

서울시립대학교 운영에 관한 조례 일부개정조례안 심사보고서

의안번호	1986
------	------

2020. 11. 23.
기획경제위원회

I. 심사경과

가. 제출일자 및 제출자 : 2020년 10월 16일, 서울특별시장

나. 회부일자 : 2020년 10월 26일

다. 상정결과 : 【서울특별시의회 제298회 정례회】

- 제3차 기획경제위원회(2020.11.23) 상정, 제안설명, 검토보고, 질의 및 답변, 의결(원안 가결)

II. 제안설명의 요지(기획조정실장 조인동)

1. 제안이유

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

2. 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).

Ⅲ. 검토보고 요지 (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⁾

- 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.

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.

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.

< 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

- 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 예상된다.

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.

IV. 질의 및 답변요지 : 「생략」

VI. 심사결과 : 원안가결

(재적위원 13명, 참석위원 8명, 전원찬성)

VII. 소수의견 요지 : 「없음」

VIII. 기타 필요한 사항 : 「없음」

[참고자료]

양성평등조치계획
추진계획서
(2021년~2023년)

2020. 10. 31.

서울시립대학교
(교 무 처)

목 차

1. 여성교원 비율 제고 계획	1
1.1. 여성교원 비율 목표	1
1.2. 여성교원 비율 제고 전략	2
2. 여성교원의 의사결정기구 참여 확대 계획	2
2.1. 주요 보직 및 위원회 여성교원 목표 비율	2
2.2. 여성교원의 의사결정기구 참여 확대 전략	3
3. 양성평등 구현을 위한 추진계획	3
3.1. 양성평등추진기구 활동 계획	3
3.2. 여성인력 육성 및 개발 계획	3
4. 결론 및 향후 발전방안	4

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 강의로 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.

IV. 질의 및 답변요지 : 「생략」

VI. 심사결과 : 원안가결

(재적위원 13명, 참석위원 8명, 전원찬성)

VII. 소수의견 요지 : 「없음」

VIII. 기타 필요한 사항 : 「없음」

서울시립대학교 운영에 관한 조례 일부개정조례안

의안 번호	1986
----------	------

제출년월일 : 2020년 10월 16일

제 출 자 : 서울특별시장

1. 제안이유

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

2. 주요내용

가. 2021년부터 2030년 이후까지 서울시립대학교 교원의 연도별 성별비율이 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).

3. 참고사항

가. 관계법령: 「교육공무원법」 및 「교육공무원임용령」

나. 예산조치: 비용추계서 미첨부사유서 참조

다. 기 타

1) 신·구조문 대비표: 별도 첨부

2) 입법예고('20. 8. 27.~9. 16.) 결과: 의견없음

서울시립대학교 운영에 관한 조례 일부개정조례안

서울시립대학교 운영에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조를 제10조로 하고, 제9조를 다음과 같이 신설한다.

제9조(대학교 교원 임용의 양성평등) ① 「교육공무원법」 제11조의5제4항에 따른 교원의 성별 구성에 관한 연도별 목표비율은 별표와 같이 한다.

② 「교육공무원임용령」 제6조의4에 따른 양성평등조치계획 및 그 추진실적 평가에 관한 사항은 「서울특별시 성평등 기본 조례」 제6조에 따른 서울특별시 성평등위원회에서 심의한다.

별표를 별지와 같이 신설한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 2021년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) 서울특별시 성평등 기본 조례를 다음과 같이 개정한다.

제6조제2항제7호를 제8호로 하고, 같은 항에 제7호를 다음과 같이 신설한다.

7. 「교육공무원임용령」 제6조의4에 따른 양성평등조치계획 및 그 추진실적 평가에 관한 사항

[별표]

대학교 교원의 성별 구성에 관한 연도별 목표 비율(제9조 관련)

해당연도	성별 구성 비율이 낮은 교원의 목표 비율(%)
1. 2021년도	16
2. 2022년도	17
3. 2023년도	18
4. 2024년도	19
5. 2025년도	20
6. 2026년도	21
7. 2027년도	22
8. 2028년도	23
9. 2029년도	24
10. 2030년도 이후	25

현 행	개 정 안	
	6. 2026년도	21
	7. 2027년도	22
	8. 2028년도	23
	9. 2029년도	24
	10. 2030년도 이후	25

서울시립대학교 운영에 관한 조례 일부개정조례안
비용추계서 미첨부사유서

1. 비용발생 요인

해당 없음

2. 미첨부 근거 규정

「서울특별시 의안의 비용 추계에 관한 조례」 제3조제1항

3. 미첨부 사유

본 조례의 개정 내용은 서울시립대학교 교원의 성별구성의 목표 비율 등을 새로 규정하는 사항으로, 비용이 발생하지 않으므로 비용추계서 미첨부함.

4. 작성자

조직담당관 박지애(2133-6748)