전직지원제도 개선
- 현장연수제도 참여기업 확대를 위한 인센티브 및 홍보 강화
 - 전역군인고용 우수기업 국방부 사업 입찰 경쟁 시 가점 부여
 - 2024 중소·중견기업 현장연수제도 안내서 배포(협업기관)

< 공공서비스디자인 운영 전·후 비교 >

공공서비스디자인 운영 前(AS-IS)	공공서비스디자인 운영 後(TO-BE)
<ul style="list-style-type: none"> • 공급자 관점의 전직지원제도 운영 • 군 경력과 무관한 단순 업무 위주의 현장 연수 및 취업사례 다수 발생 • 현장연수제도 참여기업 안내 미비 	<ul style="list-style-type: none"> • 중기복무 간부 맞춤형 전직지원제도 운영 • 전역 간부와 기업의 수요 파악과 니즈를 반영한 진로 설계 및 사회진출 지원 • 현장연수제도 참여기업 확대 홍보 강화

□ 향후계획

- 전직장병 원스톱서비스 플랫폼 구축사업 추진
- 최전방 수호장병 취업역량 강화교육 실시

참 좋은 인재, 참 쉬운 취업 (국방부)

과제 유형	실행 · 협업과제	과제 분야	산업지원
주관기관	국방부 혁신행정담당관실 국방일자리정책과	주관기관 과제담당자	민수현 사무관 / 이범재 중령 연락처 : 02-748-6539 / 02-748-6631 이메일 : shmin1@korea.kr / bumjae53@korea.kr
협업 기관	고용노동부, 중소벤처기업부, 국가보훈부	협업 기관 과제담당자	고용노동부 오수학 서기관 중소벤처기업부 전상용 사무관 국가보훈부 김성준 사무관

1 과제 개요

- ◆ (사업 목표) 중기 복무 전역(예정)장병을 대상으로 취업을 위한 다양한 탐색 기회 제공을 통해 구직과 구인 상호 간의 이해 증진으로 전역군인 고용 촉진에 이바지하고 기업 경쟁력 향상에 기여
- ◆ (주요고객) 중기 복무 전역(예정) 군인, 중소기업
- ◆ (추진 기간) '24. 5. ~ 11.
- ◆ (소요 예산) 국민디자인단 운영 14,700 천원 등
- ◆ (사업내용)
 - (제도정비) 정책수요자 의견 청취를 통한 기존 제도(정책)에 대한 개선방안 마련
 - 유급현장연수제도 등 군 간부 전직지원(취업지원)제도의 수요자 요구 반영
 - (인식개선) 중소기업 정보 부족으로 인한 부정적 인식 전환
 - 맞춤형 특화프로그램 운영 시 다양한 정보 제공 및 인식개선 등
 - (연결고리) 기업-장병이 만나고 소통할 수 있는 현장 연수제도 운영 활성화를 위한 개선방안 마련 등
 - 기업은 우수 인재 채용 기회를 확대하고, 전역 예정 장병은 전역 전 일자리 체험
 - (여건마련) 부처 간 협업을 통해 관련 사업 연계 및 통합으로 전역군인 채용 기업 등에 대한 수요자 관점의 지원체계 마련
 - '전역군인 고용 우수기업 인증제도' 연계 등 다양한 인센티브 부여 방안

□ 최근 이슈와 추진 과제의 연계성

○ 군 간부, 조기 전역 급증 현상 가속화

- 최근 병사 월급 인상 등 처우개선으로 상대적 박탈감
- 군을 지휘하는 군 간부의 직업만족도 하락으로 사기 저하 심화
 - * 직업만족도 조사결과 ('20년) 71.9%, ('23년) 44.9% 만족

○ 계급정년으로 인한 중기복무 간부의 재취업 준비 미비

- 본인의 희망과 달리 장기 군 복무를 하지 못하는 전역자 발생
 - * 30~40대 연령층으로 가족의 생계를 책임져야 하는 가장이 대다수
- 19년 6월미만 군 복무자는 연금수급 비대상자로 재취업은 필수
 - * 5~10년미만 중기복무간부의 경우 연금혜택이 없어 경제적으로 취약
- 군 복무 중 취업준비를 하지 못하고 전역해야 하는 사례 발생
 - * 전역군인 취(창)업률 (미국) 95%, (영국) 94%, (한국) 66.3%

○ 중소기업 인력난과 군인 채용의 맞춤형 지원 필요

- 우수 중소기업으로 인증받은 기업에서도 인력채용 곤란 호소
- 전역군인 채용기업 만족도 향상을 통한 채용 지원 강화 필요

언론보도자료



중소기업 취업자 중 청년은 3명 중 1명도 안 된다

윤.24(간) 2024-04-22 06:01

박영은 기자

2024.04.22

중소기업 취업자 30대 이하 2003년 47.7%→2023년 30.9%...대기업은 절반 육박

인구 고령화와 취업기피 탓...중소기업 취업자 절반 정도는 50대 이상



중소기업 취업자 중 청년은 3명 중 1명도 안 된다

[한경뉴스 자료사진]

□ 과제추진 사유 및 필요성 등

- 애국심으로 나라지킨 군 전역(예정) 간부들의 재취업지원으로 전역 후 안정된 삶 보장
- 현장연수제도 등 기존 지원제도 개선·보완 및 참여 확대 방안 마련 필요

- 우수 중소기업에 대한 정확한 정보 제공 부족으로 인해 청년 등 전역 예정 군인의 중소기업에 대한 부정적 인식 내재
 - * 중소기업에 대한 정확한 정보 부족으로 근무환경 열악, 낮은 보수 등 선입견
- 정부, 지자체 등으로부터 기술력, 성장성, 고용환경 등에서 우수성을 인정받은 기업조차 인력 채용 불안정으로 기업 운영 애로 호소
 - * 다수 중소기업이 인력 확보 어려움에 대해 민원 제기 및 지자체 등에 협조 요청
- 제도 도입 20년 경과 및 군 간부 전역 증가에 따른 전직 지원(취업 지원)제도 정비 필요
 - * 전직지원기간, 유급현장연수제도, 현장연수 대상기업 확대방안 등
- 수요자 (장병·중소기업) 관점의 원스톱 지원체계 미흡
 - 부처 간 칸막이 해소를 통해 관련 사업 연계 및 통합 필요
- 전직지원 기간 중 전역예정자에게 기업 현장 연수제도 정보 등 다양한 정보*를 제공하는 방안 마련 필요
 - * 기업-대상자 매칭 방법, 4대 보험 가입 여부, 지역별 우수 중소기업 현황 등
 - ※ 중소기업 현장 연수 비율은 대상 전역자 대비 4%에 불과
- 전역군인을 고용한 우수한 중소기업에 대한 인센티브 강화로 전역 군인 고용 활성화 방안 마련 필요
 - * 우수기업에 대하여 정부나 지자체의 다양한 인센티브 부여로 전역군인 고용 촉진
- 2022년 청년 병사 취업지원을 위한 공공서비스디자인 과제(내 인생을 설계하는 즐거운 군대생활)이후 전역(예정)간부를 대상으로 하는 맞춤형 취업지원 확대 필요
 - 병사 대상의 취업지원사업을 간부까지로 확대 및 사업 재정립 필요

가. 국민디자인단 구성 현황




구분		성명/소속/직위	역할
국민	분야 전문가	(주)비코비엔 신현종 상무 (주)광인산업 김인지 부장	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업의 채용 동향과 취업 현장 등을 고려한 실질적인 취업 지원 방안 조언
	정책수요자	김건호 국방부인턴사원(간부전역) 권승준 국방부인턴사원(간부전역) 김윤희 국방부 인턴사원 정영국 디머스 대표 강민지 정화예술대학교 교수 서지선 로보앤컴퍼니 매니저 백진교 한양여대 연구원 최예윤 한양여대 연구원	<ul style="list-style-type: none"> 수요자 관점의 아이디어 제시 및 인터뷰 등 문제 해결을 위한 아이디어 발굴, 솔루션 제시
서비스 디자이너		강동선 한양여자대학교 교수	<ul style="list-style-type: none"> 서비스디자인 방법을 통해 과제수행 총괄 기획·운영
공무원	국민디자인단 담당	민수현 사무관 (혁신행정담당관실)	<ul style="list-style-type: none"> 과제 추진상황 및 사후관리 총괄
	사업 담당	이범재 중령 (국방일자리정책과)	<ul style="list-style-type: none"> 정책설명, 과제추진, 이해관계자 참여 협조, 활동 결과 이행

나. 국민디자인단 활동 내용

단계별	주요 활동내용	산출물
이해하기	① 정책수요자 사전미팅 ② 킥오프 미팅(공공서비스디자인단 발대식)	·전역예정장병 사전인터뷰 ·발대식 및 착수회의
발견하기	① 전직교육기관(국방전직교육원) 방문 ② 현장연수제도 참여기업 및 참여자 방문	·정책수요자와 공급자를 대상으로 한계점 및 개선 방안 논의
정의하기	① 이해관계자 맵 구성 및 페르소나 선정 ② 군 간부 생애주기별 전직 인식 확인	·간부의 전직, 전역 후 재취업에 대한 핵심문제 정의
발전하기	① 만다라트를 통한 아이디어 발굴 ② 도출된 아이디어 연계 및 확산	·군 전직관련 이해관계자 인식 전환을 위한 아이디어 확산
전달하기	① 서비스 시나리오 : 서비스 아이디어 시각화 ② 프로토타이핑 : 야전부대 방문 역량강화 교육	·전역간부 인식개선, 전직 프로그램 이해도 향상

□ 이해하기(정책수요자 사전미팅)

과제 진행을 위한 사전 인터뷰(000 부대 방문)

		
대위/ 경기도 소재 000여단 군 생활 7년 차 통신병과, 현재 전직 기간 중 - 개인 시간을 활용하여 군에서 취득할 수 있는 자격증 및 자기 계발에 적극적인 노력 - 군무원 공채시험 준비 중	대위/ 경기도 소재 000여단 군 생활 6년 차 보병 병과, 군 생활 1년 남음 - 소속 부대에 대한 강한 자부심과 투철한 사명감, 후회 없고 멋진 선택이었음 - 훈련, 부대 업무 과다 - 전역 이후 나의 생활에 대해서 깊게 고민하지 못했음	전직 상담 담당자 - 전역 대상자의 전직 관련 정보 및 지원 프로그램에 대해 상담하고 있음 - 주로 전화상담으로 진행하고 있어 자세한 정보 전달에 다소 한계가 있음
“ 전직 프로그램을 활용하는 것은 부대 상황, 주특기, 개인 성향에 따라 상이 ” ⇒ 기존 전직제도 개선 필요성 확인		

○ 공공서비스디자인 발대식/ 간담회(5.28.)

국방부 공공서비스디자인단 발대식 진행



- 사전 인터뷰에 기반한 단위 구성
- 국방부 공공서비스디자인단 발대식 및 위촉장 수여
- 공공서비스디자인 및 국방부 과제 이해
- 팀 소개 및 향후 일정 확인

□ 발견하기(관계 기관방문)

○ 국방전직교육원(6.4.)

국방전직교육원 현장 방문(교육환경 탐방 및 담당자 의견수렴)



- 전직자 대상 전직교육원 운영의 한계성 토로 (연금지급 미 대상자) 직업 선택의 다양성, 전문성, 급여 등 매칭의 어려움

- 중소기업 유급 현장연수제도에 대한 현장 의견 수렴(현장의 니즈를 반영한 개선안 마련)

- 공공서비스디자인 효율화를 위한 정책수요자, 이해관계자 섭외

“ 교육생 맞춤 교육 프로그램 구성을 위한 노력, 개별적으로 연금수령 여부에 따라 민감도 있음 ”

- 국방전직교육원 현장 방문, 전직 교육 실태 등 파악
- 교육 운영 담당 등 관계자 4명 인터뷰 진행 및 과제추진 방향성 논의

○ 광인산업(6.11)

경비 파견 전문업체 실무자 등 인터뷰



- 장기 복무 전역한 군인을 우선 채용하는 기업으로 주로 아파트 관리사무소 경비 등을 파견하는 일이 주 업무이다.

- 군 출신으로 연금수령 대상자를 선호할 수밖에 없는 이유는 연금과 우리 회사 급여가 합쳐져야 군 생활 받던 수준이 된다.

- 전역군인고용 우수기업으로 인정되었지만, 혜택은 미비한 실정

“ 간부 전역자 고용 우수기업(인증)에 맞는 혜택이 필요, 간부 의무복무자, 연금수령자 사이에 있는 10년차 내외 전역자에 대한 취업 지원 전략 필요 ”

- 건물관리 전문업체, 아파트 관리, 시설물 유지관리 등
- 중기 복무자 현장 연수 참여업체 현장 방문, 현실태 등 파악
- 2개 업체 관계자 5명 인터뷰 진행 및 과제추진 방향성 논의

○ 비코비엔(건물 및 토목 엔지니어링 서비스업, 6.11)

기업 채용담당자(관리자), 인턴사원(00부대 대위) 인터뷰

		
<p>(주)비코비엔</p>	<p>비코비엔 관리자</p>	<p>대위/ 000부대 근무</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 건물 및 토목 엔지니어링 서비스를 진행하는 전문 기업으로 과거 군(장교) 출신 신입사원 채용에 대한 만족감으로 군 출신자를 선호하는 기업이다. - 전역군인고용 우수기업 인증 될 경우 정부 사업 입찰에 대한 가산점이 있으면 좋겠다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 우리 회사에서 군(장교) 출신 전역자를 우대하는 이유는 책임감과 성실성에서 검증이 되었다고 판단하기 때문이다. - 신입사원의 군 이력이 관련 분야 보직을 맡아온 부분은 큰 장점이긴 하나, 유사 업체 이직 근무자와 동일한 연봉을 책정하기는 어려운 부분이다. 	<p>7년의 군 생활을 마치고 전직 기간 중 비코비엔 인턴 근무 중</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국방부에서 전역 후 취업 등에 대한 다양한 지원이 있지만, 야전에서 이를 활용하기 어려운 부분이 있다. - 부대 지휘관의 소개로 비코비엔과 매칭되어 행운이라고 생각한다.

“ 인사담당자 : 지원자의 인성, 책임감, 성실도에 대한 만족도가 높아 간부(장교) 출신자 선호 ”
 “ 인턴 근무자 : 야전에서 습득한 지식이 사회의 동종 업계에서 크게 도움이 안 됨, 간부의 자기 계발, 재취업 역량을 위한 준비가 시스템적으로 보완되어야 함 ”

- 군 생활의 업무, 주특기 등이 취업에 큰 영향을 주진 못함
- 특수병과 외 보병의 경우 전역 후 취업에 가장 취약한 현실
- 유급현장연수제도 참여기업의 질적 향상은 현역 군인들에게 많은 관심을 유도할 수 있을 것

○ 중소·중견기업 현장연수제도 민원해소를 위한 관계기관 논의 등

- 국가보훈부 : ‘전역군인 고용 우수기업’ 인증제도 협업
 - * 전역군인 고용 및 인재육성에 대한 기업체의 관심 유도 및 자발적 참여를 통한 전역군인 취업 지원 확대
- 중소벤처기업부 : ‘참 괜찮은 중소기업’ 플랫폼 활용 협업
 - * 구직자에게 우수 중소기업에 대한 현황 및 채용정보를 제공

○ 이해관계자 심층 인터뷰(6.15)

이해관계자 심층 인터뷰(군 전역 간부)

		
<p>'유튜버 투자하는 김상사' 육군 상사 전역(군 생활 10년)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전역 후 현역장병 권익 신장을 위한 콘텐츠 제작 - 전역 3개월, '쿠팡맨'으로 활동 	<p>민간인이 쉽게 접할 수 없는 군 생활, 전직 기간, 전역 등의 과정에 대한 이해(이해관계자 맵, 고객여정맵, 퍼소나) 진행</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 10년 동안 국가를 위해 헌신했지만, 부실한 간부(부사관) 처우와 국가가 나의 미래를 책임지지 않을 것이라는 확신으로 전역 결정 - 전역자를 위한 지원 혜택 등을 주제로 유튜버 콘텐츠 제작

군 간부 복무 경험이 높을수록 군에서 지급하는 혜택에 대한 낮은 평가
" 선배님 전직 교육 프로그램 어떠셨습니까? ▶ "... 에이...잘 알잖아... 의미 없어..."

- 수요자 관점의 전직 프로그램 이용의 한계, 실효성 있는 프로그램 개발을 위한 의견수렴
- 군 복무, 전직 기간의 단계별 주요 이슈 및 터치 포인트 발굴

○ 기관방문, 인터뷰 내용 종합(7.12)

발견과정에서 나타난 핵심 이슈



야전부대, 유급현장연수제도 홍보
현실화

전직교육원
교육 실효성 향상 필요

유급현장연수제도
참여기업 확대 방안 마련

" 참 좋은 인재, 참 쉬운 취업 현실화 "

○ 야전부대 방문(서해 백령도, 8.5~8.6)

1박 2일 백령도 야전부대 방문 부대별 심층 인터뷰, FGI 진행



부대 방문, 인터뷰 및 FGI 협조
(해병대, 공군, 해군)



인천- 소청도-대청도-백령도 도착
(왕복 8시간 소요)



서해 최북단에 위치한 군사 요충지
북한의 상시 도발 경계지역



해병대(6명. 하사2, 중사3, 대위1)
전직 지원제도 인지 유무 확인,
도서지역 근무 애로사항 청취



공군(5명. 중사3, 상사1, 대위1)
전직 대상자 준비상태 점검 및
자기개발 현황 청취



해군(5명. 중사2, 상사1, 대위1, 대령1)
군 간부 자기개발에 필요한 부대
지원 간담회(지휘관 배석)

“ 도서지역, 격오지 근무자는 취업설명회 등 제도를 활용하는 것에 한계가 있고,
사회와 동떨어져 있어 새로운 정보를 얻는 것이 어려워 ”

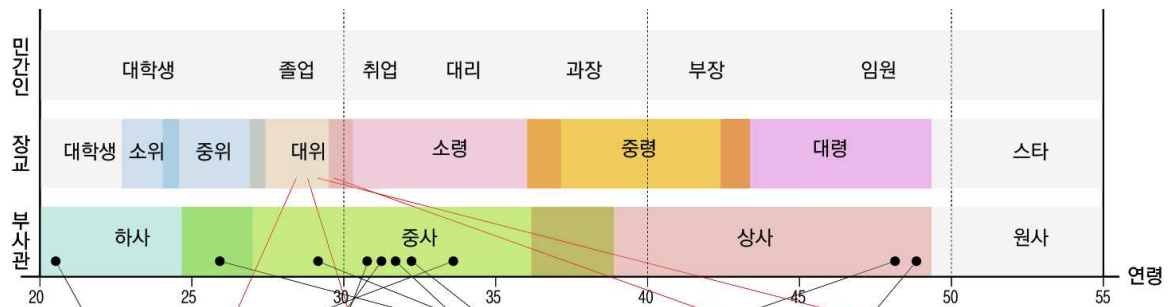
- FGI 요약 (Focus Group Interview : 집단 심층 인터뷰)



□ 진짜문제 정의하기

○ 군 간부 생애주기별 전직 인식

군 간부 임관, 생애주기(20~50세)에 따른 계급, 민간기업 직급의 변화 비교



- 전우애로 뭉쳐 가족보다 가까운 관계
- 전직 지원제도 들어본 적이 없음
- 현재 군 생활에 대한 만족도는 높지만 전역 후 삶에 대한 준비는 전무한 현실
- 사회가 빨리 변하는 것은 알고 있지만 실감하기 어려운 현실
- 공문 시달은 담당자의 역할이지만 관심과 수용은 본인의 몫
- 전직지원제도 관련 체계적인 교육 필요
- 도서지역 근무로 인한 자기개발의 한계
- 전직지원제도 활용이 아닌 본인 주도적인 계획 수립(전역 예정자)
- 전직프로그램에 대한 낮은 신뢰도
- 군 복무에 대한 강한 사명감과 긍지
- 자기개발을 위한 준비가 상대적으로 수월한 편이나 주특기에 따른 훈련 강도, 여유 상이
- 본인 스스로 준비하는 것이 중요

5 WHY 기법을 활용한 근본적인 문제 정의



1 WHY? 야전부대, 유급현장연수제도 홍보, 전달이 왜 안될까?

2 WHY? 담당자의 이해도 부족, 하달 과정에서 정보가 희석되기 때문에
'부대사정에 따라...' 단서조항, 자체해석 가능

3 WHY? 국방부, 군대(보급품), 전직교육원에 대한 낮은 신뢰도
성공사례 부족

4 WHY? 공급자 중심으로 만들어진 정책,

5 WHY? 전직은 당사자 본인의 책임, 몫이다(수요자 생각)
본인의 권리, 정책인식 부족



- 군대 특성상 서류보다는 인적 네트워킹(구전)으로 소통 방법에 익숙함(홍보, 공문을 통한 인식개선의 어려움)
- 'Fire and Forget(발사 후 망각)' 부대 내 담당자로서 공문서 및 제도는 전달할 뿐, 판단은 본인들의 몫
- 많게는 30년 가까이 군 생활했던 간부의 군 보급(물품, 제도)에 대한 낮은 신뢰도(군 생활을 기간이 길수록 우선은 쉬고 싶다)
- 전역 후 삶에 대한 책임은 스스로 개척한다는 '관습'

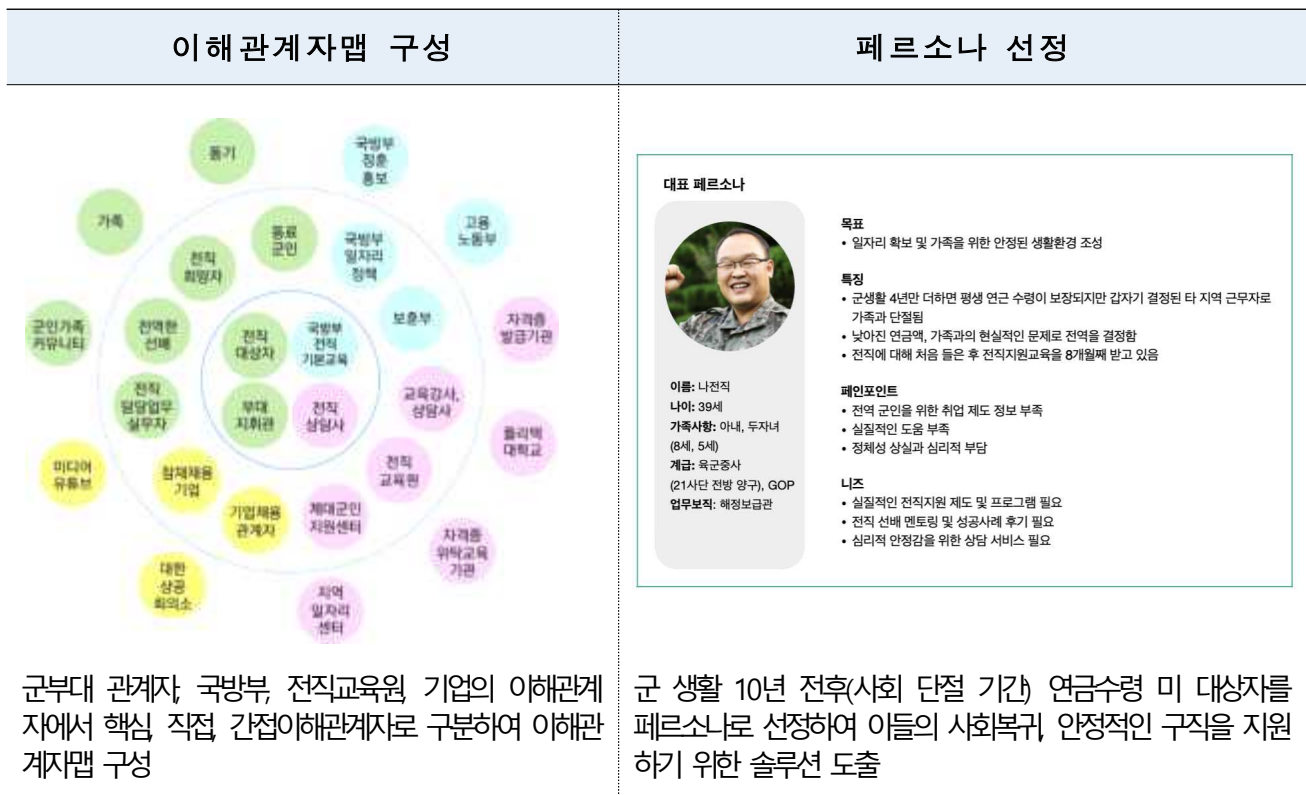
○ 고객여정맵



“소속 부대, 동료 군인들과 헤어져 전직, 취업을 스스로 준비하면서 가장 큰 고립감 느껴”

야전부대	전직교육원, 고용노동부	보훈부
<ul style="list-style-type: none"> - 주요 정보습득 절차 신뢰도에 대한 인식 - 공문서 수신 처리에 대한 절차 - 전직 중소기업 유급현장연수제도에 대한 정책수요자 나즈 발굴 	<ul style="list-style-type: none"> - MZ세대 전역자를 위한 맞춤형 교육설계 - 양질의 중소기업 참여방안 논의 (유급현장연수제도) 	<ul style="list-style-type: none"> - 전역군인 지원절차에서 신분 변화에 따른 국방부, 보훈부 담당 기관 이관으로 인한 지원 정보 공백 등 분석

○ 이해관계자맵, 페르소나



□ 아이디어 발전하기

만다라트를 통한 아이디어 확산

수요자 맞춤형	유형별 이력서 가이드	유형검사 항목 고도화	야전부대 현장방문	상담사 매뉴얼 강화	부처 간 정책연계	세부 기업정보 제공	참여기업 홍보물 제작	채용 박람회 홍보
진로설계 유형검사 의무화	진로설계 유형검사	결과맞춤 취업연계	상담사 교육강화	상담사 역량강화	다양한 성공사례 공유	전직채용 우수기업 인증제	참여기업 홍보	간부대상 보급체계 구축
직업 선호도 항목추가	전직 직무관련 기술평가	참여기업 연계강화	실무 전문가 교육/양성	최신정보 제공	피드백 시스템 구축	우수기업 인센티브	입찰지원 가산점 현실화	참여기업 전역자 피드백
유튜브 홍보	전문가 초청 세미나	영상콘텐츠 확산	진로설계 유형검사	상담사 역량강화	참여기업 홍보	기업정보 연계	전직교육 학습강화	최신정보 리스트화
기자단 운영	전직 성공사례	부대 내 카드뉴스	전직 성공사례	전직 인식 전환	군대 Chat GPT	관련 데이터 수집	군대 Chat GPT	관계부처 연계
전직성과 평가	웹드라마 제작	워크숍 세미나 개최	바이럴 마케팅	전직 골든타임	직업능력 개발기회 보장	수요자 중심 인터페이스	멀티미디어 콘텐츠 통합	유형별 사용자 맞춤서비스
오픈채팅 운영	홍보모델 활용	콘텐츠, 사용자 제작유도	전직 생애주기 시각화	골든타임 필수기간 알람제	행정규칙 개정	전직 멘토링 제도운영	부대 내 전직동아리 운영	간부대상 전직 인식개선
전직준비 배우자 모임	바이럴 마케팅	성공 전직자 간담회	부대지원 의무교육	전직 골든타임	골든타임 우수부대 선정	구직청원 휴가확대	직업능력 개발기회 보장	내일배움 카드지원
전직지원 네트워크 구축	소셜미디어 활용	유튜버 인플루언서 협업	기업 맞춤형 전직지원	1:1상담 연계	지속적인 피드백	온라인 교육자료 개선	자격증 취득 가산점	참여자 챌린지 운영



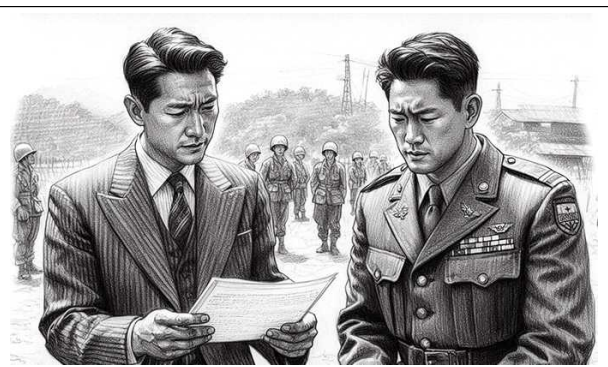
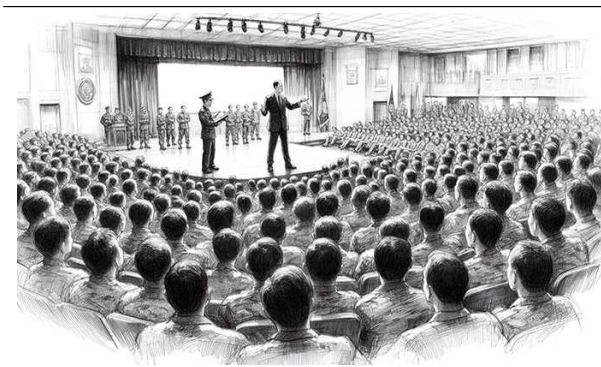
만다라트에서 도출된 아이디어 연계

- 기업홍보 : 네이버블로그 기업홍보 게시물
- 전직 성공사례 : 마케팅 캠페인 산업별 성공 사례홍보
- 바이럴 마케팅 : 고객 참여 이벤트 프로모션 추천인 보상 제공 프로그램
- 간부들의 직업능력개발 기회보장 : 학습능력 시간 보장 성과와 연계하여 인센티브 지급 포트폴리오 제작 및 지원
- 전직 골든타임 : (순차적인 포트폴리오, 이력서 작성), 목표 및 타임라인 설정

□ 아이디어 전달하기

○ 서비스시나리오

만다라트를 통한 아이디어 확산



○ 서비스 프로토타입 진행

- '24. 10.28~30 백령도 방문(관계기관 담당자 21명)

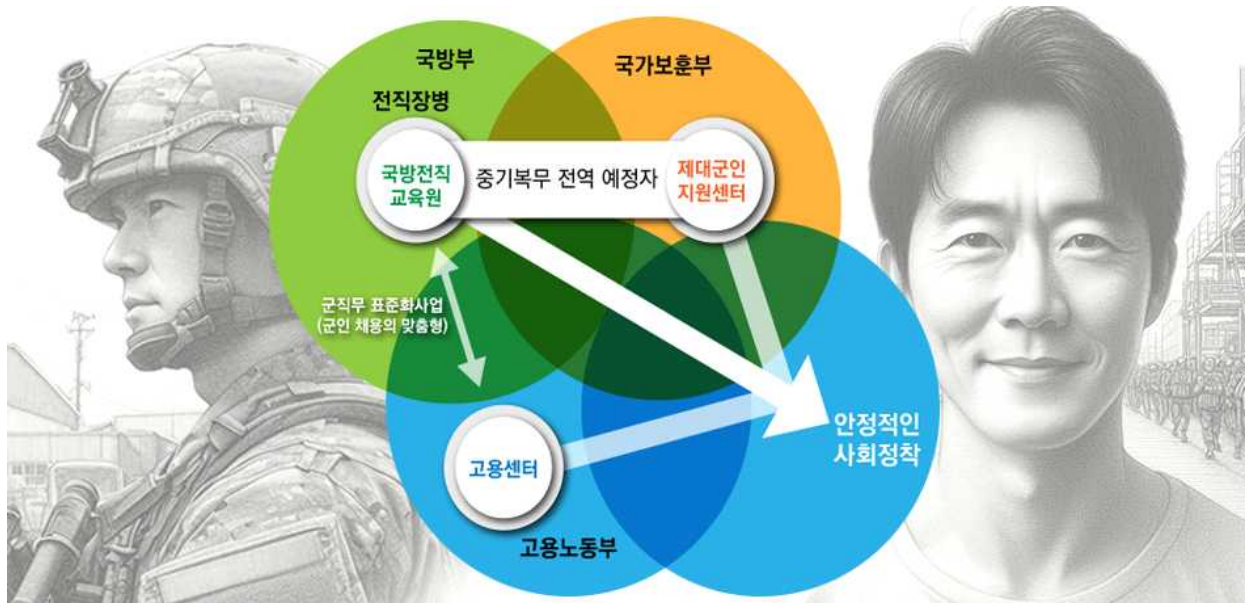
최전방수호장병 취업역량 강화교육 진행(전역 예정 간부 64명)

가. 공공서비스디자인 추진 성과

□ 정책수요자의 요구사항 확인 및 반영을 통한 문제정의

○ 기존 제도에 대한 이해관계자 인식 확인을 통한 문제정의 및 해결안 도출

구분	기존	개선
수요자 문제상황	<ul style="list-style-type: none"> • (전역간부) 기존 전직제도(전직지원기간 전직교육 등)에 대한 신뢰 부족 • (중소기업) 군인 채용 만족도는 높으나 채용에 따른 혜택 부족 	<ul style="list-style-type: none"> • 전직 대상자 의견을 반영한 교육프로그램 개발 • 전역군인 우수채용기업 혜택 강화(사업입찰 가산점 부여)
사회구조적 문제상황	<ul style="list-style-type: none"> • 전역간부 사회적응 및 취업 관련 실효적 프로그램 구성 요구 	<ul style="list-style-type: none"> • 전역간부와 기업에 대한 맞춤형 지원제도 구축
정책공급자 문제상황	<ul style="list-style-type: none"> • (전역간부) 전직에 도움되는 제도 개선 전직교육 개선 필요 • (중소기업) 군인채용기업에 대한 실질적인 혜택 부족 	<ul style="list-style-type: none"> • (중소기업) 군인채용기업에 대한 실질적인 인센티브 제공
이해관계자 문제상황	<ul style="list-style-type: none"> • 전역 이후의 상황은 결국, 본인의 몫이라는 인식 	<ul style="list-style-type: none"> • 군 간부의 전역 준비, 취업에 국가의 역할과 책임 강화



○ 제도 활성화 추진 이후, 연도별 연수자 인원 증가

- '21년 : 211명 / '22년 : 437명 / '23년 : 606명

- '24년 상반기 연수 인원은 754명으로 전년도 대비 초과 달성(9월 기준)

- 공급자 중심의 기존 운영 제도(정책)에 대해 심층 인터뷰 등을 통해 수요자 관점의 제도 개선안 발굴
- (전역간부) 전직지원제도에 대한 공문 전달 애로 등 안내(홍보) 부족으로 현행 제도 활용 곤란하고, 전방 및 격오지 근무자의 경우 취업설명회 등의 대면 행사 참여조차 제한됨
- (중소기업) 전역군인 고용에 대한 우수기업 인증제도가 있지만, 혜택이 미미하며 실질적인 혜택이 주어진다면 현장연수제도 참여 기업이 늘어날 것임

□ 중기복무 간부를 위한 맞춤형 전직지원제도 운영

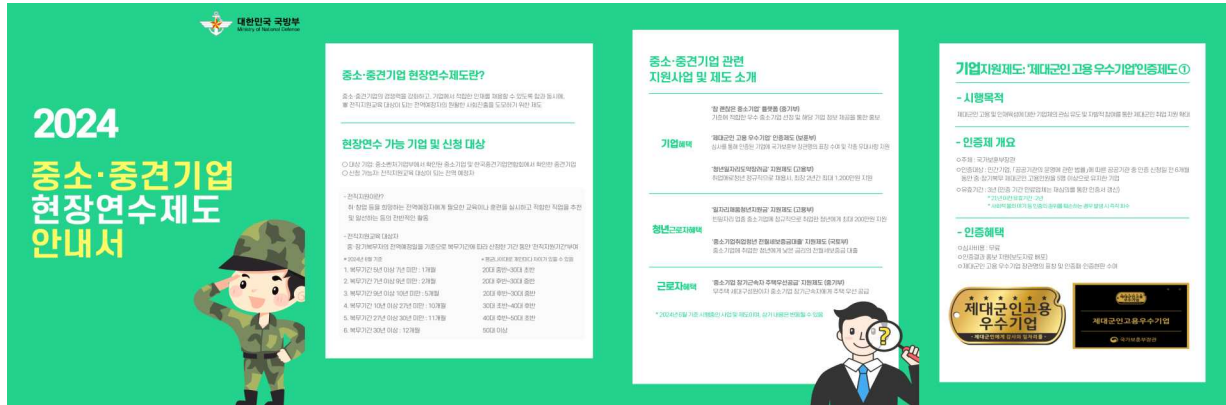
- 전직지원기간 확대(1~3개월 → 3~5개월)를 통해 전직 준비 활성화
 - * 군 전직 및 취업지원업무에 관한 훈령 개정(9.5부)
- 기업 내 현장연수 진행현황 파악을 위해 급여책정기준, 4대 보험 가입 여부, 대상자 선발방식, 기업 측 애로사항 등에 대한 설문조사 진행
- 현장 연수에 대한 제도발전을 검토하고 여러 관계 법령을 검토하던 중 「중견기업성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」에 따라 중견 기업에서도 현장 연수가 가능함을 확인하여 행정규칙에 반영
- 「중소기업인력지원 특별법」에서 정하는 현장 연수의 개념이 국내외를 구별하지 않는 검토의견 등을 반영하여 국외지사에서의 현장연수도 가능하도록 근거 마련

□ 현장연수제도 참여 기업 확대를 위한 인센티브 및 홍보 강화

- 부처 간 칸막이 해소, 국방부 보훈부, 전역 군인 채용 우수기업에 대한 인센티브 강화
 - * 국방부 사업 입찰 경쟁 시 보훈부 전역군인고용 우수기업 가점 부여

○ 2024 중소·중견기업 현장연수제도 안내서 배포

- 국방부, 국가보훈부, 한국경제인연합회 등 유관기관 온라인홍보
(국가보훈부 11,883개 기업, 중소기업본부 25,711개 기업)



□ 야전부대 간부 참여 현실화를 위한 전달체계 개선

- 스마트 인재관리시스템, 국방 전역지원 포털 구축(인터넷망)

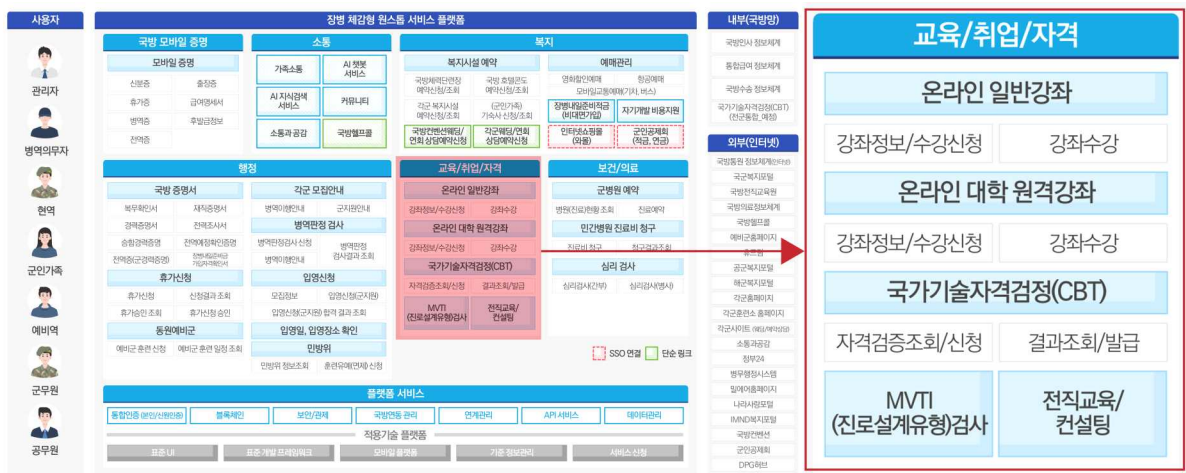
나. 기대효과

- 중기복무전역(예정) 군인의 요구에 맞는 취업 정보 제공을 통해 생애 목표에 맞는 맞춤형 취업 지원
- 우수한 중소기업에 대한 정확한 정보제공으로 이미지 개선 및 긍정적 인식 제고
- 중소기업에 필요한 우수 인력지원으로 기업 성장과 경쟁력 강화 및 산업발전에 기여

지금까지는(AS-IS)	→	앞으로는(TO-BE)
<ul style="list-style-type: none"> • 공급자 관점의 전직지원제도 운영 • 군 경력과 무관한 단순 업무 위주의 현장 연수 및 취업사례 다수 발생 • 현장연수제도 참여기업 안내 미비 		<ul style="list-style-type: none"> • 중기복무 간부 맞춤형 전직지원제도 운영 • 전역 간부와 기업의 수요 파악과 니즈를 반영한 진로 설계 및 사회진출 지원 • 현장연수제도 참여기업 확대 홍보 강화

가. 공공서비스디자인 지속가능 운영 방안

- 최전방수호장병 취업역량 강화교육('24.10.28~30)
 - '25~ 최전방수호장병 취업역량강화교육을 위한 가이드라인 구축
- 전직장병원스톱서비스플랫폼 구축사업 추진('24.10. 착수보고 완료)



공공서비스디자인 활동 결과 반영

- 보훈부, 전역 군인 채용 우수기업에 대한 인센티브(가점) 반영
 - * 전역군인 고용 우수기업으로 보훈부에서 인증한 기업이 국방부 사업입찰 경쟁 시 가점부여 근거마련을 위해 관련 행정규칙 개정·발령 예정 : 12월

주요 운영 방안	자원 운용 (인력, 예산, 조직법령 등)
• 최전방 수호장병 대상 취업역량강화교육 운영	• 국방일자리정책과 2명
• 전직장병원스톱서비스플랫폼 구축	• 국방일자리정책과 2명
• 보훈부협업 전역 군인 채용 우수기업 가점 부여	• 행정규칙 개정 및 발령예정

첨부1

공공서비스디자인 활동 및 홍보 실적

□ 공공서비스디자인 활동 실적

구분	일시	장소	참석자	주요 활동 내용
사전	2024.05.01. 15:00~17:00	국방부 본관4층 회의실	공공서비스디자인단 1, 서비스디자이너, 담당 공무원 1	① 국방부 과제 이해 ② 공공서비스단 구성안 논의
사전	2024.05.14. 14:00~17:00	OO 공수여단 부대(경기도)	공공서비스디자인단 6, 서비스디자이너, 담당 공무원 1	① 전역 예정 간부대상 사전 인터뷰 ② 과제 추진 필요성 확인
1차	2024.05.28. 14:00~16:00	국방부 본관5층 회의실	공공서비스디자인단 6, 서비스디자이너, 담당 공무원 2	① 국방부 공공서비스단 킥오프 미팅 ② 공공서비스단 진행과정 소개
2차	2024.06.04. 14:00~16:00	국방전직교육원 (경기도)	공공서비스디자인단 4, 서비스디자이너, 담당 공무원 2	① 현행 교육 프로그램 운영 확인 ② 전직지원교육의 한계확인
3차	2024.06.11. 14:00~17:00	기업 2곳 (광인산업, 비코비엔)	공공서비스디자인단 4, 서비스디자이너, 담당 공무원 2	① 전역군인채용 기업 만족도 확인 및 혜택 확대 방안 논의 ② 현장연수제도 참여자 의견 청취
4차	2024.06.15. 10:00~17:00	한양여자대학교 회의실(성동)	공공서비스디자인단 5, 서비스디자이너, 담당 공무원 1	① 상사 출신 유튜버 심층 인터뷰 ② 전직지원제도 한계 및 개선안 청취 ③ 페르소나와 고객여정맵 작성
5차	2024.07.12. 11:30~16:00	국방부 서문회의실	공공서비스디자인단 5, 서비스디자이너, 담당 공무원 2	① 유급현장연수제도 홍보 ② 참여기업 확대방안 등 논의
6,7 차	2024.08.05.~ 08.06.1박2일	해병, 해군, 공군 부대방문(백령도)	공공서비스디자인단 2, 서비스디자이너, 담당 공무원 2	① 도서지역 근무 간부의 전직지원제도 활용에 대한 애로사항 및 건의사항 청취
8차	2024.08.16.~ 09:00~11:00	스마트워크센터 회의실(용산)	공공서비스디자인단 6, 서비스디자이너, 담당 공무원 2	① 만다라트를 활용한 아이디어 회의
9차	2024.09.30. 10:00~14:00	스마트워크센터 회의실(용산)	공공서비스디자인단 6, 서비스디자이너, 담당 공무원 2	① 만다라트에서 도출된 아이디어 확산 회의
10차	2024.10.28.~ 2024.10.30	백령도	공공서비스디자인단 3, 서비스디자이너1, 담당 공무원 2	① 최전방수호장병 취업역량 강화교육 ② 전역예정간부 64명 대상
			국방부(2), 국민연금공단(3), 고용노동부(3), 국가보훈부(2), 국방전직교육원(9명)	
11차				

□ 홍보실적

- 공공서비스디자인단 언론매체 홍보(국방일보)

국방부, '2024년 국군장병 취업박람회' 개최

GS리테일, 스타벅스, 포스코, LIG넥스원, 현대로템 등 150여개 기업.기관 참가
국방부-한국경제인협회 간 업무협약(MOU)체결로 기업의 군장병 고용 분위기 확산 기대



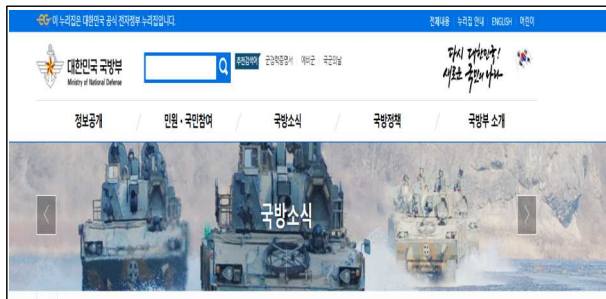
국방부차관, 한국경제인연합회 업무협약('24.4.30)

군 전역 간부의 재취업 수요자 관점 정책 설계



국방부 공공서비스디자인단 활동 보도('24.9.12.)

○ 중소·중견기업 현장연수 제도 안내(국방부 누리집 게시)



국방소식

공지사항

중소·중견기업 현장연수 제도 안내

작성일: 2024.07.24 조회수: 3125

중소·중견기업의 경쟁력 강화를 위해 기업에 적합한 인재를 선별 채용할 수 있도록 하고, 軍 전직지원교육 대상이 되는 전역예정자의 원활한 사회진출을 도모하고자 「중소·중견기업 현장연수」 제도를 연수 신청자와 대상 기업에게 불입과 같이 안내합니다.

2024. 7. ..

국방부 국방일자리정책과

첨단정보

국방부 중대형소중견기업 현장연수 제도 안내(hwp) (2.05 KB) **해당문서** | 기업형중소중견기업 현장연수 제도 안내(hwp) (2.05 KB) **해당문서**

(보라우표 특성상, 파일명이 길면 잘릴 수 있습니다.)

N 중소중견기업 현장연수제도

블로그 카페 이미지 지식IN 인플루언서 동영상

광주광역시 기업지원시스템 · www.gjbizinfo.or.kr · fileDownload PDF

중소중견기업 현장연수제도 안내서

16페이지, 2MB 대한민국 국방부 Ministry of National Defense 2024 중소·중견기업 현장연수제도 안내서 목차 1 중소·중견기업 현장연수제도란? 2 현장연수 가능 기업 및 신청 대상 3 신청방법 4 현장연수 수당 소득세...

광주광역시 기업지원시스템 · www.gjbizinfo.or.kr · fileDownload HWP

(국방부, 공통)중소·중견기업 현장연수 제도 안내.hwp - 광주광역시 기업지원...

2MB 중소·중견기업 현장연수 제도 안내 중소·중견기업의 경쟁력 강화를 위해 기업에 적합한 인재를 선별 채용할 수 있도록 하고, 軍 전직지원교육 대상이 되는 전역예정자의 원활한 사회진출을 도모하고자 「중소·중견기업 현장연수」 제도를 연수 신청자와 대상 기업...

□ 공공서비스디자인 활동 총평

○ (국민디자인단 참여국민)

- 이번 공공서비스디자인단 활동을 통해 수혜자를 중심으로 제도가 개선되는 과정에 직접 참여할 수 있어 큰 의미가 있었습니다. 전역 예정 간부들과의 인터뷰를 통해 전역 이후 전직을 준비할 때 겪는 다양한 어려움을 듣고 그 고충을 이해하게 되었습니다. 이 과정에서 실제 제도 수혜자의 목소리가 제도 개선에 있어 얼마나 중요한지 깨달았습니다. 여러 차례 회의를 진행하며 문제를 정의하고 다양한 아이디어 발견, 효과적인 해결방안에 대해 논의했습니다. 전체적으로 이번 활동을 통해 공공서비스 디자인이 국민의 삶에 실질적으로 영향을 미칠 수 있는 의미 있는 일이라는 것을 느꼈습니다. 더 많은 사람들의 목소리를 듣고 실질적인 도움을 주기 위해 고민하는 과정을 통해 사회에 긍정적인 변화를 이끌어 낸 것 같아 뿌듯했습니다.

○ (담당공무원)

- 공공서비스디자인단 활동은 애국심으로 국가에 헌신한 군 간부들이 본인의 희망과는 다르게 복무를 마무리하는 시점에서 제2의 인생을 설계하는데 조금이나마 도움이 될 수 있는 방안에 대하여 의견을 나누고 정책을 설계해나가는 보람된 시간이었습니다. 수차례 회의를 거치며 정책수요자의 애로사항 청취, 해결방안 마련을 위한 다양한 아이디어 발굴, 제도개선안 도출까지 마법같은 공공서비스디자인단 활동이었습니다. 금년도 활동이 중기복무 간부의 전역 이후 성공적인 사회복귀의 초석이 되는 전직지원제도의 지속적인 발전으로 이어지길 기대해봅니다.

□ 공공서비스디자인 과제 운영의 효과

- (국민참여 성과) 국방정책의 투명성과 효과성 제고
 - 공공서비스디자인 과제 운영을 통해 정책수요자인 국민이 직접 참여하여 현행 전직지원제도의 보완이 필요한 부분을 확인하고 개선안을 발굴해 나가는 것은 현 정부의 국정목표이자 정부혁신 전략 중 하나인 국민과의 소통과 협력을 강화하고 국방정책의 투명성과 효과성을 제고한다는 점에서 큰 의의가 있음

□ 공공서비스디자인 과제를 통한 성과창출을 위한 제언

- (과제의 추진 기간 확대) 1년 → 2~3년 추진가능하도록 개선
 - 공공서비스디자인 과제를 추진하면서 도출된 다양한 의견을 실행하기에는 시간과 예산 등의 한계가 있으므로 필요한 경우에는 공공서비스디자인 과제 운영 단위를 2~3년간 지속할 수 있도록 하여 정책의 완성도를 높이고 환류 기능을 추가하는 것이 필요
- (다부처 협력) 공공서비스디자인 사업 홍보 강화
 - 행정안전부 주관으로 매년 공공서비스디자인 사업 전반에 대한 설명, 부처별 과제선정 등에 대한 언론보도를 실시하여 일반국민의 사업 인지도 개선과 부처별 업무담당자 사기 진작과 부처 국실장 등 고위공무원의 관심을 제고할 수 있도록 건의
- (결과의 지속적 운영) 지속 운영 여부를 업무평가지표에 반영
 - 공공서비스디자인 과제추진결과 도출된 개선안에 대한 지속적인 실행 여부를 부처별 내부업무평가지표에 포함하여 공공서비스디자인단 운영 결과물이 일회성에 그치지 않도록 환류 등 지속적인 정책연계 강화 건의