

2013. 4. 19(금) 제 2 회의

제 3 분과

군사 및 교토행정

현역병 복무 단축 추진에 따른 부사관 인력확보 방안

김 정 연, 박 성 만(대구과학대)

I. 서 론

현역병 복무기간 단축은 2012년 제18대 대통령 선거당시 여야 대통령 후보가 공히 군 입대 예정자와 현역병들의 표를 의식하여 공약한 사항으로 대국민 신뢰를 위해서 단축이 불가피한 실정이며, 공약단계에서 여건 조성을 우선하겠다고 하였다.

국방부는 ‘병사복무기간을 현재 21개월에서 18개월 단축에 대하여 저출산 추세와 맞물려 심각한 병력자원 부족문제가 발생할 수 있다’는 신중한 의견이며, 18개월로 단축하면 2021년부터 2029년까지 병력자원이 60,000명 ~ 69,000명이 부족한 반면, 복무기간을 21개월로 유지하면 2029년에 부족한 병력자원은 절반인 37,000명 수준이다.

이에 따라 대체병력으로 부사관 인력을 약 30,000여 명을 증원해야하고 이렇게 되면 연간 약 1조원의 예산이 추가로 소요된다고 국방부는 주장하였다. (조선일보 2013. 1. 4)

반면 전 국방부 장관 김장수(현 청와대 국방안보실장)은 현역병 복무기간 단축은 공약사항이라면서 복무기간 단축의 필요성을 강조하였으며, 부사관을 1만명 증원하면 되고, 예산도 해마다 2500억원 정도만 투입하면 가능하다는 견해를 밝혔다. (매일경제 2013. 1. 12)

한국국방연구원 자료에 의하면 우리나라는 6·25전쟁 발발로 징병제가 시행되면서 육·해·공군 모두 36개월 복무를 했고, 1977년 육군·해병대 복무기간을 33개월로 단축한 이후 점진적으로 단축해 왔으며, 육군 복무기간은 1993년 26개월, 2003년 24개월로 단축되었다.

노무현 전 대통령은 2008년에 육군 복무기간을 24개월에서 2014년 까지 18개월로 점진적으로 단축하기로 결정하였으나, 이명박 대통령 취임 후 발족한 국방선진화위원회는 2010년에 병역자원 부족 등을 이유로 2011년까지 21개월로 단축한 뒤 현재 유지되고 있다.

군대의 주요임무는 무력 관리를 통하여 전쟁을 억제하고, 국민의 생명과 재산을 보호하는 것이다. 이러한 무력관리는 전문 직업군인의 담당분야라 할 수 있으며, 유능한 전문 직업군인을 보유하는 것이 군으로서의 전투력의 극대화를 이룰 수 있는 것이다.

우리나라는 주변 강대국의 군사적 위협은 물론이고, 북한은 오늘날 까지 “하나의 조선”을 구호로 하여 인민군을 “혁명 군대”라고 지칭하고, 한반도 적화혁명을 목표로 “4대 군사 노선 (전군 간부화, 전군 현대화, 전 인민 무장화, 전국 요새화)” 을 1998년

개정된 헌법에 명문화하고 있다.

또한 북한은 근래에 미사일 시험 발사, 3차 핵실험 강행, 천안함 폭침사건, 연평도 포격사건, 2012년도를 강성대국 건설 완성의 해, 정전협정 파기, 1호 전투준비태세 선언, 전략미사일 부대의 사격 대기, 남·북한 통신망 단절, 개성공단 가동 중단 등을 통하여 험악한 언어로 일촉즉발의 전쟁분위기를 조성하고 있는 상황은 심각한 경제난에도 불구하고 계속 군사력 건설에 집중하여 무력에 의한 한반도 적화야욕을 여실히 드러내고 있으므로 국민의 안보의식 함양과 군의 임무와 역할은 실로 막중하다고 아니할 수 없다.

이러한 현실에서 대선공약사항으로 제시해 국민적 지대한 관심을 불러온 현역병 복무기간을 현재의 21개월에서 18개월(육군·해병대 기준)로 줄이는 방안을 추진하겠다는 공약을 뒷받침하고 병 복무기간의 단축된 빈자리를 부사관으로 충원하여, 심각한 취업난 해소에도 기여하겠다는 정책이므로 심도 있는 연구 검토가 필요한 시점이라고 할 수 있다.

부사관은 소부대 전투 지휘자로서 군 전투력의 중추적 역할과 무기·장비 운용의 전문가, 부사관과 병 교육훈련의 교관 및 부대 목표 달성에 적극 기여하는 관리자, 부대 전통 및 문화 계승 발전자의 역할 등 국가의 부국강병을 위해서 위국 헌신하는 책무를 지니고 있다.

따라서 부사관은 군의 완벽하고 성공적인 임무수행을 위해 대단히 중요한 신분이므로, 저출산으로 병력 자원의 감소 추세에 있는 현실에 맞게 필수 가용자원의 안정적인 인력확보 문제는 군 조직의 목표를 달성하는 측면에서 가장 시급하고도 중요한 과제라 할 수 있으므로 부사관 인력채용방안을 모색하고자 한다.

Ⅱ. 군 인력획득에 관한 이론적 고찰

1. 신규 채용의 개념

신규채용은 임용의 일종으로서 조직외부로부터 새로 사람을 구해 조직의 결원을 보충하는 활동이다. 신규 채용은 채용 또는 ‘외부로 부터의 임용(staffing from outside the service)’이라고도 한다. 임용은 신규채용과 내부임용(내부로 부터의 임용 : staffing from inside the service)이라는 두가지 범주로 구분된다. 신규채용은 다시 공개경쟁채용과 특별채용으로 구분된다.

공개경쟁채용은 자격있는 모든 사람에게 지원할 기회를 주고 타당한 경쟁시험에 의한 실적의 확인에 따라 채용 후보자를 결정한다는 요건을 충족시켜야 한다. 공개경쟁채용은 ‘실적의 원칙’과 ‘평등의 원칙’이 지배하는 ‘공개경쟁’을 보장해야 한다. 공개경쟁의 조건 또는 구성요소로는 ①적절한 공고, ②지원기회의 제공, ③선발기준의 현실성, ④차별금지, ⑤능력을 기초로 한 서열 결정, ⑥결과의 공개가 있다.

특별채용은 공개경쟁채용제도를 보완하고 임용체제에 필요한 융통성과 적응성을 부여하려는 제도로서 요건과 절차는 엄격히 규정하여야 하며, 제도의 목적을 훼손하지 않도록 노력해야 한다. 채용 경로의 다양화, 채용 결정에 대한 부처 자율권 강화 등으로 공무원 특별채용의 비율이 늘어나고 있는 추세이다. (오석홍, 2009.)

인적자원의 확보는 우리사회의 많은 인적 자원을 상대로 공직에 지원하도록 유도하고, 그 중에서 능력과 자격을 갖춘 사람을 뽑는 활동이다. 공직의 울타리 밖에 있던 사람을 안으로 불러들여 공무원의 신분을 부여하는 것이다. 흔히 말하는 신규채용이다.

인적자원의 확보는 인사활동의 사이클이 시작되는 첫 과정이다. 여기에서 유능한 인재를 확보해야 나머지 과정 모두가 원활하게 움직일 수 있다. 인사행정의 효과성을 확보하기 위한 최소한의 필요조건인 것이다. 그리고 모집은 공무원을 채용해야 할 때 지원자를 확보하는 활동이다. 즉 선발시험에 응할 잠재적 인적자원을 찾아내서 지원하도록 유도하는 행위이다. 모집의 이러한 정의에는 선발이 공개경쟁으로 이루어진다는 의미까지를 내포하고 있다.(유민봉, 임도빈 2012.)

2. 군 인력채용에 대한 정의

군에서는 채용과 모집을 인력획득이란 용어를 사용하고 있으며, 인력획득(Manpower Acquisition)은 소요인력을 충족시키기 위해 인력을 육성 공급하는 행위로서 양적·질적 소요를 고려하여 인력운영계획에 명시된 숫자상의 인원을 신분별·계급별·병과별(군사특기별)로 충원시키는 과정이다. (육군인사사령부, 2008. 7)

군 인력 획득은 전·평시 군에 소요되는 인력을 충족시키는 활동과 획득된 인력을 재평가하여 미래 환경에 대비하는 우수 인재 확보의 장기복무제도로 구분된다고 할 수 있으며, 개인별로는 진출을 보장하는 인사관리의 성격을 띠고 있다.

인력 획득이란 전·평시 군에 소요되는 인력을 충족시키는 활동으로 인력계획에서 판단한 획득 소요를 양적 및 질적 소요를 고려하여 모집·징집·소집의 방법으로 충원하는 과정을 말한다.

인력획득 제도 중 가장 보편적인 제도는 징병제와 지원제이다. 징병제는 국민개병주의에 입각하여 대한민국 18세 이상의 남자에게 병역의무를 부여하는 제도로 주로 兵의 충원에 사용되며, 지원제는 군에서 요망하는 자격 조건을 충족시킬 수 있는 유자격자중 지원자를 대상으로 획득하는 제도로 주로 군 조직의 기간이 되는 장교·준사관·부사관과 기술병의 획득에 사용되고 있다. (육군본부, 2003.)

3. 군 인력 채용의 다양성

군 조직의 방대성, 피라밋형 조직구조의 특성으로 인하여 병·부사관·준사관·장교 등 신분별로 획득대상이 다양하고, 각 신분별로 모집방법, 임관과정 등 다양한 채용 체계를 가지고 있다. 군에서는 신분별로 상이한 선발과정을 거쳐 인력획득을 하기 때문에 신분별로 기본자질에 차이가 나며, 동일 신분 내에서도 다양한 획득 경로별로 기본자질에 많은

차이가 있다.

부사관 인력획득은 ① 현역병에서 부사관·전문하사 모집 ② 민간에서 전투·기술행정, 특전·특수, 여군부사관 모집 ③ 군 장학생 모집 제도가 있다.

현역병과 민간 모집의 지원 자격은 고졸이상이지만 장학생제도는 전문대와 기능대 1학년학생을 대상으로 하고 있다. 육군과 학군제휴 협약(MOU)이 체결되어있는 전문(폴리텍)대에 재학중인 남학생으로 육군에서 정한 장학생 선발 전형에 합격하여 장학생으로 사전 선발되어 임명된 자를 말한다.

그리고 부사관의 장기복무는 7년 이상 군 복무를 하는 것으로서 단기복무 부사관 중 지원에 의거 병과별·군사특기별로 적정 진출률을 유지하면서 계급별·병과별(군사특기별) 정원을 충족할 수 있도록 매년 임관 연도별·병과별(군사특기별)로 장기복무 및 복무연장 계획을 수립 시행하고 있으며, 육사출신과 준사관은 장기복무 및 복무연장 제도 없이 복무한다.

<표 1> 부사관 장기복무 선발 평가요소 및 배점

평가요소	근무 평정	교육	상훈	지휘 추천	격오지 근무	의견서	체력 검정	잠재 역량	심사위원 질적평가
배 점	40점	10점	3점	25점	5점	5점	5점	2점	5점

* 2012년 인사사령부 자료

4. 부사관의 역할 및 책무

부사관은 군대에서 장교와 병 사이에 위치한 간부로서 하사·중사·상사·원사의 계급 가진 전문 직업군인이며, 부사관의 역할은 육군규정 112 부사관 인사관리규정(2012. 3.1)제3조에 의하면 아래와 같다.

『부사관은 군 전투력 발휘의 중추이다. 그러므로 조국에 대한 헌신과 봉사의 자세로, 맡은바 직무에 정통하고 강인한 정신력과 체력, 숙달된 전투기량을 바탕으로 술선수범하여 병사들을 이끌고 훈련시키며 전투를 수행하여야 한다. 또한 부사관 및 병의 병영생활을 지도하고 병력·장비·시설물 관리 등 비전투손실 예방활동에 힘써야 한다. 따라서 부사관의 역할은 다음과 같다.

- ① 소부대 지휘자로서 소부대 전투 지휘 및 전술훈련과 병 전투수행능력을 향상시키며 부사관·병의 개인 전투준비 태세를 유지한다.
- ② 부사관·병 교육훈련 교관으로서 병 기본 훈련의 계획·준비·실시·평가 및 주특기 훈련과 소부대 전투 기술을 지도할 수 있도록 교관능력을 구비하여 초급부사관 교육훈련을 지도하고 부대 교육훈련 준비를 지원하며 부단한 자기개발로 임무수행 능력을 향상시킨다.
- ③ 전투장비 운용 전문가로서 무기와 장비를 효율적으로 운용·유지하고 최상의 기술발휘가 가능하도록 운용병을 교육시킨다.
- ④ 전투준비 태세 유지를 위한 부대관리자로서 경험과 전문능력을 바탕으로 상관에게

조언하고 부사관·병의 신상파악 및 사고예방 등 병영생활 지도와 인사관리를 수행하며 부대의 물자·시설·급양·보급품을 관리한다.

⑤ 전투위주의 부대전통 계승·발전자로서 지휘관을 중심으로 부대원을 단결시키며 부대규정과 전통을 계승 발전시킨다.』 [육군규정 112 부사관 인사관리규정(2012. 3.1)제3조]

그리고 국군병영생활규정(국방부 훈령 제 600호, 1998. 8. 6)제 3조 (책무)에는 부사관의 책무를 『 부사관은 부대의 전통을 유지 유지하고, 명예를 지키는 간부이다. 그러므로 맡은바 직무에 정통하고, 모든 일에 솔선수범하며, 병의 법규 준수와 명령이행을 감독하고, 교육훈련과 내무생활을 지도하여야 한다. 또한 병의 신상을 파악하여 선도하고, 안전사고를 예방하며, 각종 장비와 보급품 관리에 힘써야 한다.』 라고 명문화 하고 있으며, 최근 들어 부사관의 역할 증대와 위상 강화로 인해 역할과 책무를 재정립하고자 하는 연구가 육군의 관련 부서에서 심층적으로 검토되고 있다.

Ⅲ. 부사관 인력 채용 현황과 문제점

1. 현 황

1) 부사관 모집

지원 연령은 군인사법 제 15조 임용연령 제한에 의거 만18세에서 27세 이하인 자로 규정하고 있으나, 예비역은 제대군인 지원에 관한 법률 제19조에 의해 30세 까지 연장 적용하고 있다. 학력은 고등학교 졸업 이상자 이며, 중학교 졸업자는 국가기술자격증 취득자에 한하여 지원이 가능하다. 신체조건으로 부사관 신체조건 기준을 통과한 신체등급 3급 이상자(특전 부사관은 2급이상)로 규정하고 있다. 그리고 군인사법 제10조 ① 항의 임용 자격을 가진 자 (사상이 건전하고 품행이 단정하며 체력이 강건한

<표 2> 부사관 모집 과정 및 양성교육 현황

모집 과정		지원 자격		양성교육	입관후 의무 복무기간	모집 주관
		학력	연령/ 신체			
현역	전문하사	고졸이상	<ul style="list-style-type: none"> 연령 : 18 ~ 27세 (예비역 : 30세까지) 신체 : 3급이상 (특전 : 2급이상) 	사단 신교대 2주	현역복무후 6~18개월	사·여단 육군 인사사령부
	전투, 기술, 행정			부사관학교 12주	4년	
민간	전투, 기술, 행정, 특전, 여군, 특수			17주 (육군훈련소 5주 + 부사관 학교 12주)	4년 (여군 3년)	
	군장학생			학군제휴 협약대학 재학생	4년+장학금 수혜기간	
	예비역	고졸이상		부사교 : 하사이하 12주, 중사이상 3주	4년	

* 특전 부사관은 특수전 사령부에서 모집업무 주관

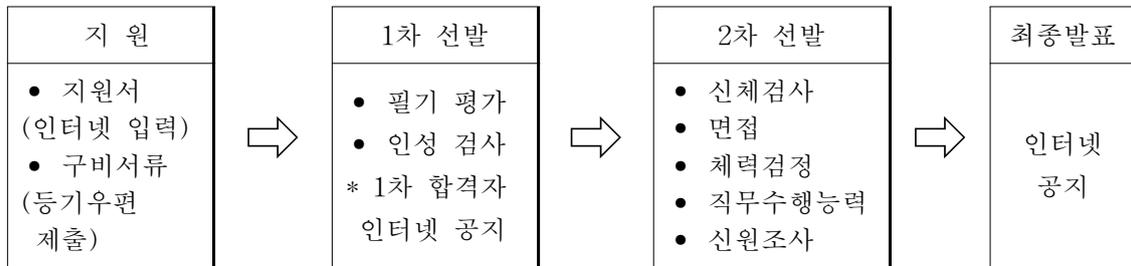
자)와 군인사법 제10조 2항 임관 결격사유에 해당되지 않는 자를 대상으로 하고 있다.(육군 인사사령부 인력획득처 홈페이지)

부사관 지원은 인터넷(<http://www.goarmy.mil.kr>/<http://www.army.mil.kr>)으로 지원한 후 소정의 지원서와 구비서류는 육군인사사령부 인력획득 지원처 모집업무 담당관에게 등기우편(우편번호 : 321-929 충남 계룡시 신도안면 계룡대로 663 사서함 501-12호)으로 제출해야 한다.

2) 부사관 선발 절차

선발 절차는 지원 시 제출한 서류 검토(서류 전형)에 이어 1차 필기시험을 본 후, 2차는 면접, 체력, 신체검사, 직무수행능력 평가, 신원조회를 거쳐서 최종 선발하고 있다.

<표 3> 부사관 선발절차



1차 평가는 국방연구원에서 문제 은행식으로 출제하며, 시험 장소는 전국 12개 지역(도 단위) 학군협약 대학으로 육본에서 출장을 나가 실시하며, 필기(30점 배점)평가는 지적능력평가로 언어논리(25문항), 자료 해석(20문항), 공간지각(18문항), 지각속도(30문항)를 평가하며, 직무수행능력 평가로 직무성격 및 상황 판단 능력 검사와 인성검사(MMPI-II)를 실시한다.

인성검사는 2차 면접 평가시 심층 심의 후 합·불 판정을 하고, 인성검사관은 전문성 고려 군종장교로 편성 운영하며, 1차 합격자 발표는 인터넷에 공지한다.

2차 평가의 직무수행 능력 평가(30점 배점)는 전공과목 평가 15점, 전공분야 자격, 면허 13점, 잠재역량(한국어, 전산, 한자, 영어, 무도, 리더십) 2점 이내의 배점으로 평가한다.

면접(30점)은 발표력, 표현력, 국가관, 리더십, 태도, 발음, 예절, 품성, 성장환경과 1차 때 실시한 인성검사결과에 대한 심층 심의 후 합·불 판정을 하게 된다.

체력검정(10점)은 1.5km 달리기(5점), 윗몸 일으키기(3점), 팔굽혀펴기(2점)를 등급을 부여하여 점수를 부여한다. 면접과 체력검정은 육군인사사령부에서 대상자를 계룡대로 불러 통합 평가를 실시하고 있다.

신체검사는 육군에서 지정한 일자에 개인별로 지역 국군병원에서 실시하며, 신원조회는 적합, 부적합으로 평가하되 부적합 판정자는 불합격 처리된다.

또한 육군에서는 지원자의 편의를 위해 과거 응시했던 결과를 본인의 희망에 따라 2차 평가까지 응시한 지원자에 한해 재지원시 인정해 주고 있으며, 유효기간은 필기시험은 1년, 신체검사는 3개월을 반영해 주고 있다. (육군 인사사령부 인력획득처 홈페이지)

<표 4 > 부사관 선발 평가 요소별 배점

구분	계	1 차		2 차				
		필기 평가	인성검사	체력 검정	면접	직무수행 능력평가	신체검사	신원조사
배점	100	30	심층심리의 후 합·불 판정	10	30	30	합·불	적합, 부적합

3) 부사관 양성 교육 및 인사관리

부사관 양성기간은 군 미필자는 육군훈련소에서 군인화 교육훈련과정 5주와 육군 부사관 학교에서 부사관 후보생 신분화 과정 12주 수료 후 하사로 임관하며, 대위 이상 예비역은 중사로 임관한다. 육군 및 해병대에서 중사이상 군 복무 후 전역한 예비역은 부사관 학교에서 3주의 양성과정을 이수하게 되며, 병장이나 하사로 전역한 자 등은 부사관 학교에서 12주의 양성과정을 이수해야한다. 부사관 학교에서 하사로 임관하기 전에 임관종합평가 불합격 시에는 임관에서 제외될 수도 있다.

부사관은 장교와 병 사이에 있는 간부로서 하사, 중사, 상사, 원사의 계급을 가진 전문 직업 군인으로서 의무복무기간은 임관 후 남군은 4년, 여군은 3년이다.

진급은 하사 임관 후 중사진급은 하사로서 2년, 상사 진급은 중사로서 5년, 원사진급은 상사로서 7년의 계급별 최저복무기간이 적용되며, 하사 6년 이상 경과자는 중사, 중사로서 12년 이상경과자에 대해서는 상사로 근속 진급을 시켜주고 있으며, 상사, 원사 진급은 장기 복무로 임명되어야 한다. 계급별 정년은 하사 40세, 중사 45세, 상사 53세, 원사 55세이다. (육군 인사사령부 인력획득처 홈페이지)

4) 부사관 처우 및 후생 복지

군인은 타 직업에 비해 격오지 근무로 생활여건이 열악하고 복지시설 부족으로 장병 및 군인가족의 불편을 초래하고 있으며, 자녀교육을 위하여 부모가 별거 하는 등 근무 의욕을 상실하게 요소가 많이 있으나 최소한의 쾌적한 삶의 여건 보장을 위하여 다양한 제도와 대책 마련을 위해 노력하고 있으며 부사관으로 임관시에는 주로 다음과 같은 처우 및 후생 복지 제도를 운용하고 있다. (육군 인사사령부 인력획득처 홈페이지)

① 국가공무원으로서 확실하고 안정된 직장을 보장한다. 부사관을 지원하여 소정의 시험에서 합격한 후 육군 부사관 학교에서 부사관 양성교육을 수료하고 하사로 임관 시 국가공무원으로 신분이 상승되고, 장기복무를 지원하여 선발되면 안정된 평생직장이 보장된다. (정년 : 상사 53세, 원사 55세)

② 최단 기간 내 목돈마련이 가능하다. 동급 학력수준에서 일반사회와 비교 시 군은 식사 및 숙소제공, 의복비 과다지출 등이 불필요하여 부사관 4년 의무복무 간 봉급액의 60% 저축 시 5천여만 원 저축이 가능하나, 사회에서는 동급 연봉이상 수령 시에도 주거비, 유희비, 의복비, 교통비, 데이트비용 등으로 5천만 원 마련을 목표로 하여 월70만원을

저축할 경우 5년 이상의 기간이 소요 된다.

※ 하사 3년(6,100만원) + 중사 1년(2,600만원) = 8,700만원

☞ 60%저축 시 5,220만원 + 퇴직금700만원

③ 육군에서 제공하는 다양한 복지 혜택으로 실질임금은 더욱 높다. 독신자 숙소, 관사, 군인 아파트를 제공하여 숙소에 대한 걱정이 없으며, 군인공제회의 특별 분양 아파트 공급과, 저렴한 이자의 융자혜택으로 내집 마련의 꿈을 조기에 달성할 수 있으며, 전국 18개소의 군병원 무료이용이 가능하고, 사고 시 최대 1억 원을 보장하는 맞춤형 보험에 자동으로 가입되며, 서귀포호텔 등 전국 70여개의 휴양시설과 지역별 육군에서 운영하는 쇼핑센터 등 각종 매장에서 저렴하게 쇼핑을 할 수 있다.

④ 20년 이상 복무하고 전역 시 연금혜택 등으로 노후가 보장된다. 20년 이상을 복무하고 전역하면 죽을 때까지 연금혜택을 받을 수 있으며, 국립묘지 안장 등 각종 혜택을 받을 수 있고, 33년 이상 성실히 복무하면 전역시에는 보국훈장 수혜로 국가 유공자 대우를 받는다.

⑤ 개인의 전공과 능력을 발휘할 수 있는 전문분야에서 근무할 수 있다.

개인의 전공, 자격에 따라 전투, 기술, 행정 등 다양한 분야에서 전문화된 업무수행을 할 수 있도록 보직관리가 가능하다.

⑥ 대학진학, 기술자격증 등 자기발전의 기회를 제공한다. 전문대학, 사이버대학, 대학교, 대학원 진학 등 자기발전의 기회를 부여하고 또한 육군에서 주관하는 국가 기술자격 검정시험(연2회)을 실시하여 자격증을 취득할 수 있는 기회가 주어진다.

⑦ 폭넓은 자녀교육 지원을 한다. 장기복무자 자녀 중·고교 재학생의 학비가 전액지급하며, 대학진학 시 장학금 지급과 학비도 국가에서 전액 무이자 대출을 지원하고 있으며, 대도시에서 학업중인 자녀에게 군에서 운영하는 기숙사 (12개 학사 : 송파, 의정부, 영등포 2개, 화성, 춘천, 계룡, 부산, 대구, 원주, 광주, 유성)를 제공하여 교육여건을 보장해 주고 있다.

2. 문제점

1) 홍보활동

육군의 홍보(弘報)는 국민을 대상으로 육군에 대한 우호적인 분위기 조성을 위해 설득적인 홍보매체를 통해 육군의 참 모습을 전달하는 행동을 말한다.

육군의 홍보에는 두가지 유형이 있는바, 육군본부 정훈공보실을 통한 강한 육군상(像) 부각 노력과 인사사령부의 직업 선택의 우월성을 강조하면서 우수인력 획득 모집홍보 기능이 있다. 이는 강한 육군 브랜드 홍보와 육군모집 홍보의 시너지 효과 발휘가 가능하다.

우수인력 획득을 위한 모집 홍보 체계는 육본 인력획득지원처에서 매년 반복적으로 신분별 전 모집과정에 대한 홍보계획 수립과 통합 홍보를 실시하며, 모집 위임부대별 계획에 의해 모집홍보를 병행하여 시행하고 있다. 모집위임부대는 장교 획득을 위한 육사, 3사, 학군(ROTC)과 부사관 획득으로는 특전사가 해당되며, 12

개 모집부대에서 지역별 모집 홍보관을 운영하고 있다.

홍보 수단으로는 매년 유사종류 반복 제작 유인물과 옥외 대형 전광판을 이용한 육군 이미지 홍보, 신문, 잡지, 인터넷, 인트라넷에 육군모집 홈페이지 운영, TV 및 공익광고 등의 활동을 하고 있는바, 신세대 취향에 맞는 적극적인 홍보활동이 요구된다.

2) 2차 평가 장소

현재 1차 필기시험은 전국 도 단위 학군협약대학을 선정하여 육본에서 출장을 나가 실시하고 있으며, 2차 면접, 체력검사 등은 1차합격자가 육본으로 집합하여 계룡대지역에 위치한 건양대학교 학습관에서 행정처리와 면접, 체력검정은 계룡대 영내로 이동하여 검정을 실시하고 있다. 전국 각 지역의 응시자들은 2차 평가 장소를 1차와 동일한 장소를 원하고 있다.

3) 현역병에서 부사관 및 전문하사 선발

현재 육군의 부사관 인력 획득 업무는 육군 인사사령부에 집중되어 있어 인력 획득 업무의 개선이 필요하다.

2008년 병 복무기간 단축에 따른 군 전투력 강화를 위한 전투기술 숙련병 및 첨단장비 전문 인력의 안정적 확보를 위하여 도입된 전문하사의 복무기간의 현행 6~18개월으로 한정된 것은 기본 취지에 미흡하다.

4) 양성교육과 의무복무

부사관의 위상 정립과 간부 양성교육훈련의 일관성이 필요하므로 육군훈련소와 부사관학교로 이원화된 양성교육 체계에 대하여 부사관 후보생들과 부사관들이 부사관학교로 일원화를 원하고 있다.

그리고 국가관과 안보관, 군대에절 및 인성교육이 부족하다는 여론이 전역한 부사관들로부터 나오고 있으며, 부사관 의무복무기간은 남군 4년, 여군 3년으로 여군들이 남녀차별화로 보고 불만이 내재되어 있다.

5) 인사관리 측면

부사관 인력구조는 피라밋형으로 대량획득 - 단기 활용 - 대량손실 구조의 악순환이 반복되고 있다.

그리고 부사관은 소부대 전투 지휘자이자 병 기본 과제 및 주특기훈련 교관이며, 부대관리자로서 전투력 발휘의 중추적 역할을 수행하므로 체력이 강건해야한다. 그러나 장기복무 등 각종 선발 평가요소에 배정된 점수는 5점으로서 군인으로서 구비해야할 기본조건에 미흡한 실정이다. 장기복무 선발 평가 요소 및 배점에 대해서는 전반적으로 재검토가 필요하다.

또한 분대장의 현행 계급 “하사”는 소부대 전투 지휘자의 전투지휘능력을 제고하여 전투준비태세 완비와 강한 육군 건설에 다소 부족한 면이 있다.

IV. 부서관 인력 채용 발전 방안

1. 부서관 채용 확대

육군은 국방개혁 기본계획 추진의 일환으로 병력이 감축(50만여 명 수준)되고, 병복무기간 단축에 따른 숙련도 저하, 저출산으로 인한 입영자원 감소, 육사와 3사를 제외한 장교 의무복무 기간 재검토 필요 등으로 부서관 인력이 대폭 증가되는 등 병역환경에 많은 변화가 예상됨에 따라 향후 병력의 무게 중심이 병사에서 부서관으로 옮겨 인력 구조를 전투형, 첨단형으로 재설계하고, 우수한 자질의 부서관 인력을 획득하기 위해서 부서관 인사관리 및 사기·복지 대책을 통한 복무 활성화를 유도함으로써 전투수행능력을 갖춘 정예 부서관을 획득할 수 있을 것이다.

병복무주기가 짧아지고 부서관의 구성비율이 증가하는 추세와 전투형 부서관의 필요성과 전문성이 강조되는 시점에서, 부서관의 군 전투력 발휘의 중추적 책무와 역할을 전투형 부서관으로 육성하기 위해서는 투철한 충성심·군인정신과 직업관을 겸비하고 따뜻한 인간미, 성실성, 매너를 갖춘 인적자원이 요구된다.

따라서 부족 병력의 안정적인 확보를 위해서는 양적 확보 보다는 질적 확보가 중요하며, 사후 관리 유지 및 복무 활성화를 위하여 적정인력을 연차별로 확보해야 한다.

이를 위해서는 원점에서 조직 진단과 직무평가를 통한 부서관 계급별 정원 확대가 우선적으로 추진되어야 한다.

인력운영 구조도 저출산으로 인한 적정 인력의 확보가 제한되는 만큼 현행 피라미트형 인력 구조를 항아리형으로 개선하여 안정된 인력 확보와 확보된 인력의 중장기 활용을 위해 중사, 상사, 원사의 정원을 적정 수준으로 증원하여 조직을 활성화 시키고, 계급구조를 현행 4단계에서 5단계로 개선(국방부는 2013년 2월 상사와 원사 사이에 영사 계급을 신설할 계획이라고 보도)해야 할 필요도 있을 것이다. 차후 연령정년이 공무원과 동일한 60세로 연장될 것으로 전망되므로 정원 확대, 계급구조 개선, 인사관리체계 개선, 진급에 따른 보수교육체계 개선 등 부서관의 권위 신장을 위한 제반 제도가 동시에 검토되어야 한다고 본다.

1) 홍보활동 강화

현행 홍보활동에 추가하여 ①현역부서관 획득은 대대급 이상 전 단위부대 주임원사에게 육군참모총장 명의의 '모집 홍보관 임명장'을 수여하고, 연대급 이상 부대의 부대 훈련평가 시 획득인원을 평가에 반영하는 등의 정책을 고려해 볼 수 있을 것이다.

②민간부서관 획득은 학군협약대학의 부서관학과장 등 교수를 대상으로 육군참모총장명의로 '위촉장'을 수여하고, 활동할 수 있는 각종 홍보 자료를 제공하는 방안과 ③전국 각급대학교 홈페이지의 '취업 정보 센타'를 활용하는 방안 등 신세대 취향에 맞는 창의적인 디자인으로 홍보의 효율성을 제고해야겠다.

또한 ④현역 부사관 모교 방문이나 구직희망자를 위한 홍보센터 설치, 연고지 복무 확대 등을 통해 부사관 제도 자체를 알리는데 많은 관심을 가져야 한다.

한편으로는 민간홍보활동 자체를 민간홍보회사에 위탁하는 방안도 획기적으로 검토해 볼 수 있을 것이다.

2) 응시자 중심 시험장소

2차 면접과 체력 검정도 1차 필기시험과 동일한 지역의 군부대 또는 학군협약대학에서 평가하는 것으로 개선이 필요하다. 육군 인사사령부에서는 어려움이 있을지라도 응시자중심 인사지원과 응시자를 배려하는 차원에서 응시자가 계룡대 까지 가서 숙박을 하는 등의 불편과 시간적, 경제적 편의를 도와주는 방안으로 개선하면 응시자의 부모와 응시자, 그리고 학군협약대학으로부터 대환영받을 정책일 것이다.

3) 현역병에서 부사관 선발

현역병에서 부사관 지원자는 독립채산제 개념으로 사·여단 단위 부대에서 책임지고 선발기준에 적합한 병사를 획득하는 방안으로 개선이 필요하다.

육군본부에서는 기본 계획만 수립하고, 예산이 동반되는 만큼 부대별로 인력운영 계획에 따라 연도별 손실인원대비 부족한 정원을 확보하도록 통제하는 등의 검토가 필요하다.

이를 위해 중대 행정보급관, 대대·연대·사단 주임원사 및 부사관단에 인센티브를 주어 경험과 자질이 우수한 현역병과 전문하사를 선발하면 부대의 역사와 전통을 계승하고 전투력 발휘에 기여할 것이다.

4) 전문하사 확대

전문하사 도입 기본 취지에 부합하도록 복무기간을 현행 6~18개월에서 6~36개월 이상으로 연장·점차적으로 인원 확대·시간외 수당 및 기술수당 지급 등의 방안을 검토해야 한다. 즉 전문하사 운용규모와 직위를 재조정하고, 중사 진급 및 장기복무 지원 까지도 가능하도록 인센티브를 강화하여 제도가 안정적으로 정착될 수 있도록 지속적으로 추진해야 할 것이며, 행정 및 특수병과의 전문하사는 선발하지 않는 것이 취지에 타당하다고 본다.

5) 양성교육과정

획득된 자원에 대해서는 육군훈련소의 군인화 교육(5주)을 육군 부사관 학교로 전환하여 군 전투력의 중추적인 역할과 책임을 다 하는데 부족함이 없도록 양성하여야 한다. 국가관과 안보관에 대한 과목으로 인성과 군대예절, 근·현대사를 비롯한 전쟁사를 필수 교과목으로 교육하고, 현재 장교 선발 시에 평가하고 있는 ‘근·현대사’는 부사관 후보생 선발 평가에도 포함시켜 역사 인식에 대한 관심을 제고시켜야 한다.

6) 의무복무 기간

현행 부사관 의무복무기간에 대한 검토도 필요하다. 병 의무복무기간 단축 검토 시 부사관(남군 4년, 여군 3년), 학군장교(ROTC 2년4개월), 학사장교 및 전문사관(3년)에 대해서도 의무복무기간을 전반적으로 검토하여 신분별, 출신별 군인력 확보에 차질이 없도록 해야 할 것이다.

여군 부사관의 의무복무기간은 3년이나 남군에 비해 1년 짧아 복무제도 적용의 형평성 논란과 군 여성 인력의 확충요구 등이 여군들과 여성단체에서 제기되고 있으므로 남군과 여군의 동일한 복무 제도로 발전 시켜야 한다.

7) 중사 진급의 확대

분대장인 하사의 성실한 복무 의욕 증진과 자긍심 고취 및 사기양양을 위하여 하사에서 중사 진급 심의시 하자가 없는 대상자에 대해서는 전원 중사로 진급이 필요하다.

현재 장교의 경우 소위에서 중위, 중위에서 대위 진급은 하자가 없을 경우 대상자 전원을 진급시키고 있다.

8) 장기복무 및 인사관리

부사관의 우수인력 확보와 복무활성화, 직업안정성 보장을 위해 장기복무제도의 개선이 필요하다. 일단 부사관으로 임관되면 장기복무가 용이하도록 여건을 조성하고 계급별 정원을 늘려 장기복무 비율을 상향조정해야 할 것이다. 인력구조를 피라미트 형에서 항아리 형으로 개선하여 상사, 중사의 정원을 확대해야 할 것이다.

대량획득 - 단기활용 - 대량손실의 구조에서 정예자원 획득 - 중장기 활용의 정책으로 발전시켜야 할 것이다.

장기복무는 부사관 정예화를 위해 대단히 중요한 과정이며, 직업군인의 길로 걷게 되므로 1차적으로 부사관단에서 주임원사가 소명의식을 가지고 선별한 후 소정의 절차에 의거 육군 차원에서 냉정하고 엄격하게 선발하여야 한다. 장교는 진급을 통한 통제시스템이 있으나 부사관의 경우 한번 장기복무가 되면 정년을 보장받으므로 장기복무 선발 심의는 대단히 중요하다. 단, 복무연장은 가급적 본인의 희망을 존중하여 하자가 없을 경우 일정 기간을 전원 연장시켜주는 방향으로 검토해야 할 것이다.

그리고 부사관은 소부대 전투 지휘자이자 병 기본 과제 및 주특기훈련 교관이며, 부대관리자로서 전투력 발휘의 중추적 역할을 수행하므로 체력이 강건해야 한다. 그러나 장기복무 평가요소에 배정된 점수는 5점으로서 군인으로서 구비해야 할 기본조건에 미흡하므로 체력검정 평가 점수를 상향조정해야 한다.

또한 분대장의 계급을 부사관 인력 증원에 따라 현행 “하사”에서 “중사”로 상향 조정하여 소부대 전투 지휘자의 전투지휘능력을 제고하여 전투준비태세 완비에 만전을 기하여야 할 것으로 본다. 이는 분대원의 지휘 통솔과 소부대 전투에서 승리를 가져올 것으로 예상된다.

2. 학군협약대학 발전 방안

전문대학 부사관과는 2006년부터 전국 10개 전문대학과 육군이 상호 협력체계를 구축하였으며, 육군의 실질적인 실사를 거치고 교육과정, 교수진, 실습시설, 교육환경 등을 인정받은 대학은 2013년 1월 현재 일반 부사관과 설치대학이 42개, 특수학과 설치대학이 8개 대학이 육군과 학군제휴 협약(MOU : Memorandum Of Understanding)을 체결하고 체계적으로 예비 부사관을 교육하고 있으며, 매년 학군협약 대학은 늘어날 전망이다.

육군은 부사관 인력을 질적 향상과 안정적으로 획득하여 우수 부사관을 양성, 활용이 목적이며, 전문대학은 특성화 교육의 활성화 및 맞춤형 교육으로 학교의 경쟁력 강화가 목적이다.

또한 전문대학 부사관과는 육군의 중추적인 부사관으로서 필요한 각종 군사학 소양을 함양하며, 임관 후 부사관으로서 선도적 역할을 담당하는 맞춤형 정예 예비 부사관을 양성하는데 있다. 부사관의 질적 향상을 추구하여 육군의 발전에 기여하고 통솔할 병사들을 군 지식과 사회 교양지식으로 리드할 수 있는 우수 부사관을 양성하여 제공하고 있다.

군대조직의 단체 구성원으로 원만하고 우수한 임무 완수를 위한 업무처리 능력과 군 및 사회 구성원으로서 강건한 체력을 바탕으로 우수한 인성과 예절을 갖춘 부사관 양성과 정보처리 능력 및 교수법, 부사관의 역할과 책임을 수행할 수 있는 준비 교육을 알차게 받고 있으며, 군사학 분야 교수요원은 육군에서 제대군인 일자리 창출 차원에서 추천한 영관장교와 준사관, 부사관으로서 군 복무시 능력이 탁월하고 후진양성에 자질을 겸비한 석사학위 이상의 학력 소지자로서 공개경쟁을 통해 선발된 훌륭한 자원이다.

학군제휴 전문대학은 협약 취지와 『준 군사양성기관』에 부합된 교육성과 달성과 부사관 기본 소양 함양 및 직무 관련 기본 원리의 이해를 위해 올바른 국가관·안보관과 대적관 정립 및 리더로서의 품성과 자질 함양, 군사 전문 지식 이해, 직무 관련 기본 원리 이해 및 직무 체험이 필수적이다.

따라서 ①학군제휴 전문대학 부사관과의 실정에 부합되게 육군에서 필수 과목으로 지정한 군대 윤리, 국가관(국사), 북한학과 권장과목인 리더십, 정보과학기술, 군사법, 상담심리, 교수법, 응급처치, 군사지리 기상(독도법), 무기체계, 한국전쟁사, 체육, 전술론, 군사영어, 기본 전투기술 등에 대하여 대학별로 다소 차이는 있으나 군사학 전문교수들에 의해 체계적인 교육을 실시하고 있으나, 대학별로 표준화된 교재와 교보재 확보가 제한되고, 군 전역자라도 부대 관련 실무자와의 협조가 제한되는 등 많은 어려움이 내재하고 있는바, 육군 차원에서 공통으로 교재와 교보재의 제작 및 지원이 꼭 필요하다 할 것이다.

아울러 ②여름방학과 겨울방학 시 년 2회 군사학 전문 교수의 집체교육으로 변경된 교리와 교육자료 지원 등을 통하여 육군에서 요구하는 교육 목표 및 성과 달성에 크게 기여 할 것으로 판단된다.

그리고 ③부사관과 재학생들에 대한 병영체험 교육을 군 위탁교육으로 개선하여 년 2회, 1회 4박 5일(1주일) 정도의 군 교육기관 및 야전부대에서 교육훈련을 통하여 실질적인 군 이해도를 높이고 자부심을 고취하는 계기를 가짐은 물론 학점화하면 효율적인 교육이 될 것이다.

교육 내용은 기본 맞춤형 교육으로 부사관의 위상 및 책임과 역할, 기본 소양 및 체험위주로 리더십 및 상담 기법, 기본 전투 기술, 정신전력 및 전투 체력 등을 고려 해 볼 수 있을 것이다.

또한 ④학군제휴 전문대학 부사관과 학생들을 대상으로 ‘부사관 인력획득 사전 선발 제도’로 활용하고 있는 장학생 선발 제도를 확대 시행하여 안정적이고 우수한 자원 확보에 노력하고 전문학사 이상 임관자에게는 대학 재학기간을 호봉에 가산하여 일반 민간지원자들과 차별화를 꾀해야 할 것이다. 이는 『준 군사양성 기관』인 학군 협약대학의 발전에 기여할 것으로 판단된다.

현재 장교·부사관의 생도 및 후보생 기간의 1/2의 기간을 호봉에 합산해 주고 있으며, 장기근속 30주년 기념회장 수여 기준은 군에서 근무한 모든 기간을 포함하여 입대 일로부터 수여하며, 학군장교(ROTC)와 금오공고(RNTC) 출신은 2년을 가산하여 산정하고 있다. [육군규정 120(2011. 7. 1.) 병영생활규정 제 92조(수여기준 및 대상)]

아울러 ⑤일부 대학은 소속감 고취와 선후배간의 위계질서를 확립 및 일반학과 학생들과의 차별화를 위해 부사관과 학생들에게 부사관 후보생을 상징하는 유니폼을 착용하고 있는데 대학별로 무분별한 복장과 부착물을 착용하는 것 보다 육군 복제 규정을 보완 개정하여 학군사관후보생(ROTC)에 준한 육군 차원의 통일된 복제 규정을 준수토록 하는 것이 바람직할 것이다.

3. 부사관 학군단 창설

제 18대 박근혜 대통령은 대통령 후보시 국방분야 공약 발표 때 “전문대학에 부사관 학군단 신설을 검토하는 등 군의 중추 역할을 담당하는 부사관들의 근무의욕 고취와, 늘어나는 여성의 사회 진출과 남녀 형평성의 요구에 부응하기 위해 여성 인력 비율을 확대하고 여군의 근무여건도 개선하겠다”는 공약을 제시하였다. (국방일보 2012. 12. 21. 18대 대통령 당선인 박근혜, 국방안보분야 공약)

그 일환으로 장교와 부사관의 장기복무 선발 비율을 단계적으로 확대하겠다는 공약도 제시하였다. 장기복무 선발 비율이 지나치게 낮아 많은 간부가 조기에 전역하고 있는 현실을 개선하겠다는 것이다.

사회 취업난으로 고학력자의 실업율이 높아지고, 취업이 갈수록 어려워지자 군 전문직업인 부사관이 인기직종으로 부상하면서 전문대학 부사관과를 선호하는 고등학교 졸업생들이 늘어나고 있는 추세에 있으므로 부사관 학군단을 창설하여 우수한 정예 부사관을 양성하여 병 복무 단축 추진에 대비함이 필요하다 할 것이다.

1) 부사관 학생군사 교육(RNTC) 근거

학생군사교육 실시령은 1951. 12. 1. 제정되어, 2010. 6. 29. 개정되었으며, 병역법 제 57조 2항의 규정에 의하여 학생군사교육단 사관후보생 또는 부사관 후보생 과정의 군사교육 실시에 관하여 필요한 사항을 규정하고 있다.

군사교육과정은 사관후보생과정을 학군무관후보생 과정으로 하고, 부사관 후보생 과정을 학군부사관 후보생과정이라고 하며, 고등교육법 제 2조에 따른 전문대학, 초·중등교육법 시행령 제90조 제1항 제10호의 산업수요 맞춤형 고등학교 또는 같은 법 시행령 제 91조 제 1항에 따른 특성화 고등학교에 들 수 있다.

그리고 학생 군사교육 실시령에는 교육대상자, 군사교육의 주관, 학군무관후보생의 병적 편입 및 제적, 입영 교육, 교육이수자의 병적 편입, 군복 및 단복 착용, 재해보상금 지급, 보상, 학생군사 교육 중 부상자에 대한 가료, 학생군사 교육요원에 대한 수당, 군 장학생 임명 등에 대하여 규정하고 있다.

2) 부사관 학생군사 교육(RNTC) 사례

(1) 교육대학

60년대의 한국 교육이 당면한 현실적 문제의 하나는 의무교육인구의 지속적인 증가추세에도 불구하고 교직유인체제의 약화로 인하여 심각한 초등학교 교사의 부족 문제였다. 교육은 모든 전쟁에서 승리를 거둘 바탕을 마련하는 가장 기본적인 전선(戰線)이란 의미에서 우리의 국가 안보에 대하여도 하나의 위협이 아닐 수 없었다.

1969. 6. 19. 고 박정희 대통령에 의해서 초등학교 교사의 병역의무를 조정하여 교사의 부족난을 해소하는 동시에 예비역 부사관 자원을 확보할 것을 골자로한 예비역 무관 (부사관)후보생 제도인 학생군사교육단(RNTC, Reserve Noncommissioned Officers Training Corps)이 창단되었으며, 1970년도 교육대학 입학생부터 시행 되다가 1992. 2. 28. 병역의무 특례규정 개정으로 학군부사관후보생 제도가 폐지됨에 따라 1992. 4. 30. 전국 교육대학 학군단(RNTC)은 해체되었다. (서울교육대학교 홈페이지 학교연혁)

(2) 금오공고

금오공고는 故 박정희 대통령의 공업입국 의지에 따라 미래정보화 산업사회의 기술인 육성과 혁신적인 기술교육으로 공업교육의 최선봉이 되며, 「 智·德·體 」를 겸비한 중견 사회인 육성을 목적으로 당시 동양최대의 첨단 기술공고로 설립되었다.

1972. 11. 15일 개교한 금오공업고등학교는 1973. 3. 26부로 제 1회 입학생과 더불어 제301학군단으로 창단되었으며, 당시 입학생 360명은 전국 중학교에서 최우수 자원을 추천받아 선발하였다. 전원 기숙사 생활을 통하여 단결력과 협동심을 배양하며 기술연마와 인격도야, 2년간의 실제 군사교육기간 동안 국가관과 안보관등 군사학을 배우고 익히면서, 지방 및 전국·세계 기능경진대회를 휩쓸며 조국 근대화의 기수·기술 강국의 동량이 되었다.

1976. 2. 18. 제1기 학군부사관 후보생 (RNTC) 346명을 하사로 임관하였으며, 정예 기술부사관의 기술 인력을 최초 확보하였다. 1994. 3. 1일부로 금오공고 제301학군단 (RNTC)은 폐지되었으며, 학군부사관 후보생은 1996. 2. 28. 제21기 부사관 367명을 하사로 임용하면서 막을 내렸다.(금오공업고등학교 홈페이지 학교연혁)

금오공고(301학군단) 졸업자는 졸업과 동시에 기술 부사관으로 입대하여 의무복무 5년을 복무하였으며, 복무도중 위탁생으로 대학 진학, 육군사관학교 입교, 장기복부를 지원하여 직업군인의 길(기술 준사관으로 임관 하는 등)을 선택하거나 또는 전역 후에 산업화 현장으로 나가서 기술보국에 일익을 담당하는 국가의 인재가 되었다.

3) 부사관 학군단 창설 방안

국방개혁에 따라 이미 육군 부사관 정원은 증원이 추진돼 왔다. 현역병 군 복무 단축 등으로 인한 부사관 증원은 기존 증원 외에 추가 증원을 의미한다. 따라서 장기적인 차원에서 우수인력의 안정적인 획득 방안도 마련돼야 한다.

부사관 RNTC 제도는 기존 교육대학의 병역특례제도나 학군장교 양성과정(ROTC)과 용어가 혼동될 수 있으나 전문대학에 신규 설치된다는 점과 부사관 양성이라는 면에서 기존의 제도들과는 다른 제도다. 제도가 시행되면 현재 육군부사관학교에서 시행하는 양성교육의 대부분이 대학 재학 중에 이뤄지게 될 것이며 육군의 경우에는 교과목 체계나 입영교육 등 전반적인 지휘·통제 체계를 육군부사관학교 조직을 보강한 뒤 일원화해 관리하는 것이 합리적일 수 있다.

교육훈련은 학군사관 후보생(ROTC)교육훈련 방침을 준용하여 방학 기간을 활용해 육군훈련소나 각 사단 신병교육대, 육군부사관학교에 입영해 기초군사훈련과 전술학, 전투기술학을 배우고, 지휘관리학 등은 대학에서 군사학의 일환으로 교육하면 될 것이다. 각 전문대학 마다 현역·예비역 부사관 교관을 육성, 배치한다면 이들의 노하우와 전문지식 전수는 물론 제대군인 일자리 창출에도 많은 도움이 될 수 있을 것이다.

이를 통해 군에서는 우수한 자원을 안정적으로 확보할 수 있고 전문대학 재학생들은 졸업과 동시에 임관함으로써 취업과 병역 이행이라는 두 마리 토끼를 한꺼번에 잡을 수 있을 것이므로 연차적으로 학군단 창설 기준 요건을 갖춘 전문대학을 우선적으로 창설하여 병 복무기간 단축 환경 조성을 해 나가야 할 것이다.