

서울시립대학교 운영에 관한 조례 일부개정조례안 검 토 보 고

1. 회부경위

1. 의안번호 : 제1986호
2. 제 출 자 : 서울특별시장
3. 제출일자 : 2020년 10월 16일
4. 회부일자 : 2020년 10월 26일

2. 제안이유

「교육공무원법」 및 「교육공무원임용령」에서 조례로 위임한 서울시립대학교의 성별 목표 비율과 양성평등조치계획 평가에 관한 사항을 조례에 규정하고자 함.

3. 주요내용

가. 2021년부터 2030년 이후까지 서울시립대학교 교원의 연도별 성별 비율이 낮은 교원의 목표 비율을 정함(안 제9조 및 별표).

※ 연도별 성별 비율이 낮은 교원의 목표 비율

해당연도	'21년도	'22년도	'23년도	'24년도	'25년도	'26년도	'27년도	'28년도	'29년도	'30년도 이후
목표비율	16%	17%	18%	19%	20%	21%	22%	23%	24%	25%

나. 시립대학교 교원의 양성평등조치계획 및 그 추진실적 평가에 관한 사항을 서울특별시 성평등위원회에서 심의하도록 하고, 이와 관련하여 「서울특별시 성평등 기본 조례」를 개정하여 성평등위원회의 심의 사항에 양성평등조치계획 및 그 추진실적 평가에 관한 사항을 신설하도록 함(안 제9조 및 부칙 제2조).

4. 검토의견 (수석전문위원 강상원)

가. 개정안의 개요

- 개정안은 국·공립대 교원의 특정 성별 비율이 3/4을 초과하지 않도록 「교육공무원법」이 개정·시행(2020.7.30.) 됨에 따라 후속조치로 2030년까지 서울시립대(이하 “시립대”) 교원 중 여성 비율을 매년 1%포인트씩 늘려 2030년 이후에는 25%까지 확대하기 위해 제출되었음.

나. 대학교 교원 임용의 양성평등(안 제9조제1항)

- 정부는 대학 교원의 성별구성에서 양성평등을 실현하기 위해 「교육공무원법」(이하 “법”)을 개정(2020.1.29.)하여 특정성별 교원 비율이 전체 교원의 3/4을 초과하지 않게 노력하도록 하였음(제11조의5제4항).¹⁾

1) 제11조의5(양성평등을 위한 임용계획의 수립 등)

④ 지방자치단체는 해당 지방자치단체가 설립·경영하는 전체 대학 교원 중 특정 성별이 4분의 3을 초과하지 아니하도록 노력하여야 한다. 이 경우 교원의 성별 구성에 관한 연도별 목표 비율은 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

- 현재 사립대 여성 교원 비율은 국·공립대학의 여성교원 평균 비율인 17.9% 보다 낮은 13.4% 수준이며, 이는 사립대학의 여성교원 비율 27.6%의 절반 수준에 불과해²⁾ 교원의 임용에 있어 양성평등을 위한 대학전반의 적극적인 노력이 요구되고 있음.

< 최근 5년간 서울시립대학 여성 전임교원 비율 >

(2020. 10월말 기준 / 단위:명)

연도별	2016	2017	2018	2019	2020.10
전체 교수	421	419	420	421	432
여성 인원	57	59	60	61	58
비율(%)	13.5	14.1	14.3	14.5	13.4

- 또한 고용 불안정성이 높은 강사 직위에서의 여성 교원 비율은 44.3%로 전임 여성 교원에 비해 현저히 높고, 보직교수 중 여성 교원의 비율은 9.1%에 불과한 상황임.

< 최근 5년간 주요 보직교수 여성 전임교원 비율 >

(2020. 10월말 기준 / 단위:명)

연도별	2016	2017	2018	2019	2020
전체 주요 보직교수	30	30	32	31	33
여성 인원	2	2	5	5	3
비율(%)	6.7	6.7	15.6	16.1	9.1

2) 대학알리미(www.academyinfo.go.kr) 「2020년 전체교원 대비 전임교원 현황 자료」. 국내 대학 전임교원 74,347명 중 여성은 18,528명이고, 이 중 사립대학교 전임교원 54,087명 중 여성은 27.6%(14,902명), 국·공립대 전임교원 20,260명 중 여성은 17.9%(3,626명)로 조사되었음.

- 대학 내 여성 교원의 비율과 대학 운영 참여가 낮게 되면 우수한 여성 인력의 임용기회 상실. 학문 발전에서의 성 편견, 여학생의 역할 모델 부족, 학내 보직교수의 기형적 남초 현상 등의 문제가 발생할 수 있음.
- 한편 「양성평등기본법」은 국가와 지방자치단체가 차별로 인해 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대해 해당 성별의 확대를 촉진하기 위해 관계 법령에 따라 적극적 조치를 취하도록 의무를 부여하고 있음(제20조).
- 이에 개정안은 관계 법률의 입법취지를 반영해 2030년까지 여성교원 비율을 25%까지 확대하려는 자체노력 의지를 표명한 것으로, 대학 전체에 남녀의 다양한 관점과 경험을 반영하고 양성평등을 실제적으로 구현하는데 도움이 될 것으로 보임.
- 다만 성별 구분 없이 능력에 따른 균등한 임용기회 보장이 훼손될 수 있어 평등권 침해 문제가 제기될 수 있고, 대학 임용방식의 특성상 기존교원의 퇴직이나, 학과 신설, 학생 수 증가에 따른 교원 정원 증가가 발생할 경우에만 신규 채용이 가능하다는 점에서 여성교원의 확충에는 현실적 어려움이 예상됨.

다. 양성평등조치 계획 및 추진실적 평가(안 제9조제2항 및 부칙 제2조)

- 안 제9조제2항 및 부칙 제2조는 양성평등을 위한 계열별 임용계획 등의

적극적 시행에 필요한 ‘양성평등조치계획’ 과 그 추진실적의 평가 결과에 관한 사항을 ‘서울특별시 성평등위원회’ 에서 심의토록 하였음.

- 2003년 교육공무원법령의 개정으로 대학의 교원임용에 있어 양성평등을 제고하기 위해 대학의 장은 3년마다 계열별 임용목표 비율이 명시된 임용계획 등 적극적 조치의 시행에 필요한 양성평등조치계획을 수립·시행토록 하고 추진실적을 교육부장관에게 제출토록 하였음.
- 또한 양성평등조치계획과 그 추진실적을 평가하는 양성평등위원회를 두고, 위원회의 구성과 운영, 양성평등조치계획 및 그 추진실적의 평가에 필요한 사항을 조례로 정하도록 하였음.
- 이에 시립대는 2011년까지 교육부장관에게 여성인력 확대를 위한 양성평등조치계획 실적보고서를 제출하였으나, 양성평등조치계획과 추진실적의 평가를 위한 별도의 양성평등위원회를 설치하지 않은 채 운영해 왔음.
- 2012년에는 시립대와 같은 공립대학은 양성평등조치계획의 추진 실적을 단체장에게 제출하도록 개정되었으나, 현재까지 양성평등 조치계획의 수립과 그 추진실적에 대한 제출을 일절 하고 있지 않음.
- 이상과 같이 시립대는 2003년부터 양성평등조치계획의 수립·시행 의무가 발생했음에도 불구하고 별도의 자문·심의위원회를 구성하지

않았으며, 2012년부터는 양성평등조치계획과 그 추진실적을 수립·제출하지 않는 등 양성평등 실천 의지가 미약했음을 알 수 있음.

- 한편 서울시는 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제6조에 따라, 성평등 정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 2012년부터 ‘서울특별시 성평등위원회’ (이하 ‘성평등위원회’)를 설치·운영하고 있음.
- ‘성평등위원회’는 성평등정책 시행계획 수립 및 시행계획의 연도별 추진 실적 점검과 평가 등에 관한 사항을 심의·조정하는 역할을 수행하고 있음.
- 양성평등조치계획과 추진실적 평가에 관한 사항을 ‘성평등위원회’에서 심의토록 하는 것은 서울시 차원에서 시립대 교원 임용에 대한 양성평등 실천을 강제하는 수단이 될 수 있음.
- 다만 대학운영의 자율성을 보장하고 양성평등 구현을 위한 대학의 적극적 실행 의지를 확인하기 위해서는 대학 내에 별도의 독립된 위원회를 설치·운영토록 하는 것도 대안이 될 수 있음.

담당 조사관	연락처
김용우	02-2180-8062

[참고자료]

양성평등조치계획
추진계획서
(2021년~2023년)

2020. 10. 31.

서울시립대학교
(교무처)

1. 여성교원 비율 제고 계획

1.1. 여성교원 비율 목표

○ 서울시립대학교 운영조례 개정안 제9조 및 별표 1에 따른 연도별 목표비율 이상을 충족할 있도록 계열별 여성교원 비율(2020. 10월 기준)을 고려하여 향후 3년간의 계열별 여성교원 비율을 설정함.

- 연도별 여성교원 비율 목표치 설정 : 2021년 16.2%, 2020년 17.4%, 2023년 18.5%

- 서울시립대학교 운영조례 개정안 [별표 1]

해당연도	'21	'22	'23	'24	'25	'26	'27	'28	'29	'30
여성비율(%)	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25

【표 1】 전공계열별 여성교원 비율 목표치('21~'23)

단위 : 명, 비율(%)

계열	전임 여성교원 현황 (2020. 10월 현재)			2021년 목표치		2022년 목표치		2023년 목표치	
	전체 교원	여성 교원	여성 비율	여성 교원	여성 비율	여성 교원	여성 비율	여성 교원	여성 비율
인문사회계열 ¹	189	34	18.0	40	21.1	41	21.7	42	22.2
자연과학계열 ²	56	6	10.7	8	14.3	9	16.1	10	17.8
공학계열 ³	157	13	8.3	16	10.2	18	11.4	20	12.7
예체능계열 ⁴	30	5	16.7	6	20	7	23.3	8	26.6
총계	432	58	13.4	70	16.2	75	17.4	80	18.5

1. 인문사회계열 : 인문대학, 정경대학, 경영대학, 세무전문대학원, 법학전문대학원, 교육대학원, 국제도시과학대학원, 도시과학대학 도시행정학과, 도시사회학과

2. 자연과학계열 : 자연과학대학, 도시보건대학원

3. 공학계열 : 공과대학, 도시과학대학 도시공학과, 환경공학부, 건축학부, 조경학과, 공간정보공학과, 일반대학원 도시빅데이터융합학과

4. 예체능계열 : 예술체육대학, 디자인전문대학원

1.2. 여성교원 비율 제고 전략

○ 여성교원 비율을 고려하여 여성교원 정원 신규 배정

- 대학 전체 여성교원 비율(13.4%) 고려하여 상대적으로 낮은 공학(8.3%) 및 자연계열(10.7%) 소속 학부과에서 여성교원 충원 희망하는 경우 정원 최우선 배정
- 계열별 여성교원 비율 보다 낮은 학부과에서 여성교원 충원 희망하는 경우 정원 우선 배정
- 교원 채용계획 수립 단계부터 여성교원 임용 확대
 - 채용계획 수립 시 계열별 평균 여성교원 비율 보다 낮은 학부과에서 교원을 충원하는 경우 여성교원 채용 의무화 추진
 - 공개채용 시 여성교원 채용분야를 별도 지정하여 여성교원 임용 추진
- 양성평등 관련 정책, 정보 및 현황 등 공유를 통해 양성평등 인식제고
 - 여성 전임교원 비율 등 양성평등 통계수치를 단과대학에 반기별 안내
 - 교육부, 서울시 및 인권센터 등 관련부서에서 논의된 내용 등을 단과대학과 공유
 - 대학종합발전계획 등에 여성교수 채용 계획, 전략 등 제시

2. 여성교원의 의사결정기구 참여 확대 계획

2.1. 주요 보직 및 위원회 여성교원 목표비율

- 주요 보직자의 여성교원 비율을 높이기 위하여 여성교원의 주요 보직자 및 위원회 위원을 매년 1명씩 증가하는 것을 목표로 설정하였음.

【표 2】 주요 보직 및 위원회 여성교원 목표비율

단위 : 비율(%)

해당 보직 유형		2020년 여성교원 현황	2021년 여성 보직자 목표비율	2022년 여성 보직자 목표비율	2023년 여성 보직자 목표비율
여성교원 주요 보직 ¹ 비율 (부총장, 대학(원)장, 처장 등)		9.1 (2/22)	13.6 (3/22)	18.2 (4/22)	22.7 (5/22)
주요 위원회	교무위원회	8.3 (2/24)	12.5 (3/24)	16.7 (4/24)	20.8 (5/24)
	대학인사위원회	21.1 (4/19)	26.3 (5/19)	31.6 (6/19)	36.8 (7/19)

1. 주요 보직에 행정직 공무원이 임명되어 있는 경우와 선출직 대학장은 보직 수에서 제외
2. 교육공무원인사위원회규정 제10조에서는 대학인사위원회 구성원의 20% 이상은 여성교원을 임명하도록 정하고 있음.

2.2. 여성교원의 의사결정기구 참여 확대 전략

- 여성교원의 지위 향상과 인식 개선을 통한 여성교원의 의사결정기구 참여 확대
 - 주요 보직의 임기만료 시 임명권자(총장)의 여성교수 우선 임명 추진
 - 학내 의견수렴을 통해 교무위원회 등 주요 의사결정 위원회 구성 시 여성교원 참여 비율을 제도화
 - ※ 서울시립대학교 교무위원회 규정, 인사위원회 규정 등 개정 추진

3. 양성평등 구현을 위한 추진계획

3.1. 양성평등자문기구 활동 계획

- 서울시립대학교 「인권센터」 및 「여교수회」를 통해 여성교원 비율 확대, 주요 보직자 및 위원회의 여성교원 비율 제고 방안 등에 관한 자문을 요청할 계획임
 - 정책과제를 통한 양성평등 조치계획수립 등에 대한 개선 및 실행방안 도출
- 여성교원 신규채용 분위기 조성을 위하여 여성 재학생 및 학부과별 전임교원 비율 등 양성평등 통계수치를 단과대학에 안내하여 향후 계열별 여성교원 채용계획에 대한 현황을 파악하고 교원 채용에 반영할 예정임.

3.2. 여성인력 육성 및 개발 계획

- 여성교원이 출산·임신을 이유로 신분 보장에서 불이익을 받지 않도록 현재 시행 중인 정책들을 지속적으로 추진하고, 여성교원의 생애주기(임신, 출산, 육아, 학령기 자녀 등)를 고려한 추가적인 지원제도를 모색하고자 함.
- 서울시립대학교 「여교수회의」의 학내 양성평등 관련 활동에 대한 지원과 신입 여성교원에 대한 연수 프로그램을 강화함으로써 학내 여성교원의 지위 향상 및 인식 개선과 양성평등에 대한 관심을 제고하고자 함.
- 여성교원의 일·가정 양립 인프라 조성을 위하여 학내 어린이집 운영비 예산 상향 및 수유시설·산모 휴게실 확대를 관련 기관(부서)에 건의할 예정임.
- 「학생처」 등 관련 기관(부서)와 협조하여 여학생의 진로설계, 상담, 취·창업 지원, 교육환경 개선, 여성 맞춤형 교육과정 개선 등 다양한 사업을 지속적으로 추진함으로써 학문후속세대 여성인력을 육성할 계획임.

4. 결론 및 향후 발전방안

[결론]

- 우리 대학의 최근 3년간(2017.3월 ~ 20.2월) 전체 신입교원 34명 중 여성교원은 6명이 신규 임용되어 여성교원 비율이 17.6%로 다소 개선되고 있으나 서울시립대의 현재 여성교원 비율(13.4%)은 타국공립대학 여성교원비율(16.4%)에 비해 부족한 상황임
- 2021년 상반기 신입교원 신규 채용 시부터 16개 채용분야 중 여성교원 별도 채용 3개 채용분야를 지정하여 신규임용 진행 중에 있음
- 여성교원의 학내 의사결정기구 참여 확대를 위하여 「서울시립대학교 교수회」 부회장 2명 중 1명을 「여교수회의」가 추천한 교수 1인으로 임명하도록 규정에 명시하여 현재 시행 중임.
- 여성교원의 재임용, 상위직급 재계약(승진) 및 업적평가 등에서 임신·출산 또는 영유아 입양으로 인한 성과평가 불이익 방지 및 신분 보장을 위하여 해당 내용을 「서울시립대학교 교원임용 규정」에 명시하여 현재 시행 중임.
- 총장 직속기구인 「인권센터」에서 학교 전 구성원(교직원, 학생 등)을 대상으로 성희롱·성매매·성폭력 예방 교육을 실시함으로써 성폭력 피해 예방 및 재발 방지에 힘쓰고 있으며, 학내 구성원이 관련된 인권침해 및 성희롱·성폭력 피해에 대한 신고 접수 및 상담과 조사 등의 업무를 처리하고 있음.
- 여성교원의 일·가정 양립 인프라 조성을 위하여 학교 내에 직장보육시설(어린이집), 여성휴게실을 운영하고 있으며, 여성교원이 출산(예정)하는 경우 강의책임시수를 감면받을 수 있도록 「서울시립대학교 전임교원 강의책임시간 및 강의료 지급규정」에 명시하여 현재 시행 중임.

[발전방안]

- 신규채용 여성교원 비율 제고를 위하여 향후 전임교원 공채 정원 배정 시, 여성교원 비율이 상대적으로 낮은 학문계열에서 여성교원 정원이 우선적으로 배정될 수 있도록 유인하고, 주요 보직자와 위원회에 여성교원의 비율을 높일 수 있도록 보직 임용권자(총장)와 해당 기관(부서)에 지속적으로 건의할 예정임.
- 여성 재학생 및 전임교원 비율 등 양성평등 통계수치를 단과대학에 안내하여 여성교원 채용 3개년 계획에 대한 현황을 파악하고, 교육부 등 다른 기관의 양성평등 관련 개선내용을 각 단과대학에 전달하여 공유함으로써 여성교원 채용 및 양성평등에 대해 인식하는 계기가 되도록 조치할 계획임.
- 「인권센터」 및 「여교수회의」 자문을 통해 우리 대학 여성 구성원의 권익향상에 관련된 양성평등 제고 방안을 마련하고, 여성교원의 생애주기(임신, 출산, 육아, 학령기 자녀 등)를 고려한 사업 및 제도를 모색하여 양성평등 정책에 반영할 계획임.