

비전 2030
인적자원 활용 『2+5』 전략

국가인적자원의 효율적 활용을 위한
병역제도 개선방안 : 군 복무 및 사회복무제도

2007. 2. 5.

재정경제부 교육인적자원부 국 방 부
보건복지부 노 동 부 기획예산처

비전 2030

인적자원 활용 『2+5』 전략

I. 추진배경	1
II. 인력자원 활용도 미흡원인	2
III. 전략 방향	3
1. 입직연령 단축 유도	4
2. 퇴직연령 연장 유도	6
3. 인력의 질 고도화	9
IV. 기대 효과	13

1. 추진배경

- 급속한 출산율 하락과 빠른 속도의 고령화가 동시에 진행되고 있어 노동력 부족 현상이 심화될 전망
 - 여성의 사회진출 증가, 만혼 등으로 합계출산율*이 매우 낮으며, 이미 고령화 사회(aging society)에 도달
 - * 합계출산율('05년) : 한국 1.08, 일본 1.25, 영국 1.79, 미국 2.05('04년)
 - * 65세 이상 인구가 7% 이상이면 고령화 사회, 14% 이상이면 고령 사회(aged society) ⇒ '05년 9.1%, 2018년경 14.3%에 도달 전망
 - 이에 따라 생산가능인구(15~64세)는 **2016년** 3,650만명을 고비로 점차 감소할 전망(통계청 장래인구추계, '06.11월)
 - * 생산가능인구(만명) : (05)3,467→(16)3,649→(20)3,584→(30)3,189
- 한편, 선진국에 비해 입직연령이 늦고 퇴직연령은 빨라 인력자원 활용도가 미흡
 - 선진국에 비해 **2년** 정도 노동시장 진입이 지연(대학진학율이 80% 이상인 우리 상황에서 대졸자 기준으로는 3년 정도 지연)
 - * 입직연령 : 한국 25.0세(대졸자 26.3세)(06년, 노동연), 미국 22.0세, 프랑스 23.2세, OECD 평균 22.9세(00년, OECD)
 - 퇴직의 경우에도 주요국에 비해 **5년** 정도 일찍 퇴직
 - * 평균 퇴직 연령 : 한국 56.8세('05년, 노동부 조사), EU15개국 평균 : 60.8세('02년)
 - * 주된 일자리에서의 평균 이직 연령은 54세로 더욱 낮은 수준('06년, 통계청 고령층 경활인구 부가조사)

◇ 저출산·고령화로 생산가능인구 자체의 증가세가 둔화되는 상황을 감안할 때, 인력자원의 활용도를 높이는 것이 우리 경제의 지속적인 발전을 위해 매우 시급한 과제

II. 인력자원 활용도 미흡 원인

입직연령이 늦은 원인

- ① 남성의 경우 군복무 및 군입대 전후의 휴학 등으로 학업이 일시 중단
- ② 실업계고에 대한 낮은 인식, 높은 교육열 등으로 고교 졸업후 바로 사회에 진출하기 보다는 5명중 4명이 대학에 진학
 - 다양한 직업경로(career path) 미개발로 인해, 고교졸업 입직자의 경제·사회적 지위가 제한된다는 사회적 인식에도 기인
 - * 대학진학률('05 교육부) : 한국 82.1%, 미국 66.7%, 일본 47.3%
- ③ 안정된 직장 선호 경향에 따른 취업준비기간 연장, 산업계 노동수요와 대학 교육 내용간 **Skill Mismatch** 등으로 학교에서 직장으로의 이행(School to Work)이 지연
 - * 졸업후 첫직장을 갖는데 걸리는 기간이 평균 12개월(06년, 통계청)

퇴직연령이 빠른 원인

- ① 경직적·연공급적 임금구조로 인해 기업이 생산성이 낮은 고령근로자의 계속 고용을 기피
 - * 55세 이상 근로자는 34세 이하 근로자에 비해 상대임금은 3배 수준이나 상대생산성은 60%에 불과(노동연, 05년)
- ② 평생교육 및 직업능력개발 시스템이 부족하여 주된 일자리에서 은퇴시 전직이 쉽지 않음
 - * 평생학습 참여율 : 한국 21.6%(04년), OECD 평균 35.6%(00년)

III. 전략 방향

<기본 전략 방향>

- ② 선진국에 비해 늦은 입직연령을 최대한 단축
- ② 주된 직장에서 가급적 오랫동안 근무할 수 있는 여건 조성
- ③ 일하는 기간 동안 인력의 질을 고도화하기 위한 시스템 구축

2+5 전략 : 2년 일찍 취직, 5년 늦게 퇴직

	입 직 기	→	경제활동기	→	제 2 인생기
기본전략방향	빠른 입직		인력의 질 고도화		장기근무 여건 조성
기추진중과제	<ul style="list-style-type: none"> · 산학협력 취업약정제 확대 · 학제개편 공론화 		<ul style="list-style-type: none"> · 대학별 특성화 및 산학협력 강화 · 고용지원서비스 선진화 · 평생교육 활성화 		<ul style="list-style-type: none"> · 직무·성과중심 임금체계 확산 · 정년연장형 임금피크제 장려
검토과제	<ul style="list-style-type: none"> · 실업계고 특성화 및 장학금 확대 · 수업연한조정 등 학제개편 · 병역제도 개선 		<ul style="list-style-type: none"> · 고등교육 혁신 · 실업급여와 직업훈련 연계 강화 · 국민건강체제 구축을 위한 투자 확대 		<ul style="list-style-type: none"> · 직무·성과급제 확산 등 임금·고용형태 다양화 · 정년연장을 위한 제도적 유인강화 및 연령차별금지 법제화 · 연금제도 개선을 통한 장기근로 유인 제고

※ 여성인력 활용문제는 별도 차원에서 대처

1 입직연령 단축 유도

가. career path로서의 실업계고 역할 강화

◇ 실업계고 진학후 바로 노동시장에 진입하는 경로가 대학 진학에 못지않게 훌륭한 career path가 되도록 지원을 강화

기추진중 과제

- 산학협력 취업약정제(협약학과)를 확대하여 실업계고 학생의 학비와 취업을 지원하고 산업별 맞춤형 인재를 양성
 - * 성공사례 : 현대제철-신성대학-논산공고/합덕산업고 맞춤형 진로 예약제 실시, 연봉 3,500만원 대우로 수시모집에 30대 1의 경쟁률
- 충분한 실습과 기능 향상을 위해 실업계고 학급당 학생수를 감축(<'06)29.9명 → ('15)25명>하고, 전문교과 교원의 산업체 현장연수를 의무화(5년 주기)

검토 과제

- 정부-지자체-산업계가 실업계고 교육과정 등에 참여하고 학비 및 졸업후 취업을 보장하는 실업계고 특성화 추진
 - '07년 정부부처 지원 특성화고 100개(8개 관련부처 MOU 체결 예정), '09년 지자체·산업체 지원 특성화고 100개 추진
 - * 현행 특성화고 104개 포함, '09년까지 300개로 확대
 - * 인문·직업 교육을 병행하는 통합형고 확대, 일반 실업고의 기초직업 교육 강화, 변화에 대응하지 못하는 실업고는 일반고 전환
- 실업계고 장학금 수혜율('05년 60%)을 '08년 80%까지 확대 (가급적 공업계 실업계고 우대)

나. 학제 개편

◇ 전문가, 국민이 의견수렴 등을 토대로 입직 연령 단축 등을 위한 학제 개편 검토

기추진중 과제

- 교육혁신위와 공동으로 학제개편의 필요성에 대한 국민적 공감대 형성 추진('06년 전국토론회 6회 개최)
 - 학교와 노동시장, 학교와 학교간 이행이 원활하게 이루어질 수 있도록 직업교육 체제 또는 학제 전반 개편
 - 아울러, 만5세 유아교육의 의무교육 전환, 수업연한 조정 등 다양한 방안을 논의
- * 전문가·교원 대상 서베이 결과('06년, KEDI) : 학제개편 찬성(62.7%)

검토 과제

- 수업연한 조정 등을 통한 입직연령 단축방안 검토
 - 향후 수업연한 조정에 따른 교원수급, 교육과정, 학교시설, 법령개정 등 시나리오별 면밀한 분석을 실시하고,
 - 국민적 공감대 형성을 위한 의견수렴 절차를 거쳐 최종방안을 확정
- 학교와 노동시장간, 학교와 학교간 이행이 원활하게 이루어질 수 있도록 학제전반 개편 검토
 - 고등교육기관 입학시 사회 유경험자가 우대받을 수 있는 여건 조성

다. 병역제도 개선 ⇒ 별도 보고

2 퇴직연령 연장 유도

가. 임금 및 고용형태의 유연성 제고

◇ 임금·고용·근무형태 다양화를 통해 기업이 고령 근로자를 퇴직시킬 유인을 완화

기추진중 과제

- 경직적인 연공급 임금체계에서 직무·성과 중심의 임금체계로의 확산 추진
 - 「임금직무혁신센터」 운영을 통해 임금정보 제공시스템 구축, 성과평가 매뉴얼 개발·보급, 임금체계 관련 지역네트워크 구축(충청, 영남, 호남) 등
 - * 직무중심형 임금체계 관련 토론회 개최 예정(2.7)
- 임금피크제 도입 기업에 보전수당 지급
 - * '임금피크제 보전수당' 지원 확대('06년 예산 59억원→'07년 79억원)

검토 과제

- 직무·성과 중심의 임금체계 확산을 위한 인프라 구축 및 지원 강화
 - * 직무별 시장임금 DB 구축 및 공개, 직무·성과 임금체계 전환추진 기업에 대한 컨설팅 비용 지원, 임금체계 관련 지역 네트워크 확대 등
- 고용연장형 고용·근무형태* 도입 시 소득 감소분의 일정액을 보전해주는 지원제도 마련 검토
 - * 선택적 근로시간제, 작업시간 단축, 직무순환(중노동→경작업) 등

나. 정년 연장 및 고용상 연령차별 해소

◇ 자연스럽게 정년 연장을 유도하기 위한 제도적 유인을 확충하고, 중장기적으로 정년의무화 도입 추진

기추진중 과제

- 정년유지형 보다는 정년연장형 임금피크제를 적극 장려
 - ※ 일본은 주로 정년연장형 임금피크제 실시(평균 5년 연장)
- 정년을 현저히 낮게 정한 사업주에 대하여는 정년연장계획 제출을 요청하고, 정년연장계획을 제출하지 아니하는 사업주에 대하여는 500만원 이하의 과태료 부과
- 모집·채용·해고시 고령자에 대해서 차별을 금지(고령자 고용촉진법 제4조의2)
 - * 위반시 벌칙에 관한 규정이 없는 선언적 규정

검토 과제

- 정년연장 사업주에 대해 연장기간 중 임금의 일부를 지원하는 「정년연장장려금」 신설 추진
- 연금수급 연령과 연계하여 정년의무제를 단계적으로 도입하기 위해, 정년현황 실태조사를 실시하는 등의 준비를 착실히 추진
- 개인의 능력과 무관하게 연령을 기준으로 한 차별적 관행을 해소하기 위해 연령차별 금지를 법제화
 - 법 시행 전에 사용자의 근로자 채용·해고 등 고용의 전 과정에서 연령에 따른 차별을 금지하는 가이드라인 제작·홍보
 - 공무원 등 공공부문부터 모집·채용에서의 연령제한을 완화하는 방안 검토

다. 국민연금 제도에 장기근로 유인방안 도입

◇ 국민연금 수급개시 연령 전후로 수급 가능한 조기노령연금 및 재직자노령연금 등 급여제도 재설계를 통해 고령자의 장기근로 유인을 강화

※ 연금수급개시 연령을 현행 60세에서 2033년 65세로 단계적으로 연장 (98년 국민연금법 개정)

기추진중 과제

□ 조기노령연금과 재직자노령연금의 제도 개선을 골자로 한 국민연금법 개정안*이 국회 계류 중

* 조기노령연금(연금수급 하한연령: 55세)제도를 근로유인형으로 재설계 (연령별 감액률 확대 : 5%p→6%p)

* 재직자노령연금(연금수급 하한연령: 60세)제도에 연기연금제 도입 (1회 연기시 1개월마다 0.5% 가산율(연6%) 적용)

검토 과제

□ 장기근로유인을 위해 조기노령연금의 감액률 추가 확대 및 연기연금의 가산율 추가 조정 등 추가적인 제도개선 추진

□ 연금의 수급요건이 되는 일률적 소득기준을 고령근로가 우대받되 연금재정에 중립적이 되도록 개선

3 인력의 질 고도화

가. 고등교육의 경쟁력 강화

◇ 기업의 수요에 부응하는 인력 양성 및 환경변화에 유연하게 적응할 수 있는 능력 배양을 위해 고등교육을 혁신

기추진중 과제

- 국제수준에 부합하는 대학평가 및 정보공개 인프라 조기 도입 추진
 - * 고등교육 평가에 관한 법률 및 고등교육법 국회계류중
- 맞춤형 인력양성을 위해 대학별 특성화 및 산학협력 강화
 - 특성화 지표를 개발·적용하고, 커넥트 코리아, 산학협력 지주회사 도입을 통해 산학협력 활성화

검토 과제

- 국립대학 통폐합 및 특수법인화를 통해 대학의 자율성·책무성을 제고
- 대학평가의 객관화·다양화와 연계하여 대학재정 확충 방안 모색
 - 지자체의 초·중·등 교육에 대한 책임을 강화하고 중앙정부는 고등교육에 집중적으로 투자
 - 사립대학 수익사업 활성화 등 대학 재정관련 규제완화를 통해 자체재원 확충 유도
- 국가차원에서 해외유학생·고급인력등 글로벌 인적네트워크 관리를 통해 해외인적자원 효율적 활용

나. 평생교육 시스템 구축

◇ 학교에서 직장으로, 직장에서 학교로의 이행 (School-to-Work & Work-to-School)이 유연하고 자연스럽게 이루어지는 시스템 구축

기추진중 과제

- 일터학습(Workplace Learning)의 강화
 - 국가산업단지내 직업교육 혁신센터 운영, 기업내 직무연수·교육훈련에 대한 학점은행제 학점 인정
- 설립주체, 교원, 입학자격 등 규제 대폭 완화, 기존 대학과의 협력모델 확산 등 규제 완화를 통한 사내대학 활성화
- 산업체 위탁교육 활성화를 통해 재직중 근로자의 대학교육 및 학위 취득기회 확대

검토 과제

- 소외계층(저소득층, 장애인 등)에 평생학습 바우처 지급 검토
- 성인 학습자에 대해 대학 등 고등교육기회 확대
 - 시간제 학생도 학위취득이 가능하도록 하고, 취업자 특별전형 확대 등을 통해 사회유경험자를 우대
 - 재직자가 전문대 지원시 정원외 입학제도를 도입하고, 학자금 무상지원 규모 확대
- 학점은행제 확대, 교육훈련·자격제도 개선 등 다양한 평생학습 결과를 평가·인정하는 학습인증체계 구축

다. 적극적 노동시장정책 강화

◇ 직업능력개발, 고용알선 등을 통해 생애근로기간 연장과 근로시간 손실 최소화를 유도

기추진중 과제

- 근로자가 희망하는 훈련과정을 수강할 경우 비용을 지원하는 수강지원금제도 확대('07년 10만명)
 - 재직 근로자에게 대학 학자금 대부('07년 33천명), 중소기업 근로자(3년 이상 근속) 학자금 무상 지원('07년 5천명) 지속 시행
- 중소기업 노사가 협력하여 상시학습조직 구성시 관련 비용 지원 확대('06년 112개 기업→'07년 150개 기업)
- 고용지원센터를 통한 직업진로지도 강화 및 취약청년층을 위한 개인별 맞춤형 종합고용서비스(YES) 확대

검토 과제

- 실업급여 지급시 직업훈련·교육 등 연계를 강화하고, 정부와 기업이 협약을 맺어 일자리를 제공하는 프로그램의 개발
 - * 예) 영국의 New Deal For Young People
- 고교 중도 탈락자의 폴리텍 대학 직업훈련과정 이수시 고교학력 인정 추진
- 구직자 대상별 맞춤형 정책을 보다 효과적으로 추진하기 위해 패널자료를 통한 고용추이 분석 등 통계자료 생산 및 유기적 DB 구축

라. 건강투자(Health Investment) 확대

- ◇ 경제활동기중 건강하고 생산적인 삶을 영위할 수 있는 여건 조성
 - 인적자본 중심의 「사회투자국가(Social Investment State)」 전략의 일환으로 '건강투자'를 위한 주요 정책과제 제시

기추진중 과제

(07.1.15일 『국가비전 2030에 부응하는 건강투자전략』 발표)

- 중소기업밀집공단 중심으로 근로자 평생건강관리 지원을 위한 지역산업보건센터 설치·운영
- 지역사회 중심의 만성질환 등록·관리모형 도입 등을 통해 만성질환 관리 보건의료체계 패러다임으로의 근본적 전환 추진
- 전 생애주기에 따른 연속적인 국가 건강투자체계 구축
 - 아동·청소년 : 임신·출산 Total Care, 영유아 필수예방 접종 지원 확대, 취약계층 영양지원사업, 학교보건 국가적 지원체계 강화 등
 - 청장년층 : 지역산업보건센터 확충, 만성질환 체계적 관리, 건강검진의 확대 등
 - 노년층 : 노인건강증진허브보건소, 노인영양지원사업, 맞춤형 방문보건 서비스, 가정간호 서비스 등

향후 계획

- 기발표 전략의 세부과제별로 재원조달 방안을 포함한 실행 계획 마련

IV. 기대 효과

입직연령 단축

- ◇ 인력자원의 조기활용
- ◇ 출산율 상승
 - 조기 입직시 소득발생, 생활안정 등으로 결혼연령 단축 가능성
 - ※ 입직연령 1세 인하시 출산율 0.28 상승, 신생아수 11.3만명 증가
- ◇ 대학입시 경쟁완화
 - 실업계고가 대학 진학에 못지않은 career path로 기능하게 되면 대학입시경쟁이 한층 완화될 여지

퇴직연령 연장

- ◇ 고령인력의 효율적 활용
- ◇ 일을 통한 고령자의 삶의 질 향상
- ◇ 연금재정 안정화 (부수적 효과)

인력의 질 고도화

- ◇ 근로기간 중 재교육을 위한 시간·비용부담 완화
- ◇ 과잉교육(Over-Education) 완화
 - 근로기간 중에도 교육가능성이 열려 있어, 고졸자의 과도한 대학진학 욕구 완화 가능
- ◇ 노동생산성 향상

인력자원 활용 고도화 (2+5) 및 근로자 삶의 질 향상

역동적인 경제, 더불어 사는 사회 건설

- ◇ 검토과제중 학제개편, 정년연장, 연금의 근로유인 강화방안 등 세부과제는 관련부처별로 금년 상반기까지 구체안 마련 계획
 - 학제개편 등 사회적 논란이 예상되는 과제는 공감대 형성을 위한 충분한 의견수렴절차를 거쳐 최종방안을 확정

본 보고서는 ‘국가인적자원의 효율적 활용’을 위하여
범정부 차원에서 구성된 「병역자원연구기획단」에서 연구한
병역제도 개선방안입니다.

국가인적자원의 효율적 활용을 위한 병역제도 개선방안 : 군 복무

추진경위 및 내용요약

I. 문제인식	1
II. 병역제도 개선의 기본방향	4
III. 군 복무 선호체계 구축 / 전투력 강화	5

<추진 경위>

① 기획예산처는 '04년 하반기부터

생애 총 근로기간을 늘리기 위한 제도 혁신방안을 검토

- '05년 6월, 「비전 2030」을 수립하는 과정에서
‘청년 인적자원의 효율적 활용’ 차원에서
병역제도 개선 필요성을 제기

② 국방개혁안 보고서('05.9.1) 대통령님께서서

기획예산처와 안보실에 군 인력운영 효율화 방안 검토를 지시

- 연구용역, 민간전문가 토론회, 현장방문 및 설문조사 등을 거쳐
현행 징병제하에서 병역제도 개선방안을 검토

③ 검토결과를 대통령님께 보고('06.3, '06.6)

- 군 복무 선호 체계 구축을 위한 복무기간 단축,
전투력 강화를 위한 유급 지원병제 도입,
병역 형평성 확보를 위한 사회복무제도 도입 방안 등
- 대통령님 주재 보고회의('06.6.27)를 통해 추진전략 등을 논의

④ 병역자원연구기획단 운영

- 대통령님 주재 안보관련 고위급 회의시('06.8.9)
연구기획단 구성, 기획예산처 연구안 검증·보완 지시
- 병무청에 관계부처 합동 「병역자원연구기획단」 운영('06.9.18)
- 병역자원 전반에 대하여 종합적인 검토
- 자문회의(4회), 연구기획단 회의(2회), 추진점검단 회의(3회),
장관급 점검회의(1회) 등을 거쳐 개선안 마련

< 요약 >

1. 문제인식

① 비효율적인 생애 주기 구조

- 장기 군 복무, 높은 대학진학률 등으로 노동시장 진입이 지연되고 조기퇴직이 가속화되어
생애 총 근로기간이 선진국보다 7~8년 이상 짧기 때문에
 - 노동시장 진입을 2~3년 앞당겨 근로기간을 늘리기 위해
취학·입영연령 인하, 군 복무기간 단축 등 제도혁신이 필요
- ※ 특히 생애주기에 큰 영향을 미치는 병역제도 개선 요구

② 고비용, 사회적 불형평 구조의 병역제도

- 현행 병역제도는 개인의 병역부담과 入職연령 상승 등
사회적 비용 과다
- 군 복무/대체복무간 복무여건 차이 및 일부분야 비효율적
운영 논란 등으로 제도개선 필요

③ 국방개혁 추진력 제고

- 병력감축에 따른 현역병 소요감소로 잉여자원 발생예상
☞ 병역부담 경감/형평성 유지 위해 병 복무기간 단축 필요
 - 첨단전력 정예화와 점진적 병력감축에 대비하기 위한
인적 준비태세 요구
- ※ 선진정예 강군 육성 및 병역 형평성 제고를 위한
병역제도 개선 필요

2. 군 복무 선호체계 구축으로 전투력 증강

① 현역병 복무기간 단축

- (배경 및 단축기간) 병력감축에 따른 잉여자원 해소와 국민부담 경감을 위해 병 복무기간 6개월 단축
 - * 20세 현역 잉여자원('08~'20년) : 연평균 6.5만명(총 84.8만명)
⇒ 병 복무기간 6개월 단축시 잉여자원 6만여명 해소 가능
- (단축방법) '06년 1월~'10년 12월 입대자는 년18일(3주단위 1일)씩 단축, '11년 1월~'14년 7월 입대자는 년26일(2주단위 1일)씩 단축
 - * 입대 일자에 따른 단축일수 조건표 <참고1>

② 유급지원병제 도입

- (첨단전력 분야 등 숙련병 확보) 복무기간 단축시 숙련병 조기 유출 및 첨단장비 도입에 대비 필요
 - 전투/기술 숙련병 : 의무복무 후 6~18개월 복무연장(병장/하사)
 - * 분대장, 레이다 조작병 등 분야별 숙련기간이 필요한 직위
 - 첨단장비운용 전문병 : 입대시부터 3년(이병~병장/하사)
 - * 팀 단위로 집중 운영하여 임무 수행의 완전성 보장
- (규 모) 첨단전력부대 소요와 각 군별 소요 포함, 4만명 규모로 운영 검토

③ 군 복무 만족도 제고

- 군 복무와 개인발전 연계 강화
 - * 군 복무중 전문지식·기술역량 축적, 전역 후 활용 체계 구축
- 자기계발 가능한 군 복무 환경 조성
 - * 근무시간은 훈련/전투준비 전념, 근무 외 시간은 자기계발 노력

I. 문제 인식

I-1. 비효율적인 생애주기 구조

① (짧은 생애 근로기간) 전체 생산가능인구의 감소 추세 속에서 개인의 생애 총 근로기간은 선진국보다 7~8년 이상 짧음

○ 장기 군 복무, 높은 대학진학률 등으로 노동시장 진입 2~3년 지연

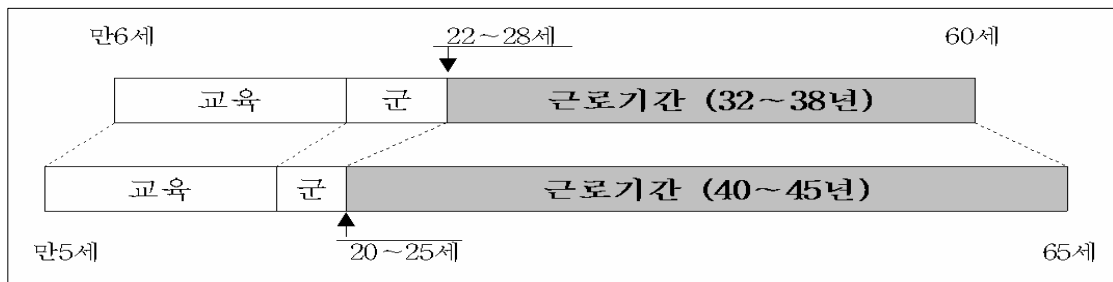
* 입직연령 : 한국 25.0세(대졸자 26.3세)(06년, 노동연), 미국 22.0세, 프랑스 23.2세, OECD 평균 22.9세(00년, OECD)

* 대학진학률(고졸직후, '05, 교육부) : 한국 82.1%, 미국 66.7%, 일본 47.3%

○ 조기퇴직 가속화 등도 총 생애 근로기간 확대에 장애

* 평균 퇴직 연령 : 한국 56.8세('05년, 노동부 조사), EU15개국 평균 : 60.8세('02년)

② (생애 생산성 극대화) 노동시장 진입을 2~3년 앞당기면서 생애 총 근로기간을 최대한 늘리기 위한 제도 혁신 필요



○ 入職연령 인하 : 학제개편, 군 입대 연령 하향 조정, 군 복무기간 단축, 언제든지 대학진학이 가능한 교육시스템 구축

○ 근로기간 증가 : 정년 연장, 임금피크제 도입

※ 특히 생애주기에 가장 큰 영향을 미치는 군 복무기간 등 병역제도 개선이 요구

I -2. 고비용·저효율, 사회적 불형평 구조의 병역제도

① (과다한 개인적·사회적 비용) 현행 병역제도는 개인의

병역부담, 入職연령 상승 등 과다한 사회적 비용을 부담

- 군 복무 동기 및 만족도 저하, 전투력 강화에 부적합한 복무 여건 등으로 인해 국방력 제고에도 한계

※ 복무기간과 여건 개선 등 병역제도 전반에 걸쳐

군 복무 선호체계를 구축하고 이를 통해 정예강군 육성 필요

② (병역의 불형평성) 대체복무와의 복무기간 차이 미미, 규제된

병영생활 등 군 복무에 따른 과중한 부담으로 현역입영 기피

- 대체복무 상호간에도 급여 등 복무여건이 상이하여 형평성 문제 지속 제기

* 보수(월) : 최소 8만원 ~ 최대 220만원 내외

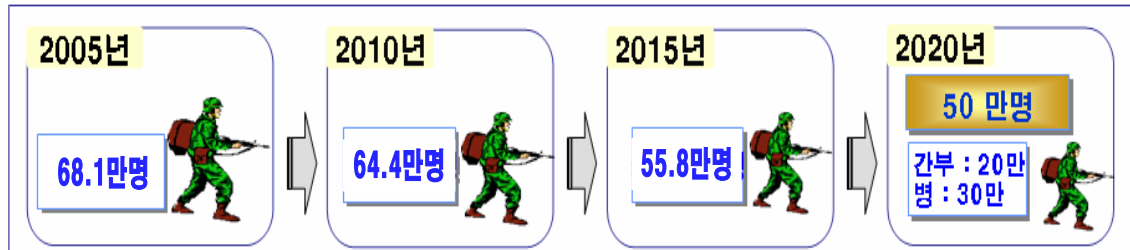
- 특히, 국가가 병역자원을 일부 민간기업에 지원하는 것은 시장원리 및 ‘병역의 공적 의무’ 이행 원칙에 위배

※ 복무형태의 단순화, 복무여건 차이 최소화 등을 통해

병역의 사회적 형평성을 제고할 필요

I-3. 국방개혁 추진력 제고

- ① (국방개혁) 국민과 함께하는 「선진 정예 강군」 육성을 목표로 첨단 무기 전력화와 연계, 병력의 단계적 축소 / 정예화를 추진



- ② (국방인력 소요변화) 점진적인 병력감축과 연계하여 현역 입대 소요는 감소되고, 첨단무기 전력화로 전문화된 운용요원이 추가로 소요되는 등 장차 국방인력의 소요변화가 예상됨

- ③ (인적 준비태세 요구) 예상되는 국방인력 소요변화에 대비한 인적준비태세 확립 차원에서 병역제도 개선이 요구

- 병력감축으로 현역 입대소요가 줄게 되어 잉여자원 발생이 예상됨에 따라 병역형평성 유지를 위한 대책이 요구됨

* 국방개혁 2020 : '06년(66.9만, 병 50만) → '20년(50만, 병 30만)

* 현역 병 입대소요 감소('06년 25만명 → '20년 15만명)

- (기술위주 첨단전력 구조 변경 대비) 부대 해체·개편 등에 대비하여 전투 / 기술 분야와 첨단전력부대 완전성 보장을 위한 숙련병 필요

II. 병역제도 개선의 기본방향

목 표

정예강군 육성

+

병역의 형평성 제고

과 제

군 복무 선호체계 구축/
전투력 강화

- 복무기간 단축
- 유급지원병제 도입 등

대체복무의 사회복무로 전환

- 대체복무 : 단계적 폐지
- 사회복무 : 사회서비스
지원 위주 운영

군 복무

군 복무자
우선충원

병역 자원의
효율적 활용

사회복무

군 복무외
모든 인력

병역의 단순·이원화

기 본 칙

예외 없는 병역의무 이행

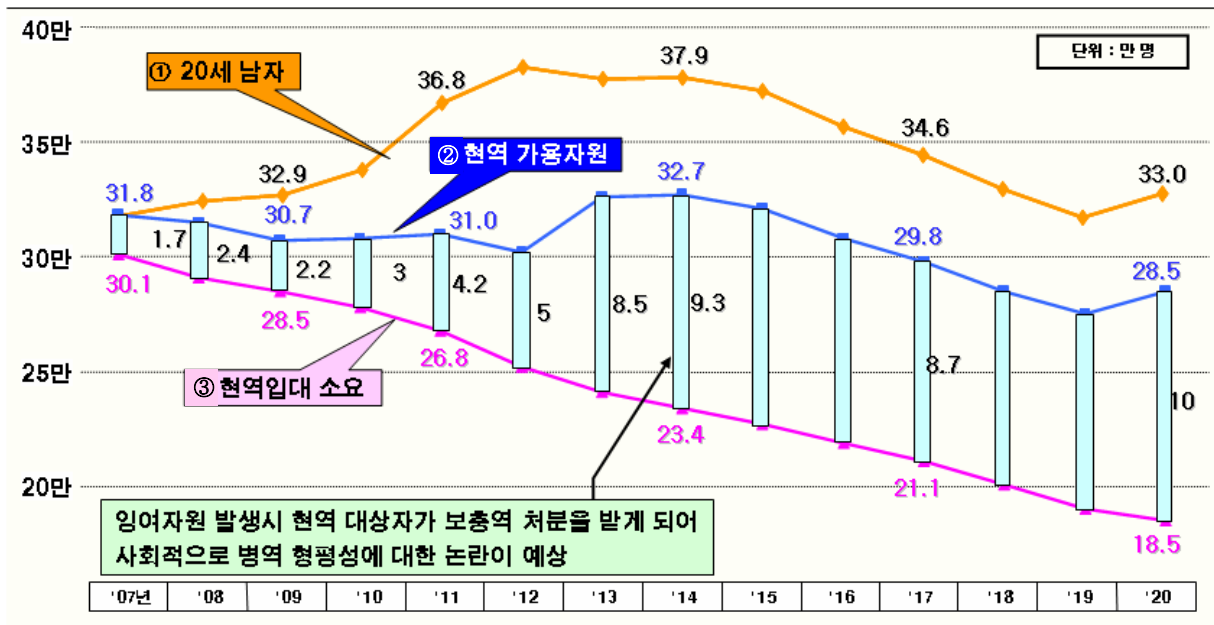
(사회활동이 가능한 모든 병역의무자 병역이행)

Ⅲ. 군 복무 선호체계 구축 / 전투력 강화

Ⅲ-1. 병 복무기간 단축

① (병역자원 장기 수급 전망) 국방개혁이 추진되는 '08~'20년간 현역가용자원은 31.8~28.5만명으로 비교적 일정한 수준인 반면, 현역 입대소요는 30.1~18.5만명으로 점진적 감소 전망임

* 복무기간 24개월 적용시 병역자원 전망 도표



- ① 20세 남자 : 주민등록 전산자료에 의한 추계
- ② 현역 가용자원 : 20세 현역처분을 86.1%, 19세 입영희망 8.4%적용('08~'11년), '06년 이월자원 45만명 포함
- ③ 현역입대 소요 : 현역 + 전환복무자 소요(5년간 20%씩 감축 후 폐지)

○ (병역 형평성 유지 필요) 병역자원 판단 결과 현역소요대비 연평균 6만 5천명의 잉여자원 발생 예상

⇒ 병역 형평성 및 국민부담 경감차원에서 잉여자원 해소 필요

* 20세 현역 잉여자원('08년~'20년) : 총 84만 8천명(평균 6.5만)

② (병 복무기간 단축) 잉여자원 해소를 위한 복무기간 단축 필요

* 복무기간 1개월 단축시 연간 1만여명의 현역입대 소요 증가

- '08년~'10년간 : 잉여인력 소규모로 2개월 정도 단축 가능
 - '11년 이후 : 잉여인력 추가 발생으로 4개월 정도 추가 단축 가능
- ⇒ 잉여인력 감안, 6개월 복무단축 가능

③ (단축 적용대상/시기) 현재 복무중인자도 대상에 포함되도록 '08년 1월 전역자('06. 1. 2일 이후 입대자)부터 적용

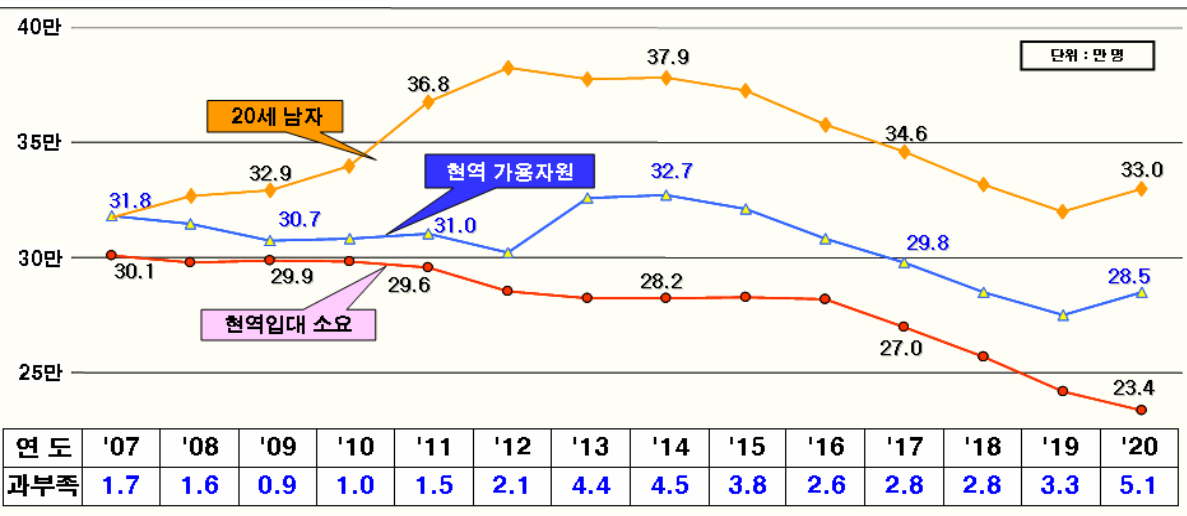
④ (단축 방법 / 기간) 병역자원 수급상황과 전투력 유지 및 복무단축의 일관성·형평성 등을 고려하여 6개월 단축 추진

- '06년 1월~'10년 12월 입대자는 년18일(3주 단위 1일) 단축하고, '11년 1월~'14년 7월 입대자는 년26일(2주 단위 1일) 단축
- 연도별 단축기간(입대자 기준)

입대 연도	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14
단축 기간(일)	1~18	19~35	36~52	53~70	71~87	88~113	114~139	140~165	166~180

* 입대 일자에 따른 단축일수 조건표 <참고1>

⑤ (단축 후 인력판단 결과) 현역소요 대비 연 1~3만명의 여유자원 확보로 정예자원 현역충원과 안정적 병역자원 수급 가능



⑥ (복무단축시 전투태세 보완 소요) 예상되는 훈련시간 감소 및 숙련병 조기유출에 대비하여 전투력 유지방안 강구

○ 빠른 병력순환으로 각급 제대의 지휘부담/훈련소요 증가가 예상되므로 적정 간부인력 확보

○ 또한, 해체·개편 등 부대구조 개선 및 첨단장비 도입에 대비하여 숙련도가 보장된 유급지원병제 도입

○ 장비조작, 정비 등 핵심 기술특기병은 획득이 어렵고 양성에 많은 시간이 소요되므로 입대전 양성제도 시행

* 신병교육(5주), 양성교육(2~8주)이 군생활의 약 1/6 점유

○ 전투태세 유지와 관계가 적은 부대관리 및

기타 임무를 경감하여 교육 훈련 여건 / 시간 보장

* 보병대대급 부대 운영 실태(부대관리 및 기타임무 과다)

복무내용		계	상급부대 훈련 등	대대급 이하 훈련	부대관리	기타임무
기간 (월)	A부대	24개월	8개월	8개월	2개월	6개월
	B부대		7개월	8개월	4개월	5개월

• 기타임무 : 진지공사, 경계지원, 대민지원, 월동준비 등

⑦ (소결론) 전투태세를 유지하면서 병 복무기간 단축 추진

<병 복무기간 6개월 단축>

⇒ '08년 1. 1 전역자부터 '14년 7월 입대자까지

현재 24개월인 병 복무기간(육군기준)을

점진적으로 6개월을 단축하여 18개월로 조정

* 해군(26개월), 공군(27개월) : 6개월 단축 후 추가 단축여부 검토

Ⅲ-2. 전투력 강화 대책

1. 유급지원병제 도입

① (개념) 병 복무기간 단축시 확보가 곤란한 전투/기술 숙련병과
 첨단장비 운용 전문병을 안정적으로 확보 유지하기 위하여
 본인의 지원을 받아 일정기간 복무하게 하고
 소정의 수당을 지급하는 제도

② (활용분야) 병 복무단축 및 첨단장비 전력화와 연계, 구분

○ 전투 / 기술 숙련병 : 분대장, 레이다병, 정비병 등 분야별 숙련기간이
 필요한 직위

* 숙련 소요기간(월) : 보병(9), 포병(11), 기갑(15), 통신(12) 등

○ 첨단장비(무기)운용 전문병 : 전투효율이 높은 첨단장비의 상시 전력발휘
 보장을 위해 장비팀 단위로 고도의 임무수행 완성도 요구 직위

* 첨단전력부대 : 차기전차, K-9차주포, KDX-Ⅲ구축함, 방공포병 등

* 외국 첨단전력 운용병 복무기간(년) : 독일(4), 일본(3), 이스라엘(3), 프랑스(4)

③ 분야별 운영 방침

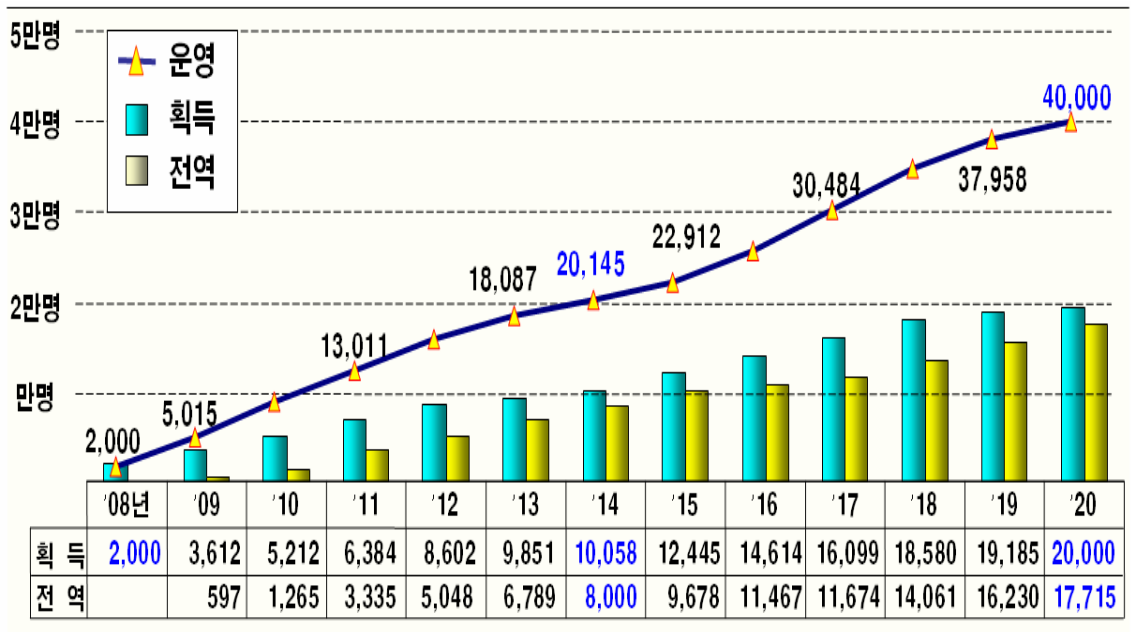
구분	전투/기술 숙련병(유형1)	첨단장비운용 전문병(유형2)
복무기간	의무복무 만료 후 6~18개월	입대 시 부터 3년
계급	병장(하사)	이병~병장(하사)
	* 병장으로 일정기간 경과 후 하사 진급	

※ 인사관리 방침/수당지급 방법 등 세부사항은 추진과정에서 심층 검토

④ 유급지원병 활용 규모(2020년 기준) : 4만명

구분	전투/기술 숙련병(1만명)	첨단장비운용 전문병(3만명)
육군 (34,500)	분대장, 레이더 운용병 등 7,000명	전차, 자주포, 다련장, 유도탄, 방공 등 27,500명
해군/해병 (3,500)	전탐, 조타, 내연 및 해병 분대장 등 1,850명	함정, 특수전 부대 등 1,650명
공군 (2,000)	항공기/무기 정비 등 1,450명	방공포병 등 550명

⑤ (인력운영계획) 병 복무기간 단축·전력 증강계획 등과 연계하여 '08년에 약 2,000명을 시험운영 후 매년 1,000~1,500명씩 점진적으로 증원하여 2020년 이후 4만명 유지



⇒ 복무기간 단축에도 불구하고, 첨단전력 강화 등 국방개혁의 안정적 추진 가능

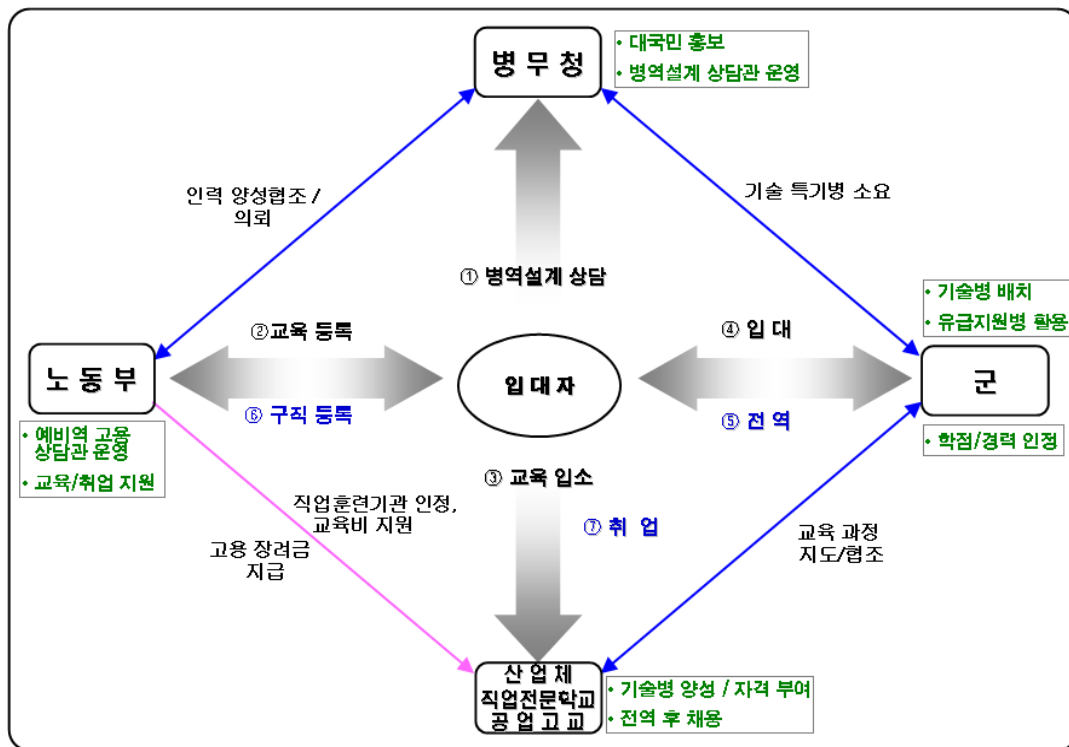
2. 입대전 기술특기병 양성제도 도입

□ (운영 개념) 군이 필요로 하는 기술인력을 입대전에 양성하여 군에서 활용하고, 전역 후에 관련분야 취업을 지원

○ 개인(능력개발) - 군(전투력 강화) - 사회(산업인력 확보) 연계 유지

입대 전	군 복무 중	전역 후
<ul style="list-style-type: none"> • 기술인력 양성 • 자격취득 	<ul style="list-style-type: none"> • 관련분야 복무 • 자격수당 지급 	<ul style="list-style-type: none"> • 취업지원 • 경력인증
<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련기관 • 산업인력공단 • 방산업체/연구기관 	<ul style="list-style-type: none"> • 특수차량 운전 • 장비 정비·수리 • 위험물 취급/관리 	<ul style="list-style-type: none"> • 군 경력 인증 : 산업인력공단 • 취업알선 : 노동부

○ 각 기관별 협력체계



3. 간부 비율 증가

- 국방개혁이 지향하는 간부중심의 인력구조로 전환하기 위한 간부비율 증가와 획득체계 개선

* 간부 비율 증가 : '07년 20%(18.2만명) → '20년 40% (20만명)이상

4. 교육훈련 여건/시간 보장

- 복무단축시 예상되는 훈련수준 저하를 방지하기 위하여 훈련위주 부대운영 여건을 조성
- 부대주변 도시화에 따른 소음·환경보전 관련 민원 등을 해소할 수 있는 권역별 종합훈련장 확보 필요
- 부족한 훈련시간 보장을 위하여 과학화 교전장비 확보 및 각종 가상전투 훈련체계 도입

* 교육훈련 여건보장 : 훈련장 확보, 교육체계개선, 교보재 구입 등

Ⅲ-3. 군 복무 만족도 제고

① (군 복무와 개인발전의 연계 강화) 군 복무를 개인의 특기와 적성에 맞는 분야에서 이행하게 함으로써 개인의 경력 발전과 전투력 증강 및 국가적 인적자원 개발에 기여

* 취 업 : 입대전 기술교육 - 관련분야 군 복무 - 관련분야 취업(경력인정)

* 학 업 : 학점취득 여건 조성(학점은행제 등) - 복학시 학점인정(우수학교 평가)

* 사회기술과 연계된 자기계발 프로그램 운영 <참고2>

- 군 : 복무 유형별 양성 소요 제기, 특기병 모집제도 개선
- 병무청 : 전문 병역설계 상담관 양성 및 운영
 - * 지방병무청에 약 70여명 배치(각 청별 3~6명 : 예비역 간부 등)
 - * 각 대학(교)에 1명 이상 배치(직장예비군 지휘관/참모 겸임)
- 대학교/산업체 : 학점인정, 특기병 양성, 경력인정/취업우대
- 개인 : 군 복무 유형 / 분야 선택(상담), 입대전 자격 취득
 - * 군에서 축적한 전문지식·기술역량을 사회에서 발휘

② (자기계발 여건 조성) 전투준비/교육훈련 외 추가과업을 줄이고 하루 일과를 예측 가능토록 제도화, 자율적 자기계발 여건 조성

* 추가과업 경감으로 전투준비/자기계발 여건조성

군 무 시 간	군 무 외 시 간				
과업수행(전투준비, 훈련)	정 비	저 녁 식 사	자 율 활 동	점 호	취 침, 기 상, 경 계
경계, 정비, 시설관리 임무 병행	청소, 세탁, 시설정비, 부대정비, 병력관리 등 불규칙한 임무수행 → 자기계발 시간 예측 제한				경 계
직 장 개 념 (전투준비 / 교육훈련 전념)	생 활 문 화 공 간 개 념 (자 기 계 발, 휴 식)				경 계

- ③ (근무시간은 직장개념 정착) 일반직장인처럼 근무시간은 전투준비/교육훈련에 전념할 수 있도록 제도·문화 개선
- 임무와 관계없는 청소, 세탁, 정비, 시설관리 분야 아웃소싱 확대
 - ☞ 근무시간은 훈련/전투준비에 집중, 정예강군 육성
- ④ (근무 외 시간은 수용 → 생활문화공간개념으로 전환) 자율적 자기계발과 휴식이 가능한 복무환경 조성
- 중단 없는 학습 병영문화 조성 ⇨ 자기계발 여건 보장
 - 대학 학점 취득 및 군 교육훈련 학점 인정
 - 자격취득 기회 확대 : 군 전문분야에 대한 국가 자격화
 - 영어에 대한 자신감 배양을 위한 어학 프로그램 지원
 - * 현역병 자기계발 프로그램 <참고3>
 - 지식기반형 학습 인프라 구축
 - * 사이버 지식 정보방 설치 (병 5명당 인터넷 PC 1대, BTO 사업 추진)
 - 재충전이 가능한 휴식여건 보장
 - 시간보장 : 불필요한 집합근절 등 병영문화 개선
 - 공간확보 : 체력 단련장, 동아리 방 등 개인 취미활동 시설 보장
 - 급여인상 : 개인 복지를 위한 최소한 여건 보장
- ※ 군 복무중 일할 준비가 된 청년으로 성장 ⇨ 국가경쟁력 제고

⇨ “나 라 도 지 키 고 , 개 인 도 발 전 ”

본 보고서는 ‘국가인적자원의 효율적 활용’을 위하여
범정부 차원에서 구성된 「병역자원연구기획단」에서 연구한
사회복무제도 도입방안입니다.

국가인적자원의 효율적 활용을 위한 병역제도 개선방안 : 사회복무제도

내 용 요약

I. 사회복무제도 도입 1

II. 기대효과 및 향후추진 8

참고자료 10

< 요약 >

① 대체복무 단계적 폐지

- 제도 존속 명분이 미흡한 전환복무(전·의경, 경비교도, 의무소방)는 '08년부터 20%씩 단계적으로 감축하여 '12년 이후 폐지
 - ※ 전·의경, 경비교도는 정원의 30%를 정규직으로 충원
- 산업기능요원(현역자원)은 단계적 감축없이 '11년까지 연 4,500명 배정, '12년 이후 폐지(보충역 자원은 '08년부터 단계적 감축 후 폐지)
- 사회서비스 성격이 강한 공중보건 의사, 공익법무관 등은 존속시키되 공익성을 강화

② 사회복무제도 도입

- (개념) 예외 없는 병역 이행 체계를 정립하여 현역 미복무자는 전원 사회서비스 분야에서 복무
- (운영체계) 대체복무 관리·운영 방식을 혁신, 군 복무에 상응하는 역할을 수행할 수 있는 새로운 사회복무시스템 구축
- (활용) 신체조건과 적성, 사회적 기여도, 자기계발 가능성 등을 고려하여 수발 서비스 분야에 우선 활용

③ 사회복무제도 운영 효율화

- 교육훈련을 통해 사회복무에 필요한 전문성과 윤리의식을 제고하고, 현장밀착식 복무관리로 엄정한 복무기강 확립
- 양호한 복무여건으로 특혜 시비가 제기되는 예술체육요원과 공중보건 의사 등은 복무여건을 강화하여 형평성을 제고

I. 사회복무제도 도입

I-1. 현행 대체복무제도 평가

① (제도 취지) 병역자원이 풍부한 시기에 군 소요 인력 충원 후 남은 인력에 대한 병역 형평성 확보 차원에서 도입

② (병역의 타 정책수단화) 다른 정책으로 해결해야 할 문제를 병역자원 활용으로 대응하여 다양한 대체복무제도 양산

- 운영 인력 14만 3천명으로 전체 병역이행자의 22.6% 수준
(’06.12월 현재, 단위 : 천명)

계	현역성 자원					보충역성 자원				
	소계	전경 의경	경비 교도	의무 소방	산업 기능	소계	산업 기능	공익 요원	공중 보건의 등	전문 연구
143	59	43	3	1	12	84	20	52	5	7

- ’06.12월 현재 과학영재 등 총 20개 분야 신설 요구

③ 시대적 상황 변화에 따라 도입취지 퇴색

- 전경 : 대간첩 작전 등 수행목적 도입 → 시위진압 등 운용

- 경비교도 : 무인경비시스템 도입 등으로 인력 대체 가능

* 현역병 입영 후 본인의사와 관계없이 비 군사업무 차출로 의무자 및 부모의 불만 증가(전경 : 시위진압, 경비교도 : 교정시설 경비 등)

- 의무소방 : 일부 인력, 내부 행정보조 업무 수행

✓ 상대적으로 우수 인력이 군 복무 대신 대체복무

- ☞ 병력감축에 따른 전투력 강화를 위해 정예자원 현역병 우선 충원 필요

④ 형평성 논란 및 비효율적 운영

- 복무영역별 보수(임금)수준 불균형 등 복무여건 상이
 - * 공익요원(월 8만원), 전문연구요원(220만원), 공중보건의(200만원) 등
 - * 예술·체육요원은 연봉 이외에 연금, 광고수입 등
- 私기업에 병역자원 투입은 병역제도 근본취지에 배치
 - * 기업간 공정한 경쟁 저해, 시장질서 교란 등의 문제 야기
- 공익요원 대부분이 행정기관에서 단순 보조업무 수행
 - * 서류복사, 청소 등에 투입되는 등 실질적 역할 미흡
- 다양한 분야 복무에 따른 복무관리 다원화
 - * 분야별·지역별 복무관리 형평성 논란

⑤ (사회적 수요 대응 미흡) 고령화·양극화, 재난·안전문제 확산 등으로 사회서비스 수요와 공급의 불균형 초래

- 시장을 통해 공급이 어려운 사회서비스 수요는 급증하고 있으나, 정부의 사회적 일자리 사업만으로는 공급에 한계
 - * 공급 부족한 사회서비스 일자리 약 44~55만개(기예처 조사, '06.3월)
 - * 현재 대체복무자 중 사회봉사 분야 복무자는 3.4%에 불과 <참고 4>

⇒ 병역의 사회적 형평성과 인력활용의 효율성 제고를 위해 불합리한 대체복무제도 대폭 정비할 필요

I -2. 대체복무제도 단계적 폐지

① 전환복무(전·의경, 경비교도, 의무소방원)

- '08년부터 배정인원의 20%씩 단계적으로 감축하여 '12년 이후 완전 폐지
- 전·의경, 경비교도는 정원의 30%를 정규직으로 대체
 - * 추진과정에서 예상되는 문제점은 관련부처간 협의·개선

② 산업기능요원

- 현역자원은 단계적 감축없이 '11년까지 연 4,500명씩 배정, '12년 이후 완전 폐지
- 보충역 자원은 '08년부터 단계적 감축, '12년 이후 완전 폐지
 - * 폐지되는 전환복무 및 산업요원 등 우수자원은 군 복무에 우선 투입

③ 공익근무요원

- 행정보조, 경비분야 공익근무요원은 단계적으로 감축하여 '11년 이후 폐지
- 봉사분야와 보호·감시 분야 공익근무요원 중 사회서비스 분야 복무자는 사회복지 체계로 편입

④ 공중보건역사, 공익법무관 등 사회서비스 성격이 강한 일부 복무영역은 사회복지 체계로 편입

* 대체복무제도 폐지 결과 <참고 5>

I-3. 사회복지제도 도입

1. 기본방향

- ① (개념) 예외 없는 병역이행 체계를 정립하여, 현역 미복무자는 전원 사회복지서비스 분야에서 복무
- ② (복무대상) 보충역, 면제자 중 사회활동 가능자, 현역 잉여자원
 - * '12년 이후에는 군 복무기간 단축에도 불구하고, 현역 잉여자원 발생
 - * 사회봉사인력 추계 : '08년(3.5만) → '11년(6.4만) → '20년(13.7만)
- ③ (운영체계) 비효율적인 현행 대체복무 관리·운영 방식을 혁신하여 군 복무에 버금가는 새로운 사회복지 시스템 구축
 - * 종전 군 소요 충원 후 남은 인력을 군 복무 대체 차원에서 활용하던 것을 앞으로는 사회적 인적자원의 개발·활용 차원으로 발전
- ④ (운영원칙) 사회적 기여도, 자기개발 가능성, 교육 및 복무 관리 시스템, 시장 및 공공분야 보완 기능 등을 고려하여 세부 활용분야 및 관리·운영 방식 결정
 - 구체적인 복무분야, 연차별 배정계획 및 관리방안 등 세부 추진계획은 수요부처와 협의, '07년 상반기 중에 수립
 - * 독일과 마찬가지로 노동시장의 일자리를 대체하는 분야에는 투입 지양
 - 사회복지제도의 조기정착과 효율적 운영을 위하여 관계 부처가 참여하는 '위원회' 구성·운영

2. 예외 없는 병역이행 체계 정립

- ① (병역처분 기준 조정) 군사임무 수행 가능성을 전제로 합격(1~4급)과 불합격(5~6급)을 구분하는 현행 병역처분 기준을 조정
 - 손가락 장애나 인공수정체眼 등 신체 일부에 결함이 있으나 사회활동이 가능한 사람에 대하여는 사회복무 의무 부과
 - * '06년 징병검사결과 제2국민역 편입인원 5,712명(전체 인원의 2.0%)
 - * 중증 질환자인 6급 및 정신질환자 등 사회복무 부적격자는 제외
- ② (활용) 사회복무 분야 중 난이도가 낮은 분야에 투입하되 신체여건 등을 고려, 기초군사훈련은 정신교육으로 대체 검토
 - * 고아, 혼혈인, 귀화자, 여성도 본인 희망시 사회복무 기회 부여

3. 사회서비스 분야에 집중 투입

- ① 사회적으로 필요하나 공급이 어려운 분야에 우선 투입
 - 수발 서비스 등 기피하거나 공급이 부족한 분야에 투입
 - * 신체조건·적성·전공·경력 등 감안, 적재적소 배치로 활용효과 극대화
 - 사회복무에 소요되는 운영비 국고 지원 필요
 - * 지자체에서 운영비 부담, 지역별 인력지원 불균형 및 수요 확대에 한계
 - 제도 도입 전에는 현행 체제에서 사회서비스 분야 투입 확대
- ② 사회서비스 수요 확대를 고려, 다양한 분야에 투입
 - 복무기관 지정제, 상호 선택제 도입 및 합숙근무제 활성화
 - * 지정제 : 시설규모·실적 등 기준 마련, 추천·심사 후 지정
 - * 선택제 : 복무기관과 의무자간 상호 협의 후 소집일시, 수행업무 등 결정
 - * 합숙근무제 : 출퇴근이 원칙이나, 업무성격·본인 선택에 따라 합숙 병행

I -4. 사회복지제도 운영 효율화

- ① (사전교육 제도화) 교육훈련을 통하여 사회복지에 필요한 전문성과 윤리의식을 제고시켜 실질적 역할 수행여건 조성
 - 우선 기초군사훈련 후 1주간의 소양교육 실시
 - * 병역의무자의 기본자세와 사회복지에 대한 책임의식, 봉사정신 함양
 - * '07년 사회봉사분야에 신규 배정된 공익요원부터 적용
 - 향후 소양교육 기간 확대 및 전문교육 추가 실시
 - * 독일·대만은 군사훈련 없이 3주~3개월의 소양 및 직무교육 실시 <참고 6>
 - * 보건복지부·교육인적자원부 등 수요부처와 협의체계 구축, 교육방법 등 결정
- ② (체계적인 복무관리 시스템 마련) 사전예방 위주 현장밀착형 복무관리로 엄정한 복무기강을 확립, 군 복무와의 형평성 유지
 - 병무청과 수요부처간 협의를 통해 복무관리 기본방향 수립
 - * 지역단위에서는 지방병무청과 복무기관·지자체 등이 연계하여 복무관리 시스템 구축
 - 사후 실태조사에서 탈피, 복무부실 사전예방 시스템 구축
 - '지역 복무관리센터' 신설 및 상담보호관 배치, 현장 밀착 관리
 - 지방병무청장에게도 지휘감독권 부여, 복무관리 기능 강화
 - * 출·퇴근 등 기초적인 복무관리는 복무기관장이 수행
 - 분야별·지역별 복무관리 상이에 따른 형평성 논란 해소
 - * 복무기강 문란자 온정적 처리 등 형식적 복무관리 관행 타파
 - 교육과 복무실적을 사회진출과 연계, 성실복무 유도
 - * 학점 인정 및 관련 자격 취득시 인센티브 부여
 - * 실적평가, 모범인증제 등을 통해 우수복무자 취업기회 제공

③ (형평성, 공익성 강화) 복무여건이 양호한 일부 사회복지복무자는 복무여건 강화 등을 통해 형평성과 공익성을 확보

○ 현역과 사회복지복무간 복무기간 격차 확대

- 병 복무기간 단축과 연계하되, 현재보다 현역병과의 복무기간 격차를 확대

* 현재 : 현역 24월 ↔ 공익요원 26월(격차 2월), 전문연구 36월(격차 12월)

○ 사회복지복무 분야별 복무기간 차등 적용 방안 강구

- 수발 서비스 분야, 사회복지시설 합숙 근무자 등

* 본인 선택기회 확대 전제, 지원율 등 고려 대상범위 선정

○ 예술체육요원 편입기준 재정비 등 특혜시비 최소화

- 예술 및 체육분야 일부 대회 축소·조정

- 예술분야 편입자는 국·공립 예술단체에서 의무복무, 체육분야 편입자는 국가대표 차출시 소집 의무화

* 편입기준 시행령에서 법률로 격상

○ 공중보건 의사 등 인력운영의 적정성 및 운영효과 분석·평가 등

④ (조직 및 기능 정비) 사회복지복무제도 도입에 따라 병무청의 조직과 기능을 확대 조정

* 현재의 선병·충원 위주 기능에 사회복지복무제도 운영·관리 기능 추가 등

II. 기대효과 및 향후추진

- ① (비전 2030 및 국방개혁 2020의 성공적 추진 지원) 군 복무 개선 및 사회복무제도 도입으로 비전 2030과 국방개혁의 동력 제공
 - 복무기간 단축 등 복무여건 개선을 통해 정예강군 육성을 위한 국방개혁안 보완
 - 병역자원의 사회서비스 분야 활용으로 인적·사회적 자본 고도화를 실현하고 사회복지서비스 체계를 보완

- ② (사회적 편익) 안보, 성장, 복지 등 제반 영역의 효율성 제고를 통해 재정지출 증가를 상쇄하는 편익 발생
 - 군 복무 선호체계 구축 및 유급지원병제 도입으로 전투력 강화 및 정예강군 육성
 - * 유급지원병 및 전환복무 인력 정규직 대체로 청년 일자리 창출
 - 복무기간 단축으로 노동시장 조기 진입을 통한 개인과 사회 전체의 생산성 제고
 - 예외 없는 병역이행으로 병역의 사회적 형평성 및 사회통합 제고
 - * 병역의무자 모두 병역을 자랑스럽게 이행하는 선진 병역문화 정착
 - 사회복무제도 도입으로 사회복지서비스 공급 인프라 구축 및 사회 공동체 의식 함양, 더불어 사는 선진 복지국가 실현

- ③ (향후추진) 국무총리를 중심으로 범정부차원의 「비전2030 인적자원 활용 2+5전략 추진위원회」를 구성하여 종합적·체계적으로 관리