

서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구
-여성교원을 중심으로-
(How to Improve Faculty Diversity at SNU:
Female Faculty and Its Place)

2016. 10.



연구책임자: 한신갑(사회학과)

본 연구용역 보고서에 제기된 의견이나 내용은
서울대학교의 공식 입장과는 무관합니다.

서울대학교

“서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구 - 여성교원을 중심으로”
결과보고서를 다음과 같이 제출합니다.

2016. 10.

연구책임자	한 신 갑 (사회과학대학 사회학과)
공동연구원	김 나 영 (의과대학 의학과)
	송 미 정 (인문대학 영어영문학과)
	우 지 숙 (행정대학원)
	이 경 우 (공과대학 재료공학부)
	이 우 영 (법학전문대학원)
	이 준 호 (자연과학대학 생명과학부)
	보조연구원
	임 여 진 (사회과학대학 사회학과 석사과정)

목 차

개요	1
제1장 교원 다양성 증진: 왜, 무엇을, 어떻게	3
1. 왜 (또) 여성교원인가?	5
2. 그간의 학내 논의	9
제2장 여성교원 채용 확대	15
1. 총장의 비전과 리더십	17
2. 교육단위별 중장기 계획 수립	20
3. 고등교육법 개정안	28
4. 양성평등추진위원회의 역할	35
제3장 여성교원 역량 강화	41
1. 생애주기별/직급별 역량 강화 프로그램	42
2. 학내 의사결정기구 내 참여 확대 방안	51
제4장 교원 다양성 증진: 어제, 오늘, 내일	61
◆ 부 록	
부록 A. 다양성위원회 포럼 자료(제2회)	67
부록 B. 다양성위원회 정책연구팀 정기회의록	123

표 목 차

<표 1-1> 성별 대학진학률 추이	6
<표 1-2> 서울대 교원 및 재학생 성별 현황	6
<표 1-3> 전국 4년제 대학의 성별·연령대별 전임교원 현황	7
<표 1-4> 여성교원 관련 교내 주요 연구내용	10
<표 2-1> 최근 5년간 입학생 중 여학생 비율이 50% 이상인 대학	21
<표 2-2> 최근 5년간 입학생 중 여학생 비율이 50% 미만인 대학	21
<표 2-3> 소수성별 교수 비율	22
<표 2-4> 중장기 계획의 예 1: ○○학과	26
<표 2-5> 중장기 계획의 예 2: △△학부	27
<표 2-6> 단과대학별 신규임용 여교수 비율	31
<표 2-7> 기존안과 개정안 비교	32
<표 2-8> 양성평등추진위원회의 구성	35
<표 3-1> 생애주기별/직급별 특징 및 지원 방안	49
<표 3-2> 주요 보직 여성교수 참여현황	51
<표 3-3> 주요 위원회 여성교수 참여현황	52
<표 3-4> 이사회·총장추천위원회·평의원회 여성교수 참여현황	53
<표 3-5> 중앙행정기관 위원회 성별 참여 현황	57
<표 3-6> 지방자치단체 위원회 성별 참여 현황	57

<개 요>

대학의 핵심 기능인 교육·연구·사회봉사를 수행하는 데 있어 가장 중요한 역할을 하는 이가 교원이다. 이 연구의 목적은 교원 개개인의 역량이 최대한 발현되고 이것이 대학 공동체의 역량으로 이어지는 환경을 조성하는 것이다. 초점은 '여성교원'이다. 양성평등에 대한 전사회적인 공감대가 형성되는 것에 맞추어 서울대학교도 여성교원 문제를 개선하는 데에 힘써왔다. 좀 더 많은 여성교원이 좀 더 나은 여건에서 활동할 수 있는 환경은 여성교원뿐만 아니라 교원 전체에, 나아가 대학 공동체 전체에게도 유익한 것이다. 이 연구는 교원 채용 전후 단계와 관련된 최근 현황 및 제도를 확인하였고, 그동안 제시된 방안들도 검토하였다.

이를 바탕으로 제안하는 여성교원 채용 확대 및 여성교원 역량강화를 위한 방안은 다음과 같다.

여성교원 채용 확대를 위한 방안

첫째, 여성 교원 채용 확대 문제는 다양성의 가치에 대한 대학의 뚜렷한 비전을 바탕으로 다루어져야 한다. 이 점에서 상징적으로나 실질적으로 대학을 대표하는 총장이 뚜렷한 비전을 제시하고 이의 달성을 위해 리더십을 발휘할 것을 제안한다.

둘째, 학내 제도 수준에서 각 교육단위별로 여성교원 채용에 관한 중장기 계획을 수립할 것을 제안한다. 중장기 계획에는 각 교육단위별 상황을 적절하게 반영한 실천 방안이 구체적으로 담겨야 한다. 또한 계획 실행을 담보하기 위한 제도적 장치로 모니터링 및 후속조치 권한을 양성평등추진위원회에 부여할 필요가 있다.

셋째, 「교육공무원법」상의 채용 조항을 개정할 것을 제안한다. 현 조항(3분의 1법)은 대학교원 다양성의 척도를 출신 학교로만 한정하고 있다. 다양성의 의미를 확장하기 위해서는 성별 등을 포함시켜야 한다(본 보고서에서 구체적인 개정안을 제시하였다).

임용 이후 여성교원의 역량 강화

첫째, 생애주기별/직급별로 교원 역량을 강화하는 프로그램(워크숍, 멘토링)을 운영할 것을 제안한다. 프로그램의 대상은 여성교원으로 한정되지 않으며, 다루는 이슈도 출산 및 육아와 같은 생활 활동뿐만 아니라 교육 및 학술 활동을 아우른다.

둘째, 학내 의사결정기구 내 여성 교원의 참여를 확대하기 위해 일정 비율 이상의 여성교원 참여를 보장하는 규정을 신설하고, 관련 가이드라인을 수립할 것을 제안한다.

제1장

교원 다양성 증진: 왜, 무엇을, 어떻게

제1장 교원 다양성 증진: 왜, 무엇을, 어떻게

1. 왜 (또) 여성교원인가?

한 사회에서 대학이 차지하는 위치와 그 안에서의 역할은 여러 가지로 정의될 수 있지만 그 중심에 놓여 있는 대학의 기능은 연구와 교육, 그리고 사회봉사를 세 꼭짓점으로 하는 삼각형으로 나타낼 수 있다. 이 세 가지 각각의 분야에서 훌륭한 결과를 낼 때, 또 그것들이 서로 선순환 하는, 즉 연구의 결과가 교육과 사회봉사의 현장에서 쓰이고, 교육에서의 수요가 연구의 밑받침을 제공하면서 사회봉사와도 결합되고, 사회봉사의 경험이 연구와 교육의 목표와 방향을 틀 짜는데 역할을 하는, 피드백 구조가 만들어질 때 대학으로서의 기능과 역할은 십분 발휘된다.

이 세 가지 기능을 효과적으로 수행하기 위해 필요한 자원과 동력은 여러 곳에서 찾을 수 있겠지만, 그 중 가장 핵심적인 것의 하나가 교원의 구성일 것이다. 따라서 서울대학교라는 공동체의 성원을 어떻게 구성할지, 특히 그 공동체의 핵심기능을 맡고 있는 교원을 어떻게 구성할지는 우리 사회에서 대학의 위치를 자리매김하는 데 있어서 매우 중요한 문제이다.

해방 이후 건국과 함께 개교하여 이제 70주년을 맞는 서울대학교는 그동안 연구-교육-사회봉사의 세 가지 분야에서 모두 선도적 역할을 해왔다고 자부한다. 하지만 세계를 향하여 눈을 돌리고 국제적 수준의 연구, 글로벌 시대의 인재를 키워내는 교육, 인류공동체를 위한 사회봉사와 공헌을 목표로 하는 이 시점에서 더 큰 도약을 위해 짚어봐야 할 것들은 많다. 이 보고서에서 초점을 맞추는 것은 한편으로는 다양한 구성원에게 기회를 보장해 모든 성원들의 개인적 역량이 최대한 발현될 수 있도록 하고, 다른 한편으로는 그렇게 구성된 집단만이 가질 수 있는 공동체적 역량을 확보할 수 있도록 하는 환경을 조성하는 것이다. 다양성을 통한 대학 공동체의 건강성, 그리고 그를 통해서만 성취할 수 있는 수월성, 또 이를 후속세대로 이어가는 지속가능성을 목표로 하는 틀을 만들고, 그 틀을 가능하게 하는 정책을 실행함으로써 지난 70년의 역사가 앞으로의 발전을 위한 토대와 기반이 될 수 있도록 하자는 것이 이 연구를 발주한 다양성위원회의 비전이고, 함께 연구에 참여한 연구팀의 목적이다.

*

‘다양성’의 차원 또한 다양하다. 개방과 참여, 다양성과 복합성의 방향으로 변화해가고 있는 사회 전반의 여러 추세는 대학에서도 쉽게 찾아볼 수 있는데, 그중 교원 구성에 초점을 맞출 때 현안이 되는 것으로 외국인 교원과 관련된 문제 등도 있지만, 가장 눈에 띄면서도 가장 무겁게 다가오는 것은 여성교원과 관련된 문제들이다.

분야에 따라 정도의 차이는 있지만 사회 전반에 걸쳐 양성평등은 중요한 이슈로 논의되고 있고, 관련된 많은 진전이 있었다. 교육 기회라는 측면을 보면 우리나라는 이제 양성평등을 가장 성공적으로 이룬 나라 중 하나가 되었다. 대학진학률에서는 여학생이 오히려 남학생보다 높다. 통계청의 『2014 한국의 사회지표』를 보면 남학생의 대학진학률은 67.6%, 여학생은 74.6%로 나타나고 있고, 역전이 일어난 2009년 이후 그 격차는 점차 더 벌어지고 있는 추세이다.

<표 1-1> 성별 대학진학률 추이

	2000년	2005년	2010년	2011년	2012년	2013년
전체	68.0	82.1	78.9	72.5	71.3	70.7
남자	68.3	83.3	77.6	70.2	68.6	67.4
여자	67.6	80.8	80.5	75.0	74.3	74.5

출처 : 통계청, 『2014 한국의 사회지표』(2015) (단위: %)

- 자료 : 교육부·한국교육개발원, 「교육통계연보」 각년도
- 1) 진학률=(당해년도 졸업자 중 진학자/당해년도 졸업자)×100
- 2) 2011년부터 4월 대학등록자 기준 (총전은 2월 합격자 기준)
- 3) 소수점 둘째자리에서 절사하였음

서울대학교에서도 여학생의 비율은 지속적으로 높아져왔다. 1970년대에 10%대에 머물던 여학생 비율은 그동안 꾸준히 상승해 2000년대 중반 이후로는 40% 전후의 비율을 유지하고 있다. 대학원에서는 이보다도 높아서, 2015년 입학생의 45.5%가 여성이었다. 이는 그만큼 다양화된 학문후속세대 구성의 현실을 분명하게 보여주고 있다.

<표 1-2> 서울대 교원 및 재학생 성별 현황

	교원		학생(재학생)	
	전임	비전임	학부	대학원
전체	2,075	3,803	16,511	11,979
남성	1,773	2,383	9,835	6,740
비율	85.4%	62.7%	59.6%	56.3%
여성	302	1,420	6,676	5,239
비율	14.6%	37.3%	40.4%	43.7%

출처 : 서울대학교 교무과

- 2015년 4월 1일 기준
- 비전임교원 : 명예교수, 기금교원, BK/HK교원, 시간강사, 연구교수, 강의교수, 조교, 초빙교원 등

하지만 교원 구성에서는 이런 사회의 전반적인 추세와는 달리 여성의 비중이 눈에 띄게 낮은 수준이다. 그동안의 다양한 노력에도 불구하고 현재 우리나라의 대학 여성전임교원의 비율은 22.3%로 큰 격차를 보인다. (시간강사, 겸임교수, 명예교수, 객원교수, 대우교수, 초빙교수 등을 포함하는 비전임교원의 경우 여성교원의 비율은 40.9%이다.) 그나마 2000년 13.7%까지 내려갔던 수치에서 많이 회복한 것이다. 이를 국·공립대학과 사립대학으로 나누어 보면 각각 13.6%와 23.9%이다. 서울대학교도 여기서

크게 벗어나지 않아 2015년 현재 14.6%의 전임교원이 여성인 것으로 집계된다.

<표 1-3> 전국 4년제 대학의 성별·연령대별 전임교원 현황

성별	30대 이하	40대	50대	60대 이상	합계
남성	5,268	19,184	24,588	10,602	59,642
비율(%)	61.6	72.8	83.3	86.3	77.7
여성	3,290	7,213	4,916	1,689	17,108
비율(%)	38.4	27.3	16.7	13.7	22.3
합계	8,558	26,397	29,504	12,291	76,750

출처 : 한국연구재단, 『2015 대학연구활동실태조사분석보고서』(2015)

이 문제에 대한 그동안의 일반적인 태도는 시간이 해결할 거라는 것이었다. 부모 세대가 자식 세대에 의해 대체되듯이, 현재 학생 세대가 교수 세대를 대체할 때가 되면 문제가 자동적으로 해소될 텐데, 그리고 그것이 자연스러운 것일 텐데, 지금 성급하게 인위적인 개입을 할 필요가 있겠느냐는 것이다. 지난 반 세기동안의 발전과정을 특징 지웠던 성장주의, 속도전의 심리, ‘빨리빨리’의 문화가 이 문제에 대해서만큼은 뒷전으로 밀린다.

하지만 우선 현재 고등교육을 받고 있는 학생들에게서 보이는 성별 격차 해소가 자연스럽게 이루어진 것은 아니라는 점을 상기할 필요가 있다. 전반적인 경제적, 사회문화적 환경의 변화와 더불어 산아제한과 의료법의 태아성감별금지규정 등 구체적인 (때로는 강제적인) 정책적 개입이 있었고, 또 여권신장과 양성평등이라는 전세계적 이념의 공감대가 뒷받침했기 때문에 만들어진 것이 현재의 상황이라는 점을 고려하면, 한편으로는 교원 구성의 다양성이 저절로 생겨나지는 않을 것이라는 점, 그리고 다른 한편으로는 그것을 이루어 내기 위한 여러 차원에서의 적극적 노력이 필요할 것이라는 점이 분명해 진다. 무엇보다도 만약 앞에서 거론된 자연적 세대 대체의 효과가 있다면 여학생 입학생의 비율과 여성교원의 비율은 10년에서 15년의 지체를 두고 연동해 와야 한다. 하지만 현재까지 그런 패턴은 찾아볼 수 없다.

*

성원의 다양성이 조직의 운영과 성과에 미치는 영향과 그 근거에 대해서는 그동안 꾸준한 연구가 있어왔고, 지금도 활발한 연구가 이루어지고 있다. 대학이라는 조직으로 범위를 좁혀도 연구-교육-사회봉사의 전 영역에 걸쳐 다양성의 실질적인 효과는 여러 가지로 입증되고 있다. 다양성이라는 목표가 정당성의 측면에서만뿐만 아니라 효용성의 측면에서도 실질적인 의미를 갖는다는 것이다.

교육의 측면, 특히 늘어난 여학생들에게 역할모형으로서 갖는 영향에 대한 연구들이 가장 확실한 효과를 보여주는 것들이다. 사회봉사에 있어서도 사회와의 조응성을 높임으로써 봉사와 공헌의 사회적 적합성과 수용성을 제고할 수 있다는 점, 특히 대학이 갖는 선도적 위치를 고려할 때 더해지는 상징적 효과가 더욱 크다는 점에 대해서도 공감대가 형성되어 있다.

즉각적이고 가시적인 효과의 측정이 어렵다고 인식되던, 그래서 회의적인 태도가 많았던 연구의 측면에서도 새로운 시도들이 나타나고 있고, 긍정적인 증거가 축적되어 가고 있다. 연구와 관련하여 그 자체만으로도 정당성과 효용성을 충분히 갖는 것이 여성 개개인의 연구 역량을 발현할 수 있는 기회가 주어진다는 점이다. 하지만 이것이 일차적인 효과라면, 그에 더해 다양성의 증가가 가져오는 학문공동체 내에서의 문화 변화와 그 효과라는 이차적인 가치가 만들어진다. 이는 학사운영을 비롯한 학내 거버넌스의 구조와 과정, 그 안에서 이루어지는 토론의 형식과 내용에 이르기까지 광범위한 영향력을 행사한다. 이런 변화들이 이끌어내는 개방성은 학문의 토대가 되는 중요한 문화적, 사회적 기반이기도 하다. 또 하나 연구 활동 자체가 새로운 연구 분야의 개척이나 종래와는 다른 소재의 선택 등 아주 구체적인 측면에서까지 바뀔 수 있다는 점이다. 한 예로, 그동안의 전통적 논의대로라면 다양성의 이념적, 철학적 효용성이 상대적으로 작아 보이는 이공분야에서 최근 이루어지고 있는 ‘젠더 혁신’ 프로젝트는 연구의 방향과 방식 자체를 직접적으로 개혁하면서 성과를 내고 있어서 주목을 끌고 있다.

즉 잘 알려진 교육과 사회봉사에서의 효과와 더불어 연구 측면에서도 다양성이 부가 가치를 더해 경쟁력을 끌어 올리고, 그것이 수월성으로 이어진다는 점이 부각되고 있는 것이다. 여기에 강조점을 두게 되면서 최근 대학의 교원다양성에 대한 논의는 ‘교원의 (개개인의, 또 동시에 그룹으로서의) 역량개발’이라는 틀에서 이루어지고 있다.

정리하면, 여성교원 증대를 통한 교원 다양성의 확보는 평등과 다양성의 가치라는 정당성 측면에서도 요구되지만 대학의 수월성 증진이라는 효용성 측면에서도 요구된다. 교원 다양성을 위한 정책의 제도화는 보다 질 높은 교육과 연구, 사회봉사를 가능하게 하고 남녀를 망라한 대학 구성원 개개인이 보다 자유롭고 평등한 존재로서 자신의 역량을 발현할 수 있게 한다. 나아가 고등교육기관인 대학의 사회적 역할에 비추어 볼 때, 교원 다양성의 증진은 우리 사회의 자유와 평등의 가치를 강화하는 데에도 기여할 것이다.

2. 그간의 학내 논의

여성교원 증대를 통한 교원 다양성의 제고가 정당성뿐만 아니라 효용성도 분명한 목표라는 관점에서 국외에서는 이미 다양한 정책들이 제안되고 또 실천에 옮겨지고 있으며, 국내의 대학들도 관심을 가지기 시작했다. 우리나라의 고등교육 분야에서 항상 선도적 위치를 차지하고 대학의 혁신에도 앞장서온 서울대학교도 이 이슈에 관심을 가진 지는 이미 오래되었고, 여교수회의 활동이나 인권센터의 설립, 양성평등추진위원회 등의 도입 등 의미 있는 노력들이 있었다. 여기에서는 학내의 논의를 중심으로 그간의 노력과 성과를 간략하게 정리하면서 이 보고서의 위치를 잡아보고자 한다.

서울대학교 차원에서 여성교원의 채용 확대와 지위 향상 문제를 꾸준히 제기하고, 실제로 이러한 방향으로의 변화에도 가장 크게 기여해 온 조직은 단연 서울대학교 여교수회이다. 1987년 6월 16일에 각 단과대학의 여교수 28명이 모여 가칭 ‘서울대학교 여교수협의회’ 준비위원회를 구성하였고, 1989년 11월 12일에 ‘여교수회’를 정식으로 발족하였다. 여교수회는 “서울대학교 여교수 간의 친목을 도모하여 여교수의 권익을 보호하고 대학 발전에 기여”한다는 목적을 세우고, 교내외 여교수들에게 실질적인 도움을 주는 한편 1990년대 초부터는 다양한 학술 활동을 조직하고 입법 운동을 전개하는 등 여성교원 지원 제도 형성에도 기여해 왔다(서울대학교 60년사 편찬위원회, 2006: 353).

2001년 8월 27일에 당시 7% 수준이었던 여교수의 비율을 10% 이상으로 늘리는 내용을 담은 ‘여성 교수 채용 목표제’ 도입을 대학과 교육인적자원부에 건의한 것이 대표적인 예이다. 여교수회는 건의문에서 첫째, 여교수 비율을 장기적으로 여성연구자 비율(당시 30%)에 맞출 것, 둘째 채용 시 남성지원자와 같은 자격과 능력을 갖춘 경우 여성을 우선 임용할 것, 셋째 정부도 대학평가 때 여성교수 채용 대학에 가산점을 줄 것을 주요 방안으로 건의하였다. 실제로 이 제안은 2003년 6월에 국회에서 통과된 「교육공무원법」 개정안에 반영되었고, 이에 근거해 교육부가 2003년 10월부터 시행한 ‘국공립대 여성교수 채용 목표제’로 이어졌다.

2010년까지 국공립대의 여성 교수 비율을 20%까지 늘리는 것을 골자로 한 채용목표제가 시행된 것과 비슷한 시기인 2003년 12월에는 개정된 「교육공무원법」 시행령에 근거해 교내에 양성평등추진위원회가 설치되었다. 이후 서울대학교에 여성교원의 수가 조금씩 늘어나는 추세와 발을 맞추어 여교수회와 양성평등추진위원회, 그리고 2001년에 개소한 서울대학교 여성연구소가 중심이 되어 여성교원 문제를 지속적으로 공론화해왔다. 이들은 학술행사 및 연구를 통해 채용목표제의 성과와 한계를 점검하는 한편 채용된 여성교원의 역량을 강화할 수 있는 방안도 꾸준히 제시해왔다.

<표 1-4> 여성교원 관련 교내 주요 연구내용

시기	주체	연구명 및 주요 내용
2007.12	양성평등 추진위원회	양성평등에 입각한 대학교원인사제도의 개선방안에 대한 콜로키움 <ul style="list-style-type: none"> • 여성박사 증가 추세에 비해 여성교원의 비율이 낮은 이유 분석 • 서울대학교 여성 대학원생 대상 인터뷰 실시 • 대학원 입학, 프로젝트 참여, 강의 배정 등에서 차별 존재
2008.12	여성연구소	여교수 채용확대 방안 연구 <ul style="list-style-type: none"> • 여교수 비율이 서울대가 자체적으로 설정한 목표치 대비 낮음 • 여교수 채용에 관한 인식조사 실시 • 여교수 채용 촉진에 필요한 실질적 방안 부족
2010.02	여교수회, 여성연구소	여교수 지원제도 도입에 관한 연구 <ul style="list-style-type: none"> • 여교수의 임신, 출산 등 일·가정 양립지원을 위해 해당 사항에 대해 직급의 계약기간을 연장하는 제도 필요
2011.04	양성평등 추진위원회	여성인력 참여확대를 위한 서울대학교 양성평등 조치계획 추진실적 보고서 <ul style="list-style-type: none"> • 최근 여교수 임용 현황 및 주요 보직/위원회 참여현황 분석 • 여교수 채용확대 등 양성평등 실천계획 추진현황 검토 • 서울대 중장기계획 차원에서 여교수 채용확대의 실질적 방안과 정책 제안
2013.12	여교수회	여성글로벌리더십 강화방안연구 <ul style="list-style-type: none"> • 미국 주요 대학의 여교수 임용 현황 및 채용 확대를 위해 도입한 정책 검토
2014.12	여교수회	서울대학교의 양성평등추진정책의 검토와 발전방향 제시 <ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 임용 우수 사례 소개 • 여교수 채용 확대를 위한 임용목표제 재도입 건의
2016.04	다양성 위원회	서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진 방안 <ul style="list-style-type: none"> • 다양성의 개념에서 본 여성교원 채용 확대 논의 • 교육공무원법의 타교출신 임용 조항 개정 제안 • 하버드대 다양성위원회 등 해외 선진사례 소개

채용목표제 시행 4년차를 맞은 2007년에 양성평등추진위원회가 주관한 “양성평등에 입각한 대학교원인사제도의 개선방안에 대한 콜로키움”에서는 늘어나는 여성 대학원생과 여성 박사가 학계에서 역량을 발휘하기 어렵게 만드는 제도적 환경의 실태를 조사하였다. 구체적으로 서울대학교 대학원에 재학 중인 여학생들을 인터뷰하여 대학원 입학, 프로젝트 참여, 강의 배정 등 커리어 형성의 주요 단계마다 여성에 대한 차별이 존재한다는 것을 밝혔다. 이 연구는 여성교원의 문제를 학문후속세대가 형성되는 대학원에까지 확장해 검토했다는 점에서 의의가 있다.

국공립대 여성교수 채용목표제의 효과를 점검한다는 취지로 서울대학교 여성연구소가 2008년에 수행한 『여교수 채용확대 방안 연구』는 서울대학교의 여성교원 채용 실태를 밝히고 여성교원 채용에 관한 인식을 확인하였다는 점에서 의미 있는 연구이다. 연구는 여성교수 비율이 늘어나기는 했지만 대학이 자체적으로 설정한 목표율에는 미치지 못한다는 점을 확인하는 한편, 여교수 채용 확대가 필요하다는 데에는 대학 구성원 대부분이 동의하고 있다는 점 또한 확인하였다. 이를 바탕으로 연구는 결국 여성교원 채용을 실질적으로 확대할 수 있는 구체적인 제도적 장치가 미흡하다고 지적하고 있다.

여교수회와 여성연구소가 2010년에 수행한 『여교수 지원제도 도입에 관한 연구』는 채용 문제에서 한 발 더 나아가 채용 이후 여성교원이 주로 겪게 되는 문제를 심층적으로 검토하였다. 그리고 이에 대한 방안으로 계약·승진·정년보장 심사 시 임신 및 출산, 육아 활동을 고려하도록 하는 ‘교원임기신축운영제도’를 제안하였다. 이 제안은 실제로 같은 해 7월 「서울대학교 전임교수 및 조교 임용규정」과 「서울대학교 전임교수 재계약·승진·정년보장임용에 관한 시행세칙」 개정을 통해 도입되어 지금까지 운영되고 있다.

2011년에 양성평등추진위원회가 발간한 『여성인력 참여확대를 위한 서울대학교 양성평등 조치계획 추진실적 보고서』는 2010년을 목표로 한 국공립대 여성교수 채용목표제의 성과를 점검하는 한편 2010년에 대학에서 자체적으로 수립한 ‘여교수 채용확대 등 양성평등 실체계획’의 실행 수준을 평가하고 있다. 보고서는 구체적으로 2003년부터 2010년까지의 여교수 임용 현황과 주요 보직 및 위원회에서의 여교수 구성비를 분석해, “여교수 비율이 20% 미만인 학과(부)는 여교수 채용 확대를 위한 대책을 마련하고 20% 달성 목표연도를 설정해야” 한다는 실천계획이 제대로 시행되고 있지 않다는 점을 확인하였다. 이를 근거로 학내 의사결정 기구에 여성교원이 20% 이상 참여할 것을 보장하는 제도적 장치를 마련할 것과 서울대학교 중장기계획에 양성평등항목을 추가할 것 등을 제안하였다.

이후에도 여교수회는 2013-14년에 진행한 연구를 통해 여교수 임용목표제 재도입과 여교수 채용 및 승진 과정에 대한 대학의 지속적 모니터링 및 백서 발간을 제안하였

다. 이 시기 연구에서 눈에 띄는 것은 국내외의 이른바 모범 사례를 발굴한 것이다. 2013년 보고서에서는 미국 주요 대학의 여교수 임용 현황과 채용 확대를 위해 도입한 정책과 캠페인 사례 등을 소개하였고, 2014년 보고서에서는 사회과학대학 인류학과와 자연과학대학 생명과학부, 환경대학원 등 양성평등 임용을 적극적으로 실천해 여교수 비율을 높인 단과대 및 학과 사례를 소개하였다.

이처럼 서울대학교가 여성교원 이슈에 관심을 가진 지는 이미 오래되었고, 여교수회의 활동이나 인권센터의 설립, 양성평등추진위원회의 도입 등 의미 있는 노력들이 있었다. 이런 노력들은 국공립대 여성교수 채용목표제의 도입과 교원임기신축운영제도의 도입으로 가시적인 성과를 낳기도 하였다. 금년에 창립된 다양성위원회도 이러한 지속적인 노력들이 있었기에 가능했다.

이를 반영하듯 다양성위원회가 가장 먼저 관심을 둔 것도 여성교원의 문제였다. 금년 4월에 나온 『서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진 방안』은 이를 잘 보여준다. 주목할 만 한 것은 여성교원 채용 확대의 필요성을 다양성 가치의 증진이라는 맥락으로 확장하고 있다는 점이다. 즉 “창의적 지식 공동체를 구현하는 데 필요한 조직 자원의 특성으로 지적 역동성, 협업적 창의성, 다양한 인적 구성 및 교류”를 언급하며 서울대학교의 학문적 수월성 증진을 위해 교원 다양성이 가장 필요하다고 주장하는 맥락에서 여성교원의 문제를 자리매기고 있다. 더불어 구체적인 방안도 제시하였는데, 이 보고서도 중요하게 다루고 있는 「교육공무원법」 개정안도 처음 제시되었다.

*

이 보고서가 추구하는 바는 이들 기존 논의의 시각을 계승하고 그동안 나온 제언들을 잘 정리하되, 보다 적극적인 실천적 방안을 모색하고 구체적이고 현실적인 정책들을 제안하는 것이다. 이와 같은 관점에서 이하의 각 장에서는 서울대학교의 교원 다양성을 증진하기 위한 방안을 크게 채용 부문과 역량 강화 부문으로 나누어 제시한다.

제2장에서는 여성교원 채용 확대를 위한 총장의 비전과 리더십을 강조하면서, 학내 각 교육단위별로 여성교원 채용에 관한 중장기 계획을 수립할 것과 양성평등추진위원회에 모니터링 및 후속조치 권한을 부여할 것을 구체적인 방안으로 제시한다. 마지막으로 이른바 ‘3분의 1법’으로 알려진 「교육공무원법」상의 채용규정 적용범위를 성별 등으로 확대할 것을 제안한다. 여성교원의 역량 강화 방안을 제시하는 제3장에서는 출산 및 양육 문제뿐만 아니라 교육 및 연구 활동 전반의 문제를 생애주기별/직급별로 논의할 수 있는 프로그램(워크숍, 멘토링)이 필요하다는 점을 강조한다. 이어서 본부 및 위원회 등 학내 의사결정기구에 여성교원이 일정 비율 이상 참여하도록 하는 근거 조항을 신설하고, 이를 시행할 구체적인 가이드라인 제정을 제안한다.

논의를 마무리하는 제4장에서는 여성교원 채용 확대 및 역량 강화가 교원 다양성 증진에 있어 핵심이라는 점을 다시 한 번 환기시키면서 향후 30년을 바라보고 구체적이고 실제적인 제도화를 위해 노력해야 한다는 점을 강조한다.

마지막으로, 이 연구를 진행하면서 가졌던 제2회 다양성위원회 포럼에서 발표된 자료와 연구팀의 정기회의 기록을 <부록>으로 첨부하여 참고자료로 남기고자 했다.

제2장

여성교원 채용 확대

제2장 여성교원 채용 확대

이 장에서는 여성교원 채용 확대를 위한 방안으로 먼저 총장의 비전과 리더십을 강조하면서, 학내 교육단위별로 여성교원 채용에 관한 중장기 계획을 수립할 것과 양성평등추진위원회에 모니터링 및 후속조치 권한을 부여할 것을 제안한다. 마지막으로 이른바 '3분의 1법'으로 알려진 「교육공무원법」상의 채용규정 적용범위를 성별 등으로 확대할 것을 제안한다.

1. 총장의 비전과 리더십

대학에서 혁신은 쉽지 않다. 교수 개개인의 개성을 존중하는 대학사회의 특성상 대학이라는 조직을 새로운 방향으로 일사분란하게 몰고 가는 것은 분명 어려운 일이다. 또한 대학은 기업 재무제표 상에서 숫자로 표현되는 영업이익과 같이 분명한 기준으로 성과를 측정하기 어렵고, 그 성과라는 것도 오랜 시간에 걸쳐 점진적으로 드러난다. 따라서 어떤 변화의 효과를 단기간에, 또 가시적으로 제시하기가 어렵다. 예를 들어 어떠한 혁신에 따른 교육 및 연구 성과는 오랜 추이를 지켜본 후에야 그 효과를 판단할 수 있다. 졸업생이 사회에 진출하여 일종의 사회적 평판을 형성하기까지는 적어도 10여년이 걸린다. 심지어 혁신과 사회적 평판 사이에 직접적인 상관관계가 있다고 주장하기 어려운 경우도 많다.

반면 대학의 비전을 제시하고 이를 실현할 중장기 계획을 세울 역할을 맡은 대학총장은 임기가 불과 3년에 지나지 않는다. 때문에 총장 개인의 입장에서 보면, 오랜 시간 뒤에나 확인할 수 있고 그마저도 측정하기 어려운 개혁으로 방향을 잡고 실천하는 데에 힘을 쏟기 어려울 것이라는 건 쉽게 짐작해볼 수 있다. 실제로 대학의 리더십 대다수는 외부 펀드를 끌어다 새로운 건물을 짓거나 영어강의를 늘리는 등의 이벤트성 프로그램을 추진을 주요 활동으로 설정하는 경우가 많다. 이와 같은 전시 행정에 밀려 대학의 장기적 발전 계획이나 구상은 종종 실종되어 버리기도 한다. 그러나 대학의 입장에서 생각하는 혜안 있는 총장이라면 구성원들로부터의 당장의 박수를 받기 위해 가시적인 성과를 내는 데에 전념하기 보다는 우리 대학과 사회의 백년대계를 내다보고 비전 실현을 위한 초석을 쌓는 데에 더 관심을 기울일 것이다.

그러한 중장기 계획을 구상할 때에 반드시 고려해야하고, 또한 그 중장기 계획에 반드시 담겨 있어야 할 것들 중 하나가 바로 교원 다양성 이슈이다. 무엇보다 교원 다양성의 실현, 구체적으로 여성교원 채용의 확대는 우리 사회에서 대학이 모범적인 리더십을 보여줘야 하는 사회적 이슈로 장기적인 안목을 가지고 다뤄야 할 현안이다. 그러나 가시적인 평가지표에 매몰된 한국 대학의 단기 리더십에서 이와 같이 긴 호흡으로 고민해야할 아젠다에 대한 진지한 관심을 기대하기는 어렵다. 그렇기 때문에 서

울대학교와 같은 선도대학이 이런 이슈에 대해 진취적인 자세와 적극적인 관심을 보여주는 것이 우리 사회에서 절실하다.

서울대학교가 이와 같은 사회적 이슈를 실현하는 데에 있어 가장 중요한 것은 총장의 의지이다. 총장은 리더십을 발휘하여 교원 다양성의 중요성을 인식하지 못하는 구성원들에게 문제의 중요성을 환기시키고 눈앞의 평가지표가 교원의 다양성이 구현된 미래의 대학 모습을 제시해야 한다. 이 문제에 있어서는 구성원들의 의견 수렴을 통해 아젠다를 만들어 추진하는 것보다 총장이 지도력을 발휘하여 구성원들과 비전을 공유하여 실질적인 제도적 환경을 정착시키는 것이 보다 효과적이다. 이렇게 함으로써 서울대학교가 우리 사회를 선도하는 대학으로서 진정한 리더십을 보여줄 수 있을 것이다.

*

이후 이 보고서에서 제시될 여러 방안들은 학과나 단대, 대학, 사회 수준에 두루 걸쳐 있지만 중요한 공통점은 그것의 실현 여부는 상당부분 총장의 의지와 리더십에 달려 있다는 것이다. 일례로, 바로 다음 절에서 방안으로 제시될 교육단위별 중장기 계획 수립도 대학 차원에서의 추진 의지와 적극적인 조율 없이는 요원할 것이다. 설령 계획을 수립하더라도 계획의 실천을 실질적으로 담보할 구속력 있는 평가체제가 결합되지 않는다면 그 계획은, 지금까지 종종 그래왔던 것처럼, 계획으로만 그칠 가능성이 높다. 가령 매년 실시되는 단과대학 및 학과 평가에서 교원 구성에서의 젠더 다양성을 평가 항목에 추가하는 것이다. 그리고 그 평가 결과는 각 단위로 분배하는 인적, 물적 자원의 양을 결정하는 데에 반영되도록 한다. 실제로 카이스트의 경우 2년 전부터 교원 다양성 기준을 학과 평가에 반영하고 있다. 여성교원과 외국인교원 비율이 학과 평가에서 3-5%의 배점을 차지하는데 배점의 절대 비중은 그리 높지 않지만 최종평가등급 결정에 영향을 줄 수 있다는 점에서 의미 있는 시도라고 볼 수 있다. A, B, C로 나뉘어 있는 평가 등급은 각 단위가 배정받을 수 있는 대학원생 정원과 교수 인센티브 수준에 영향을 미친다. 서울대학교에도 이와 같은 평가체계가 제도화된다면 학장 및 학과장들이 젠더 다양성에 더욱 적극적인 관심을 갖고 조직을 이끌어 나갈 것이다.

서울대학교 양성평등위원회의 권한 강화나 「교육공무원법」 개정 요구, 교원 역량 강화 프로그램의 제도화나 학내 의사결정기구 내 여성 교원의 참여 확대 등과 같이 이 보고서가 제시할 다른 방안들에서도 총장의 의지와 역할을 빼놓을 수 없다. 미국의 일부 우수 대학의 경우 다양성과 관련한 사안을 다루는 본부 직속 기관을 가지고 있고, 대부분 처장이나 부처장급의 교수가 해당 기관의 기관장을 역임하고 있다(홍기선 외, 2014). 하버드 대학이나 UC 버클리어에서도 교원의 다양성을 증진시키기 위해 관련 부처를 세우거나 임용정책과 임용행정 과정에 보다 민감하게 대처하고 있다. 카이

스트의 사례나 미국 대학의 사례에서 공통적으로 확인할 수 있는 것은 바로 총장의 비전과 리더십이다. 그것은 그만큼 대학 사회에서 총장이 갖는 상징적, 실질적 권한과 역할이 크기 때문이다.

*

서울대학교는 우리나라 사회에서 큰 영향력을 행사하는 고등교육기관이다. 이런 점에서 젠더 다양성을 구현하기 위한 서울대학교의 선도적인 노력은 우리 사회에도 의미 있는 파장을 가져올 것이다. 이런 노력이야말로 사회를 선도하는 대학의 역할을 실천하는 길이기도 하다. 이때 미래를 바라보는 총장이 비전을 제시해 구성원들을 설득하고 지도력을 발휘해 실질적인 실천을 이끄는 것이 매우 중요하다. 2016년 다양성위원회의 발족은 혁신의 좋은 사례가 될 수 있다. 국내 대학 가운데 최초로 다양성위원회를 총장 직속 자문기구로 설치함으로써 대학 구성원들이 다양성에 관한 총장의 의지를 느낄 수 있게 되었기 때문이다. 물론 더욱 중요한 것은 앞으로의 활동일 것이다. 다양성 증진을 위한 혁신의 첫걸음을 다양성위원회의 발족으로 막 뗐다면, 이제는 그 발걸음이 힘차게 이어지도록 보다 구체적이고 체계적인 리더십을 발휘할 때이다.

2. 교육단위별 중장기 계획 수립

제1장에서 정리한 것처럼 교원 다양성 확대에 대한 그간의 학내 논의들이 작지 않은 성과를 이루어내었지만 그럼에도 여전히 개선되어야 할 점들이 많다. 그 이유는 크게 두 가지로 생각된다. 하나는 다양성 확대라는 방향성에 대한, 더 구체적으로는 여러 정책 제안들에 대한 학내 전체의 공감대가 여전히 형성되지 못했다는 것이고, 다른 하나는 정책 제안들을 실천하기 위한 보다 구체적인 차원의 노력이 부족했다는 것이다.

기존 학내 논의에서 제시된 통계자료들을 살펴보면, 서울대학교에 입학하는 여학생의 비율은 40% 정도이지만 교원의 경우 여성(정확하게는 각 교육단위 소수성별)의 비율이 현저히 낮았다. 이에 대한 개선이 필요한 것은 자명하다. 하지만 교원비율 개선정책을 세우더라도 이를 실천하는 과정에서는 두 가지의 어려움이 있을 것이라 예상된다. 첫째는 신입 교원을 채용하는 과정은 각 교육단위(학부/학과)에서 진행되고 단과대학이나 대학 본부는 각 교육단위 심사결과의 승인 여부만을 최종적으로 심의하고 있다는 것이다. 때문에 각 교육단위에서 실천될 수 있는 정책이 필요하다. 둘째는 대학 전체를 보면 상당한 수의 교수들이 매 학기 채용되고 있지만 각 교육단위 차원에서는 교수 선발이 자주 있는 일이 아니기 때문에 비율의 개선에 많은 시간이 든다는 점이다.

따라서 본 절에서는 이러한 어려움을 극복하면서 양성교원 비율을 개선하기 위한 정책의 추진 방향과 이행 일정을 제시하고자 한다.

1) 현황

최근 5년간 서울대학교 학사과정 신입생의 40%(17,746명 중 7,180명) 정도가 여학생이다. 전공별로 편차가 큰 편이어서 9개 단과대학은 여학생의 비율이 50%를 넘으며, 간호대, 미술대, 생활대, 음대, 약대 등은 신입생 가운데 2/3 이상이 여학생이다. 그리고 6개 단과대학은 신입생 중 여학생 비율이 50% 미만이며, 자연대는 1/4, 공대는 1/6 정도이다(<표 2-1>과 <표 2-2> 참조).

<표 2-1> 최근 5년간 입학생 중 여학생 비율이 50% 이상인 대학

연도	단과 대학	인문	간호	미술	사범	생활	수의	약학	음악	자유 전공
2012	입학생	317	80	114	348	117	98	68	151	131
	여학생	176	57	80	161	82	42	56	107	68
	비율(%)	55.5	71.3	70.2	46.3	70.1	42.9	82.4	70.9	51.9
2013	입학생	317	78	113	338	124	98	67	158	131
	여학생	172	70	95	161	94	42	49	105	68
	비율(%)	54.3	89.7	84.1	47.6	75.8	42.9	73.1	66.5	51.9
2014	입학생	306	73	115	335	115	50	67	154	131
	여학생	195	70	80	179	90	29	42	105	68
	비율(%)	63.7	95.9	69.6	53.4	78.3	58	62.7	68.2	51.9
2015	입학생	300	69	115	335	117	63	65	156	131
	여학생	179	57	88	165	80	36	38	104	68
	비율(%)	59.7	82.6	76.5	49.3	68.4	57.1	58.5	66.7	51.9
2016	입학생	301	72	111	334	112	52	66	159	130
	여학생	207	61	88	178	81	30	37	105	58
	비율(%)	68.8	84.7	79.3	53.3	72.3	57.7	56.1	66	44.6
5년간	입학생	1541	372	568	1690	585	361	333	778	654
	여학생	929	315	431	844	427	179	222	526	330
	비율(%)	60	85 (15)	76	50%	73 (27)	50	67	68	50

<표 2-2> 최근 5년간 입학생 중 여학생 비율이 50% 미만인 대학

연도	단과 대학	사회	자연	경영	공과	농생	의과
2012	입학생	425	277	165	859	334	171
	여학생	156	62	45	128	126	41
	비율(%)	36.7	22.4	27.3	14.9	37.7	24
2013	입학생	412	279	158	863	337	198
	여학생	192	77	49	119	128	51
	비율(%)	46.6	27.6	31	13.8	38	25.8
2014	입학생	398	272	149	850	320	107
	여학생	180	59	45	135	131	39
	비율(%)	45.2	21.7	30.2	15.9	40.9	36.4
2015	입학생	398	274	151	862	333	148
	여학생	179	59	43	143	132	57
	비율(%)	45	21.5	28.5	16.6	39.6	38.5
2016	입학생	393	269	145	832	327	148
	여학생	185	58	49	135	130	44
	비율(%)	47.1	21.6	33.8	16.2	39.8	29.7
5년간	입학생	2026	1371	768	4266	1651	772
	여학생	892	315	231	660	647	232
	비율(%)	44	23	30	15	39	30

<표 2-3> 소수성별 교수 비율

	인문	사회	자연	간호	경영	공과	농생	미술	법과	사범	생활	수의	약학	음악	의과	치과	자유전공	보대원	행대원	환대원	국대원	융대원	국농원	공정원	소계
전임	189	134	226	23	56	311	121	36	58	116	32	41	43	41	432	94	6	25	28	24	22	31	15	6	2,110
여성	42	24	21	21	5	9	6	9	7	23	27	2	7	17	62	17	0	5	2	5	2	2	0	0	315
비율 (%)	22	18	9	91	9	3	5	25	12	20	84	5	16	41	14	18	0	20	7	21	9	6	0	0	15
소수성별 교수	42	24	21	2	5	9	6	9	7	23	5	2	7	17	62	17	0	5	2	5	2	2	0	0	274
비율 (%)	22	18	9	9	9	3	5	25	12	20	16	5	16	41	14	18	0	20	7	21	9	6	0	0	13

• 2016년 기준

한편 여성 전임교원의 비율은 2016년 현재 15%(2,110명 중 315명)이다. 하지만 이 수치는 여성 교수의 비율이 더 높은 간호대와 생활과학대를 포함해 계산한 것이기 때문에 본 연구에서 관심을 가지는 소수성별 교수의 비율을 나타내기에는 적합하지 않다. 두 대학은 반대로 소수성별인 남성 교수의 비율을 따져야하며, 그렇게 계산하면 서울대학교의 소수성별 교수의 비율은 13%(2,110명 중 274명)이다.

앞의 표들에서 확인할 수 있는 바와 같이 여학생(간호대와 생활대는 남학생) 비율은 최소 15% 이상이지만, 여성 교수 비율의 경우 음악대학이 44%이고 미술대학이 24%인 등 이 두 대학을 포함한 6개 대학만이 20% 이상인 데 반해, 12개 대학은 10% 미만에 불과하다. 즉 대부분의 대학에서 소수성별 신입생 비율에 비해 소수성별 교수의 비율이 현저히 낮은 것을 알 수 있다. 놓치지 말아야 할 점은 본 자료가 각 교육단위에 따른 수치는 제시하고 있지 않기 때문에 단과대학 내에서도 교육단위에 따라 상황이 다를 수 있다는 것이다. 또 학생지도 방식이나 교수채용 방식 등은 각 교육단위에서 행해지는 사안이라는 점을 감안하여 아래에서 제시하는 정책은 단과대학이 아닌 각 교육단위(학부, 학과) 차원에서 진행되어야 할 것들이다.

2) 기존 논의 및 선행 연구

학교 차원에서 여성교원의 비율 확대와 연구 환경 개선을 위한 노력은 지속적으로 이루어져왔다. 초기에는 임용단계에 대한 연구보다는 여성교원이 임용된 이후의 환경, 혹은 여성에 대한 인식에 초점을 두고 있는 연구가 주를 이루었으나, 최근 몇 년에 걸쳐 여성교원의 비율 향상에 대한 논의가 커지고 있다.

우선 2011년에 서울대학교 양성평등위원회는 『양성평등 조치계획 추진실적 보고서』

에서 학내 여교원의 대표성과 위상에 대해 점검하고, 여교원의 비율을 제고하기 위한 노력이 필요함을 지적한다. 양성평등조치계획 추진을 통해 양성평등위원회가 상설기관이 되었고, 대학과 학과 차원에서 양성평등을 위한 노력의 필요하다는 인식이 확산되었으며, 채용 이후에도 어린이집과 대학원에 여성학 협동과정 운영을 지원하게 되었다는 성과에 대한 보고서이다. 무엇보다도 정부의 관심과 협조 속에서 이러한 노력이 계속해서 필요하다고 당부하고 있다.

그리고 서울대학교 여교수회는 2014년에 발간한 『서울대학교의 양성평등추진정책의 검토와 발전방향 제시』에서 여성교원 비율 목표치를 제시하였다. 해당 보고서에서 여교수회는 단과대별로 여성교원 임용 격차가 벌어지고 있는 상황을 지적하고, 현재 여학생의 비율을 고려했을 때 15년에서 20년 이후 서울대의 여성교원 비율이 40%가 되어야 한다고 주장하였다. 이와 유사한 맥락에서 여성학문후속세대의 중요성을 언급하기도 하였다.

다양성위원회 창립 직후인 2016년 4월에 발간되었던 『서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진 방안』 연구에서는 다양성이 무엇이고 다양성의 가치가 서울대학교에 필요한 이유가 무엇인지, 그리고 다양성과 관련한 학내 현황은 어떠한지를 보여주었다. 또 기존 논의보다 포괄적으로 제도적 법적 차원의 문제에서부터 학내 구성원들의 젠더에 대한 인식까지를 다루고 있다. 그리고 여기에서도 여성교원 임용 목표치를 제시하면서 목표 달성을 위해 인권센터, 여성 연구소, 여교수회 등 학내 다양한 기구 간 협력을 강조하였다.

그러나 선행연구에서는 여성교원 임용의 목표치와 그 달성을 위해 교육단위마다 차별적 접근이 필요함을 분명히 지적하고 있으나 그 구체적 대안과 계획에 대해서는 상세히 다루고 있지는 않다. 목표 달성을 위해서는 보다 현실적이고 구체적 실행계획이 필요하다. 또 그러한 계획이 취지에 맞게 진행되도록 교내의 제도적 시스템을 구축하고 운영할 수 있도록 하는 정책 역시 필요하다. 따라서 이 절에서는 교원의 목표 성비와 달성 기간을 교육단위별로 차별화하고, 그에 따른 단계별 과제를 제시하려 한다.

3) 정책 제안 : 교원 다양성 확대 정책 실현을 위한 일정

교원의 채용은 대학에서 핵심 사안 중 하나이기 때문에 신중하게 접근해야 한다. 또한 교원의 구성 비율을 개선하고자 하는 의지가 있더라도 개선 과정에는 상당한 시간이 소요되기 때문에 구체적이고 제도화된 계획안을 마련하고 이를 꾸준히 추진해야 할 것이다. 뿐만 아니라 교원 채용과 같은 중대한 사안을 장기간에 걸쳐서 진행하기 위해서는 학내 구성원 사이에서도 충분한 합의가 이루어져야 할 것이다. 여기에서는 지금까지 논의는 되었지만 실행되지 못했던 다양성의 증진을 위해, 시기별로 달성되

어야 하는 목표를 제시하고 교육단위를 기준으로 수행 기한도 함께 설정해보았다. 다양성 증진을 위한 각 단계는 목표설정단계, 계획서제출단계, 중간점검단계, 목표달성 단계로 총 네 단계에 걸친다. 물론 이후에는 각 단계가 수행되는 기간과 추진 기관에 대한 논의도 이루어져야 할 것이다.

1단계: 대학 내 의견 수렴을 통한 목표 설정(2016년)

첫 번째 단계는 대학 내 구성원들의 의견을 수렴하여 각 교육단위별 목표를 설정하는 단계이다. 본 보고서에서는 2016년 한 해에 걸쳐 목표를 설정한다고 가정했다. 이 단계에서는 교원 다양성 확대의 당위성에 대한 공감대가 전제되어야 한다. 또 각 교육단위가 달성해야 하는 목표 비율 등에 대해 구성원들의 의견을 모은 후 합의를 통해 목표를 설정하고 이를 규정화하여야 한다.

이 단계에서는 각 교육단위마다 목표로 하는 교원의 성비를 제시하고 그 목표를 달성하려는 기간이 명확히 설정되어야 한다. 본 연구에서는 교원다양성 증진 정책의 가이드라인으로 하나의 예시를 제시하고자 한다.

<예시>

- 목표 달성 기간: 10년
- 구성 비율: ①남성 또는 여성 교수 각각의 비율이 30%
②그 교육단위(학과/학부)의 남학생 또는 여학생 비율(2012~2016년 입학생 평균)의 1/2값 중에서 작은 값

위의 <예시>에서 목표 달성 기간은 10년이다. 구성 비율에 대한 기준은 크게 두 가지로 해당 교육단위의 상황에 따라 한 가지 기준을 선택하면 된다. 첫째는 각 교육단위의 남성 또는 여성 비율이 전체 교원의 30% 이상이 되도록 설정하는 것이다. 둘째는 해당 교육단위의 2012년에서 2016년 사이에 입학한 학생들에서 소수성별이 차지하는 성비를 확인한 후 그 절반 값을 목표치로 설정하는 것이다. 가령 A학과의 최근 5년간 신입생 가운데 남학생이 평균 60%이고 여학생이 40%라면 A학과의 여성교원 목표 비율은 20%가 된다.

2단계: 계획서 제출(2017년)

목표 설정이 이루어진 다음 해에, 교육단위별로 정한 목표와 그 이유, 그리고 구체적인 추진 계획을 담은 향후 10년 교원 채용 계획서를 제출하는 단계이다. 제출된 계획서의 심의 주체를 설정하는 데에도 추가적인 논의가 필요하겠지만 각 단과대학 학사위원회, 양성평등위원회, 학사운영위원회, 그리고 학사위원회가 함께 논의할 것을 본 보고서에서는 제안한다.

예외적으로 부득이한 사유가 있을 때에는 10년이 아닌 ‘합리적 기간’을 설정할 수 있도록 해야 하며, 구조적인 이유로 목표를 달성할 수 없는 교육단위는 사유서를 제출하게 하여 양성평등위원회와 학사운영위원회, 학사위원회의 심의를 거쳐 면제받을 수 있도록 한다.

3단계: 중간점검(2020년 및 2023년)

목표 수행 과정에서 3년 단위로 두 번에 걸쳐 중간점검이 이루어져야 한다. 본 보고서에서는 각 교육단위의 이행 노력 및 실적을 평가한 후 상(incentive) 또는 불이익이 주어져야 할 것으로 본다. 하지만 면제 대상으로 정해진 교육단위는 ‘상(incentive)’ 받을 수 없으며 차등적으로 불이익이 주어질 것이다.

4단계: 최종점검(2027년)

중간 점검 이후 4년째 되는 해, 즉 목표 설정 이후 10년이 지났을 때 계획서에서 제시했던 목표치에 미달한 교육단위는 목표한 교원의 성비가 달성될 때까지 목표에 가까이 갈 수 있는 교수만 채용 가능하다. 예를 들어, 남성 교수 숫자가 목표에 2명 미달하면 2027년 이후 추가적으로 2명의 남성 교수를 채용하고 난 뒤에야 자유롭게 채용할 수 있다는 것을 의미한다. 면제 대상으로 정해졌던 교육단위의 경우 예외적으로 교수 채용에 대해서는 특별한 제한이 없도록 한다.

위에서 제시한 계획은 교육단위에서 목표치에 한 번만 도달하면 달성했다고 간주하는 것이 바람직할 것으로 본다. 따라서 2017년을 포함해서 중간 점검 이전에 목표를 달성한 교육단위는 중간 점검 시기에 ‘상’을 주는 대상에 포함되어야 하며, 목표를 달성한 교육단위는 교원 성별의 특별한 제한 없이 자율적으로 채용할 수 있다. 단, 2016년이 아니더라도 본 계획을 추진하도록 결정한 해에는 목표를 규정하는 작업을 완료하여 반드시 달성할 수 있도록 해야 할 것이다. 또 총장 및 대학 본부는 중간점검 시점까지 상(incentive)을 확보해 둘 수 있도록 노력을 기울여야 한다.

4) 목표 설정의 예시

위에 제시된 네 단계가 각 학과의 상황에 따라 어떻게 적용되는지를 두 학과를 예로 들어 설명하려 한다. ○○학과는 학사과정 신입생 중 여학생이 약 40%를 차지하고 있으나 여성교원은 한 명도 임용되어있지 않다. 또 △△학과는 학사과정 신입생의 성비가 비교적 균등한 편이나 여성교원의 수가 매우 적었다.

학사과정 신입생의 성별은 2000년부터 2004년 입학자의 평균을 사용하였다. 그리고 교원의 성비는 2016년 현재 시점의 자료를 사용하였다.

사례 1: ○○학과

○○학과의 경우 2000년에서 2004년에 걸친 총 5년간 학사과정 신입생이 총 140명으로 그 중 남학생이 83명, 여학생이 57명이었다. 평균을 계산해보았을 때 남학생은 매년 약 17명, 여학생은 매년 약 11명이 입학했다고 볼 수 있는데, 성비로 계산하면 남학생이 약 59%를, 여학생이 약 41%를 차지한다. 교원의 경우 2016년 기준 남성교원이 12명이 임용되어 있으나 여성교원은 단 한 명도 없다.

교원의 다양성 증진을 위해 ○○학과가 목표치를 설정할 수 있는 방안은 두 가지이다. 앞에서 제시한 <예시>와 같이, 첫째는 소수성별 교원의 비율이 30%가 되도록 하는 것이다. 그리고 둘째는 학사과정 신입생 중 더 적은 쪽인 여학생의 성비(41%)를 기준으로 여성교원의 임용률을 여학생 성비의 절반인 약 20% 이상으로 높이는 것이다.

<표 2-4> 중장기 계획의 예 1: ○○학과

최근 5년간 학사과정 신입생의 평균 성비		현재 임용된 교원 성비		목표 설정		
남학생(%)	여학생(%)	남성교원(%)	여성교원(%)	기준	남성교원(%)	여성교원(%)
59	41	100	0	①소수성별 교원 최소 30% 임용	70	30
				②학부생 비율의 절반값 중 작은 값	80	20

- 소수점 아래 값은 반올림하였음

사례 2: △△학부

△△학부의 경우 학사과정 신입생의 성비가 비교적 고른 편이었다. 특히 △△학과가 속해있는 XX대학 소속 다른 학과의 성비가 대체로 남학생에 편중되어 있는 것에 비하면 △△학부 사례는 예외적이라 할 수 있다. 2000년부터 2004년까지 △△학부 학사과정 신입생은 총 389명이었으며 이 중 남학생이 211명, 여학생이 178명이었다. 매년 남학생은 42명가량, 여학생이 36명 정도 입학한 셈이다. 이를 다시 비율로 계산하면 지난 5년간 평균 성비는 남학생이 54%, 여학생이 46%이다.

△△학부의 교원 임용 현황을 보면 2016년 기준 총 50명의 교수가 있고, 그 중 남성교원은 42명, 여성교원은 8명이었다. 학사과정 학생의 성비가 비교적 균등한 데에 반해 교원의 성비는 심하게 편향되어 있다. 교원 성별을 비율로 바꾸어 보면 남성교원이 84%, 여성교원이 16%를 차지한다.

교원의 다양성 증진을 위해 향후 10년 안에 달성해야 할 교원의 성비는 다음과 같이 설정할 수 있을 것이다. 첫째는 10년 내 여성교원의 비율을 30%로 상향시키는 것이다. 그리고 둘째는 학사과정 여학생의 성비 절반인 23%만큼 여성교원의 임용 비율을 늘리는 것이다.

<표 2-5> 중장기 계획의 예 2: △△학부

최근 5년간 학사과정 신입생의 평균 성비		현재 임용된 교원 성비		목표 설정		
남학생(%)	여학생(%)	남성교원(%)	여성교원(%)	기준	남성교원(%)	여성교원(%)
54	46	84	16	①소수성별 교원 최소 30% 임용	70	30
				②학부생 비율의 절반값 중 작은 값	76	23

• 소수점 아래 값은 반올림하였음

둘 중 어떤 것을 선택할지는 학과의 몫이며, 선택하는 과정에서 현재 임용되어 있는 교원의 퇴직 시기나 교과 과정의 특성과 같은 구조적 요인을 동시에 고려해야 할 것이다.

*

위와 같은 제도의 도입이 쉬운 것은 아니다. 또한 제도가 적용되는 과정에서도 많은 시간을 들여야 할 것이다. 아마 이러한 어려움이 있기에 교원 다양성 증진에 대한 그간 논의가 정작 실천으로 옮겨지지 못한 것으로 보인다. 비록 힘든 과정이 예상되지만 대학 내 합의를 반영한 목표치의 설정과 장기간에 걸친 실천의 과정이 수반되어야 하는 것은 자명하다. 따라서 이제는 어려움이 있다고 피할 것이 아니라 강한 추진력을 바탕으로 실천에 옮겨야 한다.

3. 교육공무원법 개정안

건강한 대학사회를 위해 대학 구성원의 다양성이 담보되어야 한다는 점은 이 보고서에서 여러 차례 강조되었다. 그 한 축으로서 서울대학교는 교원의 다양성 증진에 힘써야 한다. 서울대학교에서 지난 15년간 임용된 교수들의 출신을 따져 보면 본인이 임용된 학과에서 학부를 졸업한 사람의 비율이 약 60%로 2/3를 넘지 않는다. 이런 경향을 만든 현실적인 요인 중 하나는 「교육공무원법」과 그에 따른 임용령이다. 「교육공무원법」 제11조 3항은 “대학 교원을 신규 채용함에 있어서는 특정대학에서 학사학위를 취득한 자가 편중되지 아니하도록 하여야 하되, 그 구체적인 채용 비율 등은 대통령령으로 정한다”고 규정하고 있다. 「교육공무원임용령」 제4조 3의 1항은 “특정대학의 학사학위 소지자가 「고등교육법」 시행령 28조 1항의 모집단위별 채용인원의 3분의 2를 초과하지 아니하도록 하여야 한다”라고 규정하고 있다.

교육공무원법이 제정되었던 1999년에는 “특정 대학의 학사학위 소지자”가 대학교원의 다양성 수준을 평가하는 척도로 여겨진 것으로 보인다. 위 조항은 고등교육기관인 대학에서 교원 다양성 확보가 필요하다는 명분을 제시했으며, 타대 혹은 타 학사학위 소지자가 교원으로 임용될 수 있는 실질적 근거로도 의미 있는 역할을 했다고 볼 수 있다. 그러나 “특정 대학의 학사학위 소지자”라는 제한 조건은 다양성의 의미를 좁게 해석한 것이다. 다양성의 의미를 보다 넓게 이해한다면 “특정 대학의 학사학위 소지자”라는 조건은 오히려 다양성의 의미를 왜곡해 다양성의 범주에 들어갈 수 있는 여러 종류의 사람들에게 차별적 조항으로 작용할 가능성도 있다.

따라서 교원구성에서 좀 더 넓고 적극적인 의미의 다양성을 확보할 수 있도록 서울대학교가 먼저 나서서 법과 시행령 개정을 위해 노력할 필요가 있다.

1) 기존 논의 및 선행연구

교육공무원법 개정안은 다양성위원회에서 수행한 『서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진 방안』 연구(2016)에서 처음 제시되었다. 교원 임용과 관련한 법 규정 중 「교육공무원법」 제11조 3항의 “대학 교원을 신규채용함에 있어서는 특정대학에서 학사학위를 취득한 자가 편중되지 아니하도록 하여야 하되, 그 구체적인 채용 비율 등은 대통령령으로 정한다”는 규정은 지금까지 서울대학교 교원 임용에 있어 가장 중요한 잣대였다. 즉 특정 대학의 학사학위 소지자가 모집단위별 채용인원의 3분의 2를 초과하지 않도록 법으로 제한했기 때문에 각 과마다 본인이 임용된 학과에서 학부를 졸업한 사람의 비율이 2/3를 넘지 않도록 노력하고 있는 것이다.

<관련 법령 및 내규>

1) 교육공무원법 제11조 제3항

대학의 교원을 신규채용함에 있어서는 특정대학에서 학사학위를 취득한 자가 편중되지 아니하도록 하여야 하되, 그 구체적인 채용비율 등은 대통령령으로 정한다.

2) 교육공무원임용령 제4조의3 (대학교원의 신규채용)

① 대학교원을 신규채용하는 경우에는 법 제11조제4항의 규정에 의하여 특정대학의 학사학위 소지자가 고등교육법시행령 제28조제1항의 모집단위별 채용인원의 3분의 2를 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 신규채용된 대학교원이 당해 대학에서 학사학위를 취득하였다 하더라도 그 학사학위 전공분야가 동대학에서 채용되어 교육·연구할 전공분야와 다른 경우에는 그를 동대학에서 학사학위를 취득한 자로 계산하지 아니한다.

② 제1항은 연도 말을 기준으로 그 해까지의 누적 채용인원을 통산하여 적용하되, 연간 채용 인원이 3명 미만인 경우에는 누적 채용인원이 3명 이상이 되는 연도의 말까지를 통산하여 적용한다. <개정 2009.1.16.>

3) 서울대학교 교원 인사 규정 제9조 제3항

교원을 신규 채용하는 경우에는 특정대학에서 학사학위를 취득한 사람이 편중되지 않도록 하여야 하며, 그 구체적인 사항은 「교육공무원임용령」 제4조의 3 제1항 및 제2항에 따른다.

2) 현황

이 보고서에서 주목하고 있는 여성교원의 현황은 <표 2-6>에서 볼 수 있다. 이 표는 2006년부터 2016년까지(2016.8. 기준) 신규 임용교원 중 여성의 비율을 단과대학별로 구분하여 정리한 것이다. 임용 공고는 퇴직교원이 발생하는 학과/학부에서 고시하기 때문에 교육단위별로 편차가 크다. 또 해마다 임용되는 신규교원의 전체 수도 일관되지 않기 때문에 특정 시기에 신규 여성교원의 비율이 높다고 해서 이를 일반적인 추세로 이해하기는 어렵다. 그러나 주목할 사항은 현재 서울대학교 여성교원 비율인 14.6%(2015년 기준)에 비해 매년 신규 임용되는 여성교원의 비율이 2003년을 제외하면 모든 해에 현재의 수치보다 더 높다는 점이다. 이는 전체 신규 임용교원 중 여성이 차지하는 비율이 여성이 10% 미만 임용되던 시절에 비해 높다고 이해할 수 있다.

그런데 신규 여성교원의 비율이 특히 높은 몇 개 년도의 자료를 보면 신규 임용되는 여성교원은 특정 단과대학에 집중되어 있다. 예를 들어 2007년 신규 임용된 여성교원은 전체의 22.6%였는데, 간호대학 2명, 인문대학 3명 등 대다수가 여성교원의 비율이 높은 단과대학에서 임용한 경우였고, 25.0%였던 2012년에는 간호대학 1명, 인문대학 3명, 생활과학대학 2명으로 역시 전통적으로 여성교원이 많은 단과대학에서 임용한 경우였다.

이 표를 연도 대신 단과대학 기준으로 분석해보면 공과대(3.8%), 농업생명과학대(6.9%), 자연대(12.0%), 수의대(13.3%) 등 전통적으로 여성교원의 수가 적은 단과대학의 신규 여성교원 임용 비율은 간호대(87.5%), 생과대(76.5%), 음대(38.9%), 사범대(29.1%)에 비해 현저히 낮았다. 이 결과를 종합해보면 특정 년도에 신규 임용된 여성교원의 비율이 높은 것은 임용이 있었던 단과대학이 전통적으로 여성교원의 비율이 높은 곳이었기 때문이다.

<표 2-6> 대학별 신규임용 여교수 비율

연도 소속기관	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		합계	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)
인문대학	1	12.5	3	50.0	3	42.9	1	7.7	3	30.0	2	25.0	3	30.0	2	28.6	-	-	2	33.3	1	50.0	21	24.7
사회과학대학	3	33.3	-	-	1	16.7	4	40.0	1	6.7	1	16.7	2	28.6	2	33.3	-	-	4	57.1	-	-	18	23.4
자연과학대학	-	-	1	16.7	-	-	2	11.1	1	16.7	1	6.7	4	40.0	-	-	1	11.1	1	10.0	1	20.0	12	12.0
간호대학	2	66.7	2	100	1	100	-	-	1	100	2	100	1	100	1	50.0	-	-	2	100	2	100	14	87.5
경영대학	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
공과대학	1	33.3	-	-	1	11.1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.3	-	-	-	-	1	7.7	4	3.8
농업생명과학대학	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	16.7	1	7.7	1	16.7	1	33.3	4	6.9
미술대학	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100	1	50.0	-	-	1	50.0	-	-	-	-	-	-	3	23.1
사범대학	-	-	1	25.0	1	20.0	3	50.0	4	50.0	1	20.0	1	25.0	1	20.0	1	20.0	1	25.0	2	66.7	16	29.1
생활과학대학	1	100	1	50.0	1	100	1	50.0	1	100	1	100	2	100	1	50.0	1	100	2	100	1	50.0	13	76.5
수의과대학	-	-	-	-	1	50.0	-	-	-	-	-	-	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	2	13.3
약학대학	-	-	-	-	-	-	1	20.0	-	-	1	33.3	2	66.7	1	25.0	1	50.0	-	-	-	-	6	28.6
음악대학	-	-	-	-	1	100	2	66.7	1	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	2	66.7	1	50.0	7	38.9
의과대학	-	-	-	-	-	-	1	7.7	1	6.7	2	50.0	2	14.3	3	20.0	31	23.0	6	11.3	3	27.3	49	17.8
보건대학원	-	-	-	-	1	33.3	1	50.0	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	50.0	4	33.3
행정대학원	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0.0
환경대학원	-	-	-	-	-	-	1	20.0	1	100	-	-	1	50.0	-	-	1	100	-	-	-	-	4	26.7
국제대학원	-	-	-	-	-	-	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100	-	-	-	-	2	28.6
치과대학	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
치의학대학원	1	25.0	2	66.7	-	-	-	-	-	-	1	33.3	-	-	-	-	1	100	-	-	2	50.0	7	24.1
경영전문대학원	-	-	-	-	1	33.3	1	100	-	-	-	-	-	-	1	11.1	1	100	-	-	-	-	4	14.8
법과대학	-	-	2	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	20.0
법학전문대학원	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	25.0	-	-	-	-	-	-	1	4.3
융합과학기술대학원	-	-	-	-	-	-	-	-	1	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0
총계	9	13.8	12	22.6	12	20.7	19	16.4	17	17.5	13	15.5	19	25.0	16	17.8	40	19.9	21	17.6	17	27.0	195	19.2

1) '명'은 신규임용된 여교수의 숫자

2) '(%)'는 신규임용된 전체 인원(남/여) 중 여교수의 비율 (예: 1명, 50%는 2명 신규임용 중 1명이 여교수임을 의미)

3) 개정안 예시

앞에서 확인한 것처럼 교원 다양성의 의미를 보다 확대하기 위해서는 다양성의 척도에 성별도 포함시킬 필요가 있다. 이 점을 반영하기 위해 “특정 대학의 학사학위 소지자” 조항이 들어간 법령과 서울대학교 내규에 대해 아래와 같이 개정안을 제안하고자 한다.

<표 2-7> 기존안과 개정안 비교

구분	기존안	개정안
교육공무원법 제11조 3항	대학 교원을 신규채용 함에 있어서는 특정대학에서 학사 학위를 취득한 자가 편중되지 아니하도록 하여야 하되, 그 구체적인 채용 비율 등은 대통령령으로 정한다.	대학의 교원을 신규채용 함에 있어서는 합리적 수준의 다양성이 확보되도록 하여야 하되, 그 구체적인 방안은 대통령령으로 정한다.
교육공무원임용령 제4조의 3 제 1항 (대학교원의 신규채용)	대학교원을 신규채용하는 경우에는 법 제11조 제4항의 규정에 의하여 특정 대학의 학사학위 소지자가 고등교육법 시행령 28조 1항의 모집단위별 채용인원의 3분의 2를 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만 신규채용된 대학교원이 당해 대학에서 학사학위를 취득하였다 하더라도 그 학사학위 전공분야가 동대학에서 채용되어 교육 연구할 전공분야와 다른 경우에는 그를 동대학에서 학사학위를 취득한 자로 계산하지 아니한다.	대학교원을 신규채용하는 경우에는 법 제11조 제4항의 규정에 의하여 교원의 다양성 척도가 고등교육법 시행령 28조 1항의 모집단위별 채용인원의 5분의 2을 초과하도록 하여야 한다. 여기서 교원 다양성 척도는 전체 신입교원 (M) 중 타 전공 또는 학과출신이 아닌 교원 (n_1) 과 소수 성별 교원 (n_2)의 합의 비 ($(n_1+n_2)/M > 2/5$)로 정의한다. 단 타 전공 또는 학과 출신 교원과 소수 성별교원을 이중으로 계상할 수 없다.
서울대학교 교원인사규정 제 9조 제 3항	교원을 신규채용하는 경우에는 특정대학에서 학사학위를 취득한 사람이 편중되지 않도록 하여야 하며, 그 구체적인 사항은 교육공무원임용령 4조 1항 및 2항에 따른다.	교원을 신규채용하는 경우에는 합리적 수준의 다양성이 확보되도록 하여야 하되, 그 구체적인 사항은 교육공무원임용령 제4조 제1항 및 제2항에 따른다.

「교육공무원법」 상에 다양성의 구체적인 정의를 명시하게 되면 현재 「교육공무원법」이 가지고 있는 조항의 한계처럼 추후에도 교원 다양성 정책과 관련해 융통성을 발휘하기 쉽지 않을 수 있다. 따라서 현재 「교육공무원법」 제11조 3항의 “특정대학에서

학사학위를 취득한 자가 편중되지 않도록”이라는 구체적인 표현을 “합리적 수준의 다양성이 확보되도록”이라는 포괄적 표현으로 변경하여 시행령 등에서 구체적 내용이 반영되도록 하는 것이 바람직하다.

‘교육공무원임용령’ 제4조의 3 제1항은 「교육공무원법」에 의거한 구체적인 시행령을 명시하고 있다. 기존의 시행령에서는 타교 또는 타학과 출신자의 수를 1/3이 되도록 규정하고 있다. 이 조항의 다양성에 대한 정의를 확대하여 “타교 또는 타 대학 출신자와 소수성별 교수의 수를 합쳐 2/5이 넘도록” 규정하는 안을 제안한다. 타 대학 출신 교원과 소수성별 교원을 포함하여 기존의 1/3 보다 더 많은 2/5 이상이 되도록 하여 다양성을 확대하는 방향으로 신입교원을 채용할 수 있도록 한다. 이 때 “타교출신”과 “여성교원”의 기준이 중복 적용될 수 없도록 해야 한다. 즉, 타교 출신 여성교원을 타교 출신 교원으로 간주하면 여성교원으로는 간주할 수 없고, 여성교원으로 간주하면 타교 출신 교원으로 분류할 수 없다. 여기서 “여성교원” 범주는 소수성별을 의미하므로 반대로 여성교원이 많은 교육단위에서는 “남성교원”이 소수성별이 된다.

예를 들어 A학과에서 2017년에 5명의 교원을 신규 채용한다고 가정해보자. 이때 5명의 2/5는 2명이다. 따라서 A학과에서는 5명 중 최소 2명을 ‘교육공무원임용령’에 의거 타교출신과 여성교원으로 채용해야 한다. 타교출신 여성인 “X후보자”와 본교출신 여성인 “Y후보자”가 임용되었다면 X후보자는 “타교출신”으로, Y후보자는 “여성교원”으로 분류되어야 하며 X후보자를 타교와 여성의 두 가지 분류에 모두 적용시킬 수는 없다.

또한 기존의 시행령에서 “다만 신규 채용된 대학교원이 당해 대학에서 학사학위를 취득하였다 하더라도 그 학사학위 전공분야가 동 대학에서 채용되어 교육 연구할 전공분야와 다른 경우에는 그를 동 대학에서 학사학위를 취득한 자로 계산하지 아니한다”라는 부분은 상위법에서 말하는 “특정대학에서”라는 표현을 임용령을 통해 “특정대학의 특정 학과”로 축소하게 만든 효과를 넘으로써 법 취지를 축소 왜곡한 면이 있기 때문에 삭제하는 것이 바람직하다.

마지막으로, 서울대학교 교원 인사 규정에서도 개정된 「교육공무원법」과 ‘교육공무원 임용령’의 내용이 적용될 수 있도록 한다. 이하에서는 법개정을 위한 구체적인 추진 일정을 제시하고자 한다.

4) 추진 일정(안)

(1) 2016년 : 대학 내 의견 수렴

「교육공무원법」 개정안에 대해 대학 내 다양한 이해관계자들의 의견을 수렴하는 자리

를 가진다. 이해관계자에는 여성교원, 신규 임용교원, 학과장 및 학장, 본부 보직교수, 임용 업무를 맡는 학교 부처의 직원 등이 포함될 수 있다. 특히 학부 차원에서부터 여학생의 수가 적은 일부 단과대학의 경우 여성교원을 포함해 교원 다양성 40%를 달성하는 일이 쉽지 않을 수 있다. 이런 단과대학의 경우 별도의 조건을 제시할 수 있는지 논의해보아야 한다. 이런 논의를 통해 가장 현실적이고 적절한 법 개정안 및 시행령 개정안을 마련한다.

(2) 2017년 : 법 개정안 설득

「교육공무원법」 개정은 서울대학교를 포함한 전국의 모든 국공립 대학에 영향을 미치는 일이기 때문에 「교육공무원법」 개정 필요성을 타 대학과 국회에 설득하는 작업이 필요하다. 여야 합의로 개정안 발의를 추진한다.

(3) 2018년 : 법 개정

2018년 국회통과를 목표로 법 개정을 추진한다. 국회통과를 위해서는 여성교원 임용 현황과 여성교원 임용의 필요성 및 정당성에 대한 보다 상세한 자료가 필요할 것이다.

*

법과 시행령에서 타교 또는 타 학과 출신 교원을 일정 수 이상 채용하게 강제함으로써 서울대학교의 교원 다양성이 확대되었음은 분명한 사실이다. 이제 그 법과 시행령의 개정을 통해 타교 또는 타학과 출신 교원만이 아니라 소수성별 교원의 채용을 확대해 교원 다양성을 보다 강화할 수 있도록 노력해야 할 때이다.

4. 양성평등추진위원회의 역할

서울대학교는 2003년 12월부터 「교육공무원법」 시행령 제11조의 4항에 의거하여 양성 평등을 위한 임용 계획의 수립을 위하여 양성평등추진위원회를 설립 및 운영하고 있다. 양성평등위원회는 우리 대학 내부 기구로 교무처장을 위원장으로 9명(임명직 6명, 교무부처장 등 3인)으로 구성된다. 위원회는 여교수 채용확대 계획을 조정하고 채용과정에서 발생한 성차별 관련 업무를 관할한다. 구체적으로 대학교원 신규채용 시 각 대학(원) 인사위원회에서 심의한 결과를 검토하여 심사과정상의 문제점을 구체적으로 지적하여 개선할 것을 권고하거나, 교수채용이 원만하게 진행되도록 새로운 의견을 제시한다.

<표 2-8> 양성평등추진위원회의 구성

구분	상세 내용
구성	<ul style="list-style-type: none"> 인사위원회와 연계하여 운영할 필요가 있으므로 아래와 같이 구성함 위원장 : 교무처장 위원 : 임명직 인사위원 8명, 교무부처장 간사 : 인사담당 사무관 ※ 향후 필요시 위원을 추가할 수 있도록 위원장을 포함하여 15인 이내의 전임교원으로 위원을 구성할 수 있도록 함.
역할	<ul style="list-style-type: none"> 대학 여교수 채용확대계획 조정 채용과정에서 성차별 발생관련 업무 관할 교수채용과정에서의 성차별에 대한 모니터링
기능	<ul style="list-style-type: none"> 대학 여교수 채용계획 기본방향과 사업내용 심의 대학 여교수 채용계획 수립과 시행에 있어서 지원방향 및 지원내용 심의 대학 여교수 채용에 대한 평가결과 처리와 그 활용방안에 관한 심의조정 기타 평가관련 사항에 대한 심의 및 건의
임기	<ul style="list-style-type: none"> 교무처장과 교무부처장은 보직 재임기간 임명직 인사위원은 인사위원 임명기간 추후 임명하는 위원은 2년
설치 및 운영	<ul style="list-style-type: none"> 교육인적자원부의 지침 등에 따라 기능 등을 명확히 할 필요가 있으므로 우선 내부기구로 설치.운영 교육공무원법 제11조의3에 의한 여성교수임용계획의 수립 및 평가를 위한 사업을 착수하기 위한 방안을 수립.실시
회의소집	<ul style="list-style-type: none"> 대학교원임용 양성평등추진위원회의 회의는 총장의 요청이 있을 때 또는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 위원장이 이를 소집
의사 및 의결정족수	<ul style="list-style-type: none"> 대학교원임용 양성평등추진위원회는 재적위원과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결

양성평등추진위원회의 구성, 역할, 기능 등에 대한 자세한 사항은 <표 2-8>에서 확인할 수 있다.

1) 양성평등추진위원회 운영 현황 및 문제점

앞의 표에서 정리했듯이 양성평등추진위원회가 맡은 기본 역할은 여교수 채용확대계획 조정, 채용과정에서 성차별 발생관련 업무 관할, 교수 채용과정에서의 성차별에 대한 모니터링 등이다. 그러나 이 역할들을 실질적으로 수행하기에는 다음과 같은 어려움이 있는 것으로 조사되었다.

이미 각 단과대학의 인사위원회를 통해 올라온 많은 서류를 짧은 시간에 보고 문제를 발견하기에는 양성평등추진위원회에 주어진 시간이 절대적으로 짧다. 설령 양성평등 임용과 관련한 문제를 파악했다 하더라도 진상을 제대로 파악하기 위해 해명서를 요구하고 후속조치를 계속 점검해야 하지만 현재 양성평등추진위원회에는 그와 같은 권한이 없다. 따라서 대부분의 양성평등 임용 문제는 회의장에서 지적, 언급되는 정도로 그치며 그에 대한 명확한 해결 절차는 마련되지 않는다. 만약 각 단과대학에 해당 사항에 대한 조치를 요구한다 할지라도 각 대학이 소극적으로 응하면 마땅히 대응할 수단이 없다.

일례로 양성평등추진위원회 과거 회의록을 보면 1순위로 올라온 여성후보자가 임용되지 않았는데 탈락에 대한 구체적인 이유를 제시하지 않아 위원회에서 논의가 이루어진 사례를 찾아볼 수 있다. 이런 경우 양성평등추진위원회에서 해당 임용이 발생한 학과와 단과대학 인사위원회에 소명 자료를 요구하게 되는데, 이 사례에서 해당 학과는 간략한 사유서를 제출한 것 외에 별도의 후속조치를 취하지 않았다. 현재의 제도적 지위로써 위원회가 어떤 조치를 강제하거나 제제를 가할 수 없다.

2) 정책 제안

위와 같은 한계를 극복하기 위한 방안으로 크게 다섯 가지를 제안하고자 한다.

첫째, 현재는 회의 당일 회의장에서 각종 인사 자료를 보게 되어 제대로 된 검토와 논의가 진행되기 어렵다. 따라서 보안유지각서로 기밀을 유지하되 위원들이 미리 관련 자료를 받아볼 수 있게 한다면 좀 더 깊이 있는 토론을 진행할 수 있을 것이다.

둘째, 양성평등 문제가 있는 사안에 대한 후속조치 절차가 명확하게 제시되어야 한다. 그리고 위원회를 통해 후속조치가 이루어질 것이란 내용을 각 단과대학에 홍보하여 각 대학 인사위원회의 인사결정 과정에 불만이 있는 후보자가 양성평등추진위원회를 통해 불만 사항을 제기할 수 있는 기회를 주는 것이 필요하다.

셋째, 각 대학 인사위원회의 자료에서 문제가 있는 사안이라고 결정된 경우 각 대학 인사위원회 및 해당 학과(부)에 해명을 요청할 수 있어야 한다. 나아가 해명 및 조치가 미진할 경우 양성평등추진위원회가 실질적인 페널티를 부과할 수 있어야 한다.

넷째, 페널티를 안내했는데도 불구하고 문제를 해결하지 않을 때에는 해당 임용을 다음 해로 미루게 하는 등 보다 강제력 있는 제도가 필요하다.

다섯째, 양성평등추진위원회의 취지를 잘 살리려면 각 단과대학 인사위원 중 25%를 여성교원의 몫으로 하는 것이 바람직하다. 즉 각 단과대학 인사위원을 선거로 뽑을 경우 여성교원의 몫을 25%로 지정하고 선거에 임하는 것이다.

제3장

여성교원 역량 강화

제3장 여성교원 역량 강화

2003년 12월 서울대학교에 교원임용 양성평등추진위원회가 설립된 이래로, 여교수의 비율은 전체 전임 교수의 8.0%(2003년 기준)에서 14.6%(2015년 기준)로 점차 증가하였다. 그러나 임용 후에도 여성교원은 남성교원에 비해 정년 보장을 받는 과정에서 출산, 양육 등과 같은 일과 가정의 양립 문제로 여러 가지 문제에 직면한다. 특히 자녀가 있는 여성교원은 자녀가 있거나 없는 남성교원에 비해 아이를 돌보거나 집안일을 하는 데 훨씬 더 많은 시간을 쓰며 이러한 상황은 여성교원의 향후 커리어에 상당히 부정적인 영향을 미칠 가능성이 크다. 통계청이 발표한 '2015년 일·가정 양립지표'에 의하면 맞벌이 가정에서 남자와 여자의 가사노동 시간은 각각 하루 40분과 3시간 14분(194분)으로 집계되어, 남편보다 아내가 4.9배 정도 더 긴 시간을 집안일에 쓰는 것으로 나타났다. 이는 가사노동과 가족 돌봄은 여성의 역할이라는 전통적인 성역할 인식이 우리 사회에서 여전히 작동하고 있음을 확인시켜 준다.

따라서 여성교원의 채용을 확대해나가는 것 못지않게 중요한 문제는 여성교원이 일과 가정을 양립하면서 성공적으로 정년 보장을 받고 나아가 교내 주요 보직이나 위원회 활동을 통해 리더십 역량을 키워, 여성교원도 남성교원과 같이 학내의 재원으로 활용될 수 있는 제도적 환경을 구축하는 것이다. 이러한 노력은 여성교원 개인의 발전에 큰 밑거름이 될 뿐만 아니라 서울대학교의 다양한 가치를 실현해나가는 데에도 크게 기여할 것이다.

여성교원이 학내 의사결정기구에 더 많이, 그리고 더 실질적으로 참여하는 환경을 조성하는 것도 여성교원 역량 강화에 있어 중요한 부분이다. 본부의 처/실장, 각 대학과 대학원의 학장과 원장 등 우리 대학의 보직교수와 학사운영위원회, 대학인사위원회 등 대학 내 각종 위원회들은 본부 차원의 중요한 정책 결정을 수립하고 시행하는 역할을 담당한다. 이러한 보직교수와 위원회에 여성교원의 참여를 확대하는 것은 여성인력 참여 확대라는 측면뿐만 아니라, 대학의 기능 수행과 관련된 중요한 정책결정 과정에서 여성 및 다양한 구성원들의 시각이 반영된다는 측면에서도 의미가 있다.

이 장에서는 우선 서울대학교의 여성교원 역량 강화를 위한 지원 제도 및 프로그램을 이야기한 후 뒤이어 학내 의사결정기구 내 여성교원 참여 확대 방안을 다루고자 한다. 이를 위해 여성교원 역량 강화와 관련해 현재 시행되고 있는 서울대학교의 제도 및 지원 현황을 파악하고, 민간 부문에 비해 상대적으로 일-가정 양립 제도가 잘 마련되어있다고 알려진 공공 부문의 현황을 준거집단으로 검토하고자 한다. 이와 함께 미국 학계의 참고 사례도 소개한다. 이를 바탕으로 향후 서울대학교의 여성교원 역량 강화 방안에 관한 구체적인 방향을 제안하고자 한다.

1. 생애주기별/직급별 역량 강화 프로그램

1) 현황

현재 여성교원의 일-가정 양립을 위한 서울대학교의 구체적인 정책은 출산과 육아에 관한 규정에서 살펴볼 수 있다. 서울대학교 교원 인사 규정(서울대학교 학교규정 2018호, 2015년 12.2 일부 개정 및 시행) 제5조 3항은 “계약제로 임용된 교원이 임용기간 중에 임신, 출산 또는 영유아(6세 미만의 취학 전 아동) 입양을 한 경우 출산 1회 당 2년 이내, 영유아 입양 1회당 1년 이내에서 해당 직급의 계약 기간을 연장할 수 있다.”라고 명시하고 있다. 이는 2010년에 서울대학교 여교수회와 여성연구소가 공동으로 진행한 『여교수 지원제도 도입에 관한 연구』에서 제안한 ‘교원임기신축운영제도(Stopping Tenure Clock)’를 반영한 조항으로, 승진 심사를 앞두고 업적 평가에 따른 부담으로 고충을 겪던 가임기의 여교수들이 한층 더 가벼운 마음으로 일할 수 있게 되었다. 지난 2010년도부터 2015년까지 출산을 한 23명의 여교수 중에서 교원 임기신축운영제도를 이용한 여교수는 총 4명(인문대학 2명, 의과대학 1명, 치의과 대학원 1명)으로 약 17%를 차지한다.

서울대학교 교원은 법인화 이후에도 국가공무원 복무규정(대통령령 제 26581호, 2015년 10.6 일부 개정 및 시행)을 따르도록 되어 있다. 국가 공무원 복무규정 제20조(특별휴가) 2항은 출산과 육아에 관한 사항을 다음과 같이 규정하고 있다. “행정기관의 장은 임신 중인 공무원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산 휴가를 승인하되, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되게 하여야한다.” 이 규정에 덧붙여, 임신 중인 공무원이 유산·사산의 경험이 있는 경우, 출산 휴가를 신청할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우, 임신한 공무원이 유산·사산의 위험이 있다는 의료 기관의 진단서를 제출한 경우에는, 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있다는 점을 명시하고 있다(개정 2014.6.30., 2015. 10.6). 2010년에 여교수회와 여성연구소는 교원임기 신축운영제도의 도입과 함께 임신·출산 시 강의책임시간 감면에 대한 제도를 도입하는 데에도 큰 역할을 하였다. 이 제도의 도입으로 출산한 여교수는 출산 당해 학기 또는 출산 직전(후) 학기 중 한 학기에 6시간을 감면을 받게 되었다. 교무과가 제공한 자료에 따르면, 지난 2010년부터 2015년까지 23명의 해당자 중에서 책임 시간 감면을 받은 여교수 수는 16명이다.

또한 「교육공무원법」 제44조 1항에는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 필요한 경우나 만 19세 미만의 아동을 입양하는 경우에는 육아 휴직을 신청할 수 있고 자녀 1명에 대해 3년 이내를 한꺼번에 혹은 분할하여 이용할 수

있다고 명시되어 있다. 또 기관은 휴직을 이유로 인사상의 불리한 처우를 해서는 안 되며 휴직 기간을 근속 기간에 포함시킬 것을 규정하고 있다.

여성교원의 일-가정 양립에 있어서 출산휴가, 육아휴직만큼이나 중요한 것은 일을 하는 동안 마음 놓고 아이를 맡길 수 있는 보육 기관이 직장 내에 있는지의 여부이다. 서울대학교 캠퍼스 안에는 1998년부터 서울대학교 생활과학대학 부속어린이집(이하 서울대 어린이집)으로 개원하여 지난 18년 동안 운영되어 온 서울대 어린이집이 있다. 서울대 어린이집은 45명의 교사가 만 1세부터 만 5세에 해당하는 404명의 영유아를 보육하는 시설로, 육아를 해야 하는 학생과 교직원들에게 실질적인 도움을 주고 있다. 그러나 수용 가능한 인원에 비해 수요가 훨씬 많아 신청한 후 대기 기간이 너무 길다는 점이 문제점으로 지적되고 있다. 교원, 교직원, 연구원은 학생들과 분리하여 신청을 받고 있으나, 학생 집단에 비해 퇴소하는 어린이의 수가 적어 입소를 위한 대기 기간이 훨씬 더 긴 상황이다.

위의 내용과 같이, 서울대학교의 출산 및 육아에 관련된 제도나 규정은 여타 선진국과 견주어 보아도 비교적 잘 정비되어 있다. 그러나 제도의 실질적인 효과에서는 아직 미흡한 것이 사실이다. 일례로 육아 휴직 제도가 있음에도 불구하고 이용률 자체는 매우 저조하다. 2006년부터 2016년까지의 통계 자료에 따르면, 서울대학교에서 지난 10년 동안 육아 휴직을 신청한 교원은 단 7명에 불과했고 그 중 여성교원은 5명, 남성 교원이 2명이었으며, 이들 모두 1년 미만의 휴직 기간을 신청하였다. 직장 내 보육 시설의 경우도 양육 및 교육 프로그램, 시설 면에 있어서는 이용자들의 만족도가 매우 높은 편이나 공급이 수요에 미치지 못하여 입소 대기 시간이 길다는 아쉬움이 있다. 이것은 그나마 제도의 운영이나 활용 면에서 찾을 수 있는 아쉬움이다. 더 큰 문제는 출산 및 육아 외에 연구, 교육 역량 강화 및 리더십 증진 등 여성교원의 경력을 개발하고 직무 역량을 강화할 수 있는 체계적인 프로그램이나 제도적 지원은 거의 없다는 것이다. 여기에서는 후자의 문제에 초점을 맞추어 관련 사례를 검토하고, 이를 바탕으로 교원 역량 강화 프로그램의 기본 틀을 제시하고자 한다.

2) 비교 사례: 공공 부문과 미국 학계

여기서 검토한 사례는 국내 공공 부문과 미국 학계이다. 공공 부문은 서울대학교의 조직 특성과 유사한 조직이 많은 곳으로 서울대학교와 비슷한 환경에서 구성원들이 어떤 인식을 하고 있는지, 또 관련 실태는 어떠한지를 확인할 수 있는 비교 사례로 선정하였다. 결론적으로 말하면 공공 부문에서도 여성 구성원의 역량 강화를 지원하는 멘토링과 같은 제도적 지원이 필요하다고 인식하고 있지만 아직까지 제도화는 되지 않은 상황이다. 반면 미국 학계의 경우 전국교수협의회 수준에서, 의과대학과 같이 특정 분야의 대학연합회 수준에서, 또 개별 대학 수준에서 여성 교원의 경력 개발과 역량 강화를 위한 프로그램이 조직되어 있다.

(1) 공공 부문의 공무원 역량 강화 프로그램

사례 1 : 멘토링 프로그램

2013년 8~9월에 중앙정부와 지방자치단체의 남녀공무원 1,396명이 참여한 '적극적 평등실현조치에 대한 인식조사'에서는 주요보직에서 여성의 수가 적은 이유를 남성의 경우 가사 및 양육 책임(35.5%), 주요보직의 빈번한 장시간 근로특성(23.6%) 순으로 꼽았다면 여성은 가사 및 양육 책임(47.7%), 관리자가 주요업무에서 여성기피(33.7%) 순으로 꼽아 응답에서 성별 차이를 보였다. 또한 주요보직 배치의 남녀 간 차별 존재 여부에 대한 질문에서도 남성은 47.7%가 그렇지 않은 편이라고 한 반면에 여성은 68.8%가 그런 편이라고 답하였다(문미경 외, 2013: 130-131). 즉 공무원의 경우 하위직으로 갈수록 여성의 비율이 꾸준히 증가하고 있기는 하지만 주요보직에서 여성의 비율이 여전히 낮은 이유는 가사 및 양육책임으로 인한 이중부담과 함께 공무원조직의 남성중심적인 조직문화의 특성상 여성들이 공식적인 또는 비공식적인 장벽을 경험하고 있기 때문이다.

이런 맥락에서 여성공무원들은 경력개발이나 심리적 안정과 관련하여 남성보다 더 크게 멘토링의 필요성을 느끼고 있다. 서울 시내 25개 구청의 남녀 공무원 630명을 대상으로 한 '멘토링에 대한 인식과 경험 조사'(원숙연, 2015)에서 멘토링의 필요성에 대한 인식은 여성이 훨씬 높게 나타났다. 하지만 멘토링의 형성에 있어서는 여성들이 더 큰 어려움을 겪고 있는데 특히 여성관리자보다는 남성관리자가 많은 공무원 조직에서 하위직인 여성들이 적극적으로 멘토를 부탁하기도 힘들 뿐더러 멘토와 멘티의 관계를 성적으로 오해하는 경우에 대한 두려움도 남성보다 크게 나타났다. 또한 멘토링이 공식적인 제도라기보다는 자연발생적으로 형성되는 경우가 많은데, 남성 공무원은 여성 멘토에 대한 선호가 매우 낮는데 비해 여성 공무원은 남성 멘토에 대한 선호가 비교적 높았다. 여성 공무원은 동성 멘토에 대한 선호도 높았는데 이는 심리적 지원에 대한 기대가 높기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 공식 사회에서 멘토링은 공식적으로 제도화되어 있다기보다 자발적으로 신뢰관계를 형성하는 경우가 대부분이며, 특히 여성은 멘토링의 필요성을 더 높게 느낌에도 불구하고 멘토링 형성에서 소극적인 경향을 보이는 모순적인 태도 때문에 보다 공식적으로 멘토링의 제도화가 필요하다고 볼 수 있으며, 공무원 조직에서 보여주는 멘토링에 대한 경험과 인식은 대학 교원 조직에도 시사하는 바가 크다.

사례 2 : 여성관리자 역량 강화 프로그램

행정자치부 지방행정연수원은 2015년도에 장기교육과정(고위정책과정, 중간리더과정, 고급리더과정, 여성리더과정 총 4개 과정)과 5급 승진자 리더과정(1년 11기) 등을 통해 총 3,500명의 여성 공무원을 교육하였다. 장기교육과정의 하나인 '여성리더과정'은 1994년 개설되었으며 지방6급 여성공무원을 대상으로 한다. 2016년의 경우 교육생은

모두 68명이다. 교육기간은 10개월에 걸쳐 진행되고 4주는 합숙이며, 교육일수는 206일, 교육시간은 1,442시간이다. 교육운영의 5단계 흐름을 보면, 1차는 목표·비전 설정과 기반가치 확립, 2차는 지방자치역량 배양, 3차는 글로벌 행정안목 및 신지식 함양, 4차는 여성리더십 및 직무전문역량 강화, 5차는 행정환경 변화에 따른 현장적응능력 배양이다(문미경 외, 2015: 87)

여성가족부는 2013년부터 여성 인력의 역량을 강화하기 위해 ‘여성인재아카데미’를 운영해오고 있다. 우선 ‘여성 중간관리자를 위한 교육’은 공공기관과 MOU를 체결하여 중간관리자가 고위직 진입하기 위하여 필요한 리더십, 네트워크 역량 등 여성 공무원에게 특화된 역량개발과 경력관리 기회를 제공한다. ‘여성 고위관리자 역량 강화 교육’의 대상은 기업/기관/단체 부서장급 관리자, 공공기관 3급 이상 재직 여성 관리자, 기타 임원승진 후보군, 고(高)성과자, 전문직 여성 등 인사부서 추천 핵심인재로 총 교육시간은 6주 야간교육(18시간)이며, 교육 내용은 여성리더 역량 강화 및 리더십 개발, 고성과 창출 실천요소 습득, 교육과 네트워킹 연계, 후배육성 및 사회공헌의 순으로 진행된다. 마지막으로 ‘전문분야 여성리더 역량 강화 교육’의 교육대상은 전문직 종사자, 지역여성리더, 문화예술체육리더, 기타 전·현직 정부위원회 위원 및 분야 차세대 여성리더로 성장잠재력 있는 여성 등이며, 교육 내용은 다면적 여성 역량 강화 및 리더십 개발, 여성리더 문제해결능력 제고, 네트워킹을 통한 성장 동력 지원의 순으로 3일 동안 이루어진다.

(2) 미국 학계의 교원 역량 강화 프로그램

사례 1: 미국대학교수연합(American Association of University Professors, AAUP)

1915년 설립된 미국대학교수연합(AAUP)은 ‘학문적 자유 실현’, ‘교육의 근본적 가치와 기준 제고’, ‘교원의 경제적 안정 추구’, ‘공공재로서의 고등교육 역할 제고’ 등을 달성하기 위해 다양한 프로그램과 사업을 운영하고 있다. AAUP는 중점 사업을 이슈별로 정리하고 있는데, 이 중 하나가 ‘여성교원’이다. 적극적 우대조치, 가족과 일, 젠더 평등, 학내 성폭력 등을 세부 주제로 하여 보고서 발간, 세미나 개최, 캠페인 주최 등의 프로그램을 진행하고 있는데, 여기에서는 이 중에서도 ‘여성교원의 역량개발(faculty career management and development)’과 관련한 내용을 중심으로 서술하고자 한다.

AAUP는 각 대학의 학장에게 보내는 권고사항으로 젠더 평등을 위한 가이드라인을 만들어 발간하였다. 학계의 젠더 평등 이슈는 여성교원뿐만 아니라 이들이 속한 학과, 대학, 학계 전체에 영향을 미친다는 이유에서이다. 이 가이드라인에서 언급한 여성교원이 마주하게 되는 불평등한 상황에는 ‘채용’, ‘임금 협상 과정의 불명확한 정책’, ‘승진 제도에 대한 불충분한 설명’, ‘멘토링 부재’, ‘가족과 일 균형을 위한 제도 미비’ 등이 있다.

‘여성교원의 역량개발’은 우수 교원의 이탈을 방지하고 학과 커뮤니티 내에서 교원을 지속적으로 유지, 발전시키는 전략과 맞닿아 있다. AAUP는 “모든 교원을 평등하게 개발하고 진작시키는 노력을 통해 학내 분위기, 환경 전반을 향상시키고 모든 교원의 만족도와 생산성을 높일 수 있다. 교원의 역량개발은 교원의 유지로 이어지며 이는 윤리적, 경제적 이유 모두에서 대학과 학과에게 중요한 일이다. 새로운 교원을 임용하는 것은 현 교원을 유지하는 것보다 훨씬 더 막대한 비용을 초래하기 때문이다”라고 입장을 밝혔다. AAUP에서 제시하는 역량개발의 방법은 아래와 같다.

- 신입교원과의 연결고리를 만들어 학내 커뮤니티에 신입교원이 더 적극적으로 활동하고 개입할 수 있는 부분 만들기
- 신입교원의 재직 2년차가 끝날 무렵에 오리엔테이션을 추가로 진행하여 처음 임용되었을 때와 비교하여 달라진 부분이나 첫 번째 오리엔테이션에서 제대로 이해하지 못한 정보를 추가적으로 제공
- 여러 종류의 위원회 위원직을 순차적으로 경험해보게 하여 신입교원의 업무 능력을 향상시키고 위원회에는 새롭고 참신한 시각을 접목시킴
- 신입교원에게 멘토링을 제공하고 신입교원이 강의하는 교실을 찾아가 적시에 피드백 제공
- 교원 역량개발 워크숍 개최
- 임용 초반에 강의 부담을 덜어주기 위해 책임시간 감면 정책 도입
- 승진을 위한 임용 프로세스를 설명하고 이를 준수하기 위한 가이드라인 제공
- 교원 역량개발 기회에 대한 명확한 안내와 지도

학문 영역과 학교 운영 방식에 따라 다르겠지만 교원의 성공적인 역량 개발에 멘토링이 중요하다는 것은 널리 알려진 바이다. 여성교원의 성공에 동료 교원의 조언과 지원이 상당한 영향력을 미쳤다는 것은 여러 차례 증명되었다. 이를 보다 명시적이고 분명한 프로세스로 만들기 위해 공식적인 제도나 기관을 설립하고 운영하는 것이 중요하다. AAUP에서 제안하는 멘토링의 방식은 다음과 같다.

- 학과의 크기에 따라 다른 학과에서 멘토를 초빙할 수 있는 여지를 고려해야 함
- 멘토는 신입교원이 학계 커뮤니티에 소속감을 느낄 수 있도록 다리 역할을 하고 학계 문화를 이해할 수 있는 정보를 제공
- 재임용, 승진 절차나 연구계획서를 작성하고 연구기금을 지원하는 모든 영역에서 멘토를 적극적으로 활용
- 멘토링을 학과에서 제공하는 서비스의 중요한 부분으로 인식

사례 2 : 미국교육위원회(American Council on Education)

미국교육위원회(ACE)는 2003년부터 슬로안 재단(Alfred P. Sloan Foundation)과 협력하여 교원 커리어의 유연성을 증진하는 구조적, 문화적 변화를 시도하고 있다. 이런 변화를 통해 대학들이 보다 다양하고 우수한 교원을 임용하고 유지할 수 있다는 취지에서 ACE는 구체적으로 “An Agenda For Excellence”라는 프로젝트와 “Alfred P. Sloan Awards for Faculty Career Flexibility” 상을 운영하고 있다.

ACE에서 말하는 ‘교원 커리어의 유연성(faculty career flexibility)’이란 연구 생산성 정도에 따라 정년 심사에 필요한 시기를 앞당기거나 연장하는 것, 휴직 제도를 자유롭게 사용하는 것, 교원에게 할당된 책임과 의무를 유연하게 조정하는 것 등을 말한다. 교원 커리어의 유연성에 주목하게 된 것은 학계에 여성이 늘어나는 추세와 관련 있다. 2002년부터 미국 대학이 배출한 박사학위를 보면 절반 이상이 여성이었다. 그런데 박사학위를 받은 여성 중 ‘정년(tenure-track)’을 보장하는 위치의 교원 커리어를 추구하는 경우는 절반도 안 되었다. 더욱이 이 중에서 실제로 정년을 보장 받는 경우는 1/3 정도에 지나지 않았고, 정교수 직위를 부여받는 경우는 1/4 미만이였다. 정년 트랙을 걷는 여성교원에게도 모든 문제가 해결된 것은 아닌데, 정년심사 시기에 아이를 출산, 양육하는 것이 여성들의 커리어에 결정적인 걸림돌이 된다고 지적한다.

최근 연구에 의하면, 나이가 어린 남성의 경우 가족 문제에 더 적극적으로 개입하려는 경향이 있기 때문에 자녀 출산, 양육과 가족 돌봄은 더 이상 여성만 아니라 남성 교원에게도 적용되는 문제이다. 이에 더해, 고령화 현상이 심화되면서 이제는 자녀뿐만 아니라 고령의 부모와 친척도 교원들이 부양하고 챙겨야 할 중요한 부분이 되었기 때문에 양육 및 부양 문제는 단순히 신입교원뿐만 아니라 전 연령의 모든 교원에게 해당된다고 볼 수 있다. 따라서 교원 커리어의 유연성을 제고하기 위한 프로그램은 점차 더 다양해지고 있는 교원의 욕구를 충족시키기 위해 꼭 필요한 제도이다. 또한 우수한 교원을 임용하고 유지하는 데에도 필요한 제도라고 볼 수 있다.

사례 3 : 미국의과대학연합(Association of American Medical Colleges, AAMC)

미국 대학 중 ‘여성교원의 역량개발’과 ‘여성교원의 권리’에 대해 가장 목소리를 내고 있는 곳은 의과대학이다. 대학 본부 차원에서 지원 프로그램이 없는 경우에도 의과대학 차원에서 직접 지원 프로그램을 운영하고 있는 곳도 많고, 여성교원 네트워크를 운영해 자체적으로 지원 방안을 강구하고 있는 곳도 많다. ‘미국의과대학연합’에서는 여성교원의 생애주기에 따라 커리어를 개발하고 증진하기 위한 세미나를 아래와 같이 정기적으로 운영하고 있다.

- Early Career Women Faculty Professional Development Seminar
 - 조교수나 전임강사 레벨에 있는 여성교원들에게 의학계에서 자신의 경력을 쌓는 데 필요한 지식과 기술을 제공하는 것이 목적
 - 3일간 진행되는 세미나에서 여성 의사와 과학자들이 커리어의 초기 단계에서 맡을 수 있는 리더십 역할의 종류를 탐색하고 이를 통해 학계의 일원으로 자신을 성장시킬 수 있는 방안을 모색
 - 커뮤니케이션, 갈등 관리, 재무 상황 점검, 전략적 사고 등의 주제를 심도 있게 논의하면서 경력과 리더십 증진을 위한 기술을 학습
- Mid-career Women Faculty Professional Development Seminar
 - 의과대학에 근무하는 부교수 레벨의 여성교원이 대상
 - 3일간 진행되는 세미나에서 경력의 중간 과정에 놓인 교원들에게 필요한 '리더십 주제'를 논의 학계에서 중견 학자로서의 역할을 담당하고 곧 다가올 미래에 중진으로 학계를 이끌어갈 데 필요한 전략에 대해 함께 논의

사례 4 : 예일대학교(Yale University)

예일대학교의 여성교원 네트워크인 '여성교원포럼(Women Faculty Forum, WFF)'에서는 여성교원의 권리 증진을 위한 여러 프로그램을 운영하고 있다. 이 중 '여성교원의 역량개발'과 관련된 것으로는 '멘토링'과 '교육' 두 가지를 꼽을 수 있다. 여성교원포럼은 여성교원, 대학원생, 박사후 연수생(post-doc)을 위한 멘토링을 주관, 운영하고 있다. 멘토링은 점심시간을 겸해 멘토와 멘티가 같은 테이블에서 함께 식사를 하며 고충과 고민을 나누는 식으로 운영된다.

'교육'은 매년 정기적으로 열린다. 가장 최근 진행된 교육의 주제는 "인생의 중요한 분기점에 대비하기"라는 제목으로 자녀의 출산, 결혼, 본인의 승진, 은퇴 등 생애주기별로 가장 중요하고 큰 영향을 미치는 변화에 어떻게 대비할 것인지에 관한 것이었다.

3) 서울대학교 여성교원 역량 강화를 위한 정책 제안

위의 내용을 바탕으로 서울대학교에서 실현 가능한 구체적인 지원 방안을 제안하고자 한다. <표 3-1>은 여성교원을 생애주기 및 직급별로 나누고, 각 단계별 주요 현안, 그에 따른 일-가정 양립 지원 프로그램, 그리고 교육, 연구, 리더십 능력 강화 프로그램을 제시한 것이다.

<표 3-1> 생애주기별/직급별 특징 및 지원 방안

	직급		
	조교수 (30대)	부교수 (30대 후반-40대)	정교수 (40대 후반-50대)
생애적 특성	-결혼과 출산 -육아 -자녀 양육	-유치원 자녀 돌봄 -학령기 자녀(초·중·고) 돌봄	-학령기 자녀 (중·고·대학생) 돌봄 -부모 돌봄
일-가정양립을 위한 지원	-출산 휴가 -육아휴직제도 이용 활성화 -난임 휴직, 난임 지원 -직장 보육 시설 지원 (어린이집, 수유시설 확대 등) -승진심사 유예제도 -보직/위원회 위원직 선택제 혹은 감면 -학기별 강의 시수 조정 및 책임 시간 감면 제도	-직장 보육 시설 확대 -육아휴직제도 활용 -보육시설 내 방과후 수업 개설 등 자녀 교육 지원 -자녀 심리 및 교육 상담 지원(대학 입시 등) -보직/위원회 선택제	-자녀 교육 상담 지원 -부모 돌봄 지원 제도 -은퇴 대비 상담 제공
역량개발을 위한 지원	-멘토링 제공 *학과 혹은 단과대에서 공식적 제도화 거쳐 운영 *재임용, 승진, 정년 보장 등 커리어 전반에 관한 조언 제공 *연구 과제 신청 등 연구 및 강의 스킬이나 강의에 관한 피드백 제공 *심리적 지원 및 학 내외 네트워크 형성 등에 관한 실질적인 도움 제공 -신임 여교수를 위한 워크숍 (주제별 정기적으로 운영)	-보직/위원회 참여 확대 -부교수를 위한 워크숍 *리더십 증진 등 주제별 워크숍 정기적으로 개최	-신임 여교수를 위한 멘토 역할 수행 -정교수를 위한 워크숍 *리더십 강화 *의사소통능력 개발 *업무조정 능력 개발 *사회 공헌 등 정교수 -직급에 필요한 주제별 워크숍을 정기적으로 개최 -보직 위원회 등 의사결정 기구 참여 기회 확대

이 표에서 각 생애주기 및 직급별로 제시한 일과 삶 균형을 위한 제도는 여성교원뿐만 아니라 장기적으로 남녀 교원 모두에게 적용하는 것이 바람직하다. 아직 우리 사회에서 육아와 가사노동에 대해 여성이 훨씬 큰 부담을 지고 있는 것은 사실이지만 장기적 관점에서 볼 때 맞벌이부부가 공동으로 육아와 가사노동에 참여하는 것이 바람직한 역할수행의 모델이라는 점에는 이견이 없기 때문이다. 실제로 최근 들어 젊은 남성 교원의 경우에는 여성교원 못지않게 육아와 가사에 적극적으로 참여하는 경우가 많다. 최근 정부의 저출산 포럼에 초청된 파이영 페논 주한 프랑스 대사는 프랑스 남성의 70~80%가 육아휴직을 사용하고 있다고 보고한 바도 있다(《중앙일보》 2016년 8월 5일자). 이런 점에서 일과 삶 균형을 위한 정책은 남녀 모두에게 해당된다. 앞의 현황 부분에서 밝혔듯이 연구팀이 학내 육아휴직을 신청한 남성 교원이 있는지 확인

해 본 이유도 이런 장기적 전망을 가지고 가족친화제도에 접근하는 것이 중요하기 때문이다.

또한 역량개발을 위한 지원이나 정책에서도, 멘토링과 같은 프로그램은 교원 (개개인의, 또 동시에 그룹으로서의) 역량개발이라는 차원에서 여성교원뿐만 아니라 전체 교원에게 적용하는 것이 바람직하다. 신입교원은 멘토링 제도를 통해 선배 동료 교수로부터 교육 및 연구, 정년보장 심사를 받기까지의 경력 관리, 육아 및 자녀 교육에 관한 실질적인 조언을 얻을 수 있다. 뿐만 아니라 멘토와의 인간적인 관계 형성을 통해 심리적인 안정감을 가지고 새로운 환경에 잘 적응할 수 있다. 또한 멘토를 통해 대학이나 학계의 문화를 더 잘 이해할 수 있으며 학내외 인적 네트워크를 형성하는 데 도움을 받을 수 있다.

따라서 멘토링을 비공식적으로 개별 교수들에게 맡기기 보다는 예일대학교의 경우와 같이 공식적으로 제도화해 모든 교원들이 적극적으로 활용할 수 있도록 하는 것이 바람직하다. 실질적인 운영에서는 학과가 멘토링 프로그램의 운영 주체가 되어 신입 교수에게 가장 적합한 멘토를 섭외하여 지정해주고, 각 단과대학이나 본부는 재정지원과 함께 성공적인 멘토링 사례집을 만들어 신입교수 워크숍 등에서 제도를 홍보하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 현재 서울대학교에서는 공과대학이 이 제도를 시행 중이며, 포항공대는 교육과 연구 멘토를 각각 개별적으로 지정해서 지원하고 있다.

여성교원의 리더십 강화를 위한 워크숍이나 세미나의 경우 여성교원의 수가 많은 단과대에서는 단과대가 주체가 되어 운영을 할 수 있고, 성격에 따라서는 여교수회가 워크숍이나 세미나를 주관하고 대학 본부는 재정 지원을 하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 예일대학교에서 여성교원을 위해 정기적으로 실시하는 “인생의 중요한 분기점에 대비하기”와 같은 주제의 세미나를 개발하여 자녀의 출산, 결혼, 본인의 승진, 은퇴 등 생애주기별로 가장 중요하고 큰 영향을 미치는 변화에 어떻게 대비할 것인지를 여성교원들이 함께 모여 토론하는 장을 제공해주는 것도 좋은 예가 될 수 있다. 또한 미국의 의과대학연합회와 같이 조교수, 부교수, 정교수 등으로 나누어 세미나나 워크숍을 정기적으로 운영하는 방안도 고려해볼 수 있다. 예를 들어, 조교수들을 위한 세미나에서는 커리어의 초기 단계에서 일어날 수 있는 일과 가정의 양립을 위해 발생할 수 있는 출산, 육아 등과 관련된 문제들에 대한 대처 방법 등을 함께 모색할 수 있으며, 승진 심사를 위한 준비나 학계 일원으로서 역량을 개발해나가는 데 필요한 전략 등의 다양한 주제에 대해서도 심층적으로 논의할 수 있다.

지금까지 살펴 본 여성교원 역량 강화를 위한 프로그램은 뒤이어 검토할 학내 의사결정기구에 여성교원의 참여를 확대하는 방안과도 연결되어 있다. 이어서는 학내 의사결정기구에 여성교원이 어느 정도 참여하고 있는지 현황을 검토하고 공공부문의 현황을 비교 사례로 삼아 여성교원의 참여를 확대할 수 있는 방안을 제시하고자 한다.

2. 학내 의사결정기구 내 참여 확대 방안

1) 현황

현재 학내 주요 의사결정기구 내 여성교원 참여 현황을 직위별로 살펴보자. 먼저 개교 이래 총장을 여성교수가 맡은 일은 한 번도 없으며 총장 후보로 여성교수가 나선 경우도 없다. 부총장의 경우 여성교수가 임명된 적은 단 한번으로, 사회대 언론정보학과 박명진 교수께서 교육부총장으로 임명(2010.8.25.~2012.7.22.)된 바 있고, 이후에는 여성부총장이 임명된 경우가 없다.

<표 3-2> 주요 보직 여성교수 참여현황

보직명	연도	보직교수 수	여성 보직교수 수	비율(%)
처/실장	2011	4	0	0.0
	2012	-	-	-
	2013	-	-	-
	2016	4	0	0.0
학장(대학)/원장(대학원)	2011	22	2	9.1
	2012	-	-	8.0
	2013	-	-	8.8
	2016	25	1	4.0
학칙에 규정된 부속기관/시설의 장	2011	98	9	9.2
	2012	-	-	11.0
	2013	-	-	10.0
	2016	98	9	9.1
총계	2011	124	11	8.9
	2012	-	-	10.1
	2013	-	-	9.3
	2016	124	10	8.0

- 2012년과 2013년의 비율은 2013년 보고서에 나와 있는 수치임
- 음영 부분은 자료 없음

본부의 처장과 실장의 경우 2004년도에 처음으로 여성교원이 두 명 임명(2004.8.~2006.7.)된 바 있다. 자연대학 생명과학부 노정혜 교수가 연구처장으로, 사범대학 사회교육과 이미나 교수가 학생처장으로 임명되었다. 그러나 그 이후 지금까지 여성 처장은 한 명도 없다. 2011년 이후의 자료를 보면 본부의 처장과 실장 중에 여성교수는 한 명도 없다(<표 3-2>). 부처장의 경우 사범대 국어교육과 윤희원 교수가 첫 여성부처장으로 연구부처장을 맡은 바 있고(1996~1998), 생활과학대학 식품영양학과 한성림 교수가 학생부처장을 맡은 바 있다(2014.7.~2016.7.). 이후에는 생활과학대학 의류학과 이유리 교수가 학생부처장을, 약학대학 약학과 오정미 교수가 연구부처장을

말게 되었다(2016.7~2018.7.).

학장/원장 역시 여성교수의 비율이 압도적으로 높은 간호대학과 생활과학대학을 제외하고는 여성교수가 선출된 경우가 전무하며, 2016년에는 생활과학대학의 학장도 남성교수가 맡게 되어 학장/원장 중 여성교수는 한명으로 오히려 줄어들었다(<표 3-2>). 여성교수가 압도적으로 많은 대학을 제외한 다른 서울대 내 대학과 대학원에서 여성학장과 원장은 찾아보기 어렵다고 해도 과언이 아니다.

<표 3-3> 주요 위원회 여성교수 참여현황

	연도	남성 보직교수 수	여성 보직교수 수	여교수 비율
학사운영위원회	2011	24	2	7.7
	2012	-	-	8.0
	2013	-	-	7.1
	2016	21	6	22.2
대학인사위원회	2011	26	9	25.7
	2012	-	-	26.3
	2013	-	-	24.2
	2016	27	7	20.6
기획위원회	2011	16	4	20.0
	2012	-	-	10.5
	2013	-	-	5.0
	2016	16	4	20.0
대학원위원회	2011	24	3	11.1
	2012	-	-	11.1
	2013	-	-	7.1
	2016	28	1	3.4
재정위원회/ 재경위원회(2016)	2011	16	1	5.9
	2012	-	-	0.0
	2013	-	-	0.0
	2016	27	3	10.0
총계	2011	106	19	15.2
	2012	-	-	13.6
	2013	-	-	10.4
	2016	119	21	15.0

- 2012년과 2013년의 비율은 2013년 보고서에 나와 있는 수치임
- 음영 부분은 자료 없음

한편 학내 주요 위원회의 여성교수 참여 현황을 보면 전체적으로는 2011년부터 2013년 사이에 15.2%에서 각각 13.6%, 10.4%로 최근으로 올수록 참여비율이 현저하게 줄어드는 모습을 확인할 수 있다(<표 3-3>). 특히 재정위원회의 경우 16명의 재정위원 중 단 1명의 여성위원이 위촉되었던 2011년을 제외하고는 단 한명의 여성위원도

없는 상황이다. 기획위원회의 경우 2011년의 20%에서 2012년 10.5%, 2013년 5.0%로 현격하게 여성교수 참여의 비율이 현격하게 감소하였다. 학사운영위원회와 대학원위원회, 대학인사위원회의 경우도 전년도에 비해 2013년에 여성교수 참여 비율이 감소하여, 2013년에 전반적으로 여성교수의 참여비율이 감소한 것을 알 수 있다. 유일하게 25% 정도의 여성교원 참여비율을 보이는 대학인사위원회의 경우 임명직이 아니라 당연직 위원들로 구성되어 있는데, 대체로 여성교수로 이루어져 있는 양성평등위원회 위원들이 대학인사위원회에 당연직으로 참여하여 나타나는 현상으로 보이며, 여성교수를 특별히 더 임용한 결과는 아닌 것으로 판단된다. 이렇게 학내 주요 위원회의 여성교수 참여율이 2013년 들어 예년에 비해 크게 감소한 것은 대학 내 의사결정과정에서의 여성참여와 다양성 차원에서 매우 아쉬운 점이다.

2016년의 참여현황을 보면 2013년보다는 개선되었으나 2011년의 비율에 머무르는 정도로서 크게 개선되었다고 보기는 어렵다. 구체적으로 살펴보면 학사운영위원회에서 여성교수의 비율이 22.2%로 크게 늘어났다. 각 대학/대학원의 부학장/부원장들이 참여하는 학사운영위원회는 주로 임명직이 아닌 당연직 위원들로 구성되어 있다. 이런 점에서 2016년도 비율은 각 대학/대학원의 부학장/부원장에 여성교수가 많이 임명된 것을 반영하는 것으로 나름대로 고무적인 결과이다. 그러나 다른 측면에서 보면 본부 차원에서 여성교수를 더 많이 임명한 결과는 아니라는 점에 유의할 필요가 있다. 대학원위원회의 경우 여성교수가 1명으로서 여성교수의 비율이 줄어들었는데, 이 역시 학장/원장으로 구성된 대학원위원회에 생활과학대학 학장(남성)이 선출된 점이 반영된 것이다. 임명직이 많은 기획위원회와 재경위원회에는 이전보다 많은 여성교수가 임명되었는데, 이러한 부분이 반영되더라도 전체적으로는 2011년의 여성교수 비율인 15%에 머무르고 있다.

<표 3-4> 이사회·총장추천위원회·평의원회 여성교수 참여현황

위원회 명	남성 위원	여성 위원	여성비율
이사회	14	3	17.6
총장추천위원회	26	4	13.3
평의원회	42	7	14.3

• 2016년 기준

다음으로 법인화 이후 생겨난 이사회와 총장추천위원회를 보면 각각 약 18%와 13%로, 다른 위원회의 비율과 큰 차이를 보이지 않는다(<표 3-4>). 평의원회의 경우도 약 14%로 다른 위원회에 비해 조금 낮은 비율을 보이고 있다(<표 3-4>). 이러한 위원회들은 교내 정책에 중요한 영향을 미친다는 점에서 정책적으로 여성교수를 임명할 수 있는 여지가 있는 곳이다. 그럼에도 불구하고 아직 여성교수의 비율이 높지 않다는 점에서 개선될 여지가 많다고 판단된다.

1장에서 검토했듯이 지난 수년 간 교내에서는 여러 정책 및 연구과제들을 통해 여교수 임용 확대와 여교수에 대한 지원 제도, 성희롱/성폭력 이슈, 여직원과 여학생들에 대한 지원, 교내 구성원들을 대상으로 한 성인지교육 등 다양한 주제들을 꾸준히 다루어 왔다. 그런데 상대적으로 학내의 의사결정과정에서의 여교수 참여에 대한 논의는 활발하게 이루어지지 않은 듯하다.

최근 과제들 중에서는 양성평등추진위원회가 2011년에 발간한 『여성인력 참여확대를 위한 서울대학교 양성평등 조치계획 추진실적 보고서』를 들 수 있다. 보고서는 대학내 보직교수와 위원회 구성에서의 여교수 비율을 조사한 후 “우리 대학 여성 보직교수의 비율은 전체교수 중 여교수 비율보다 다소 낮아 개선이 필요하다”라고 평가한 바 있다. 그러나 그 배경을 다음과 같이 평가하고 있어 본부의 처/실장 중 여성교수가 전무한 점이나 여성연구소장, 약학대학 약초원장, 성희롱·성폭력 상담소장 등 전통적으로 여성교수가 보직을 맡아온 곳을 제외하면 부속기관 장의 여성교수 비율 역시 매우 낮다는 점을 간과한 듯한 평가를 내리고 있다.

“그러나 우리대학의 여성 보직교수의 비율이 낮다고 대학운영에 참여하는 여교수의 역할이 적은 것은 아니다. 현재 여교수들이 맡은 보직을 살펴보면 이들이 대학의 정책결정과 운영에 얼마나 큰 역할을 하고 있는지 알 수 있을 것이다. 대학운영에 실질적으로 주도적인 역할을 하는 교육부총장, 대학교육의 질적 수준과 연구력 향상의 원천인 중앙도서관의 장, 5천여 명 사생들의 대모 역할을 하는 기숙사 사감, 3만여 명 학생들의 대학생활을 책임지는 대학생활문화원장, 고품격 미술관의 운영책임을 맡고 있는 미술관장, 이외에도 성희롱·성폭력상담소장 등 핵심보직을 여성교수가 맡고 있다. 따라서 여성 보직자들의 수보다 여교수가 어떤 보직을 맡고 어떤 역할을 하는지 그 비중을 기준으로 평가를 한다면 다른 어떤 대학보다 우리 대학이 나은 평가를 받을 것으로 본다.” (양성평등추진위원회, 2011: 18-19)

위원회의 여교수 비율 역시 우리대학의 여교수 비율이 타 대학에 비해 매우 낮다는 점을 간과한 채 전체 여교수 비율보다 높다는 점만을 부각하고, 학사운영위원회나 재정위원회에 참여한 여교수가 각각 2명과 1명으로 매우 적다는 점은 간과한 채 대학인사위원회(양성평등추진위원회 여성위원들이 당연직으로 참여함)에 여성 비율이 25.7%이고 “기획위원회에도 여교수가 20%나” 된다고 강조하는 등 몇몇 핵심 보직에 여교수를 임명하였다는 것만으로 당시의 성과를 다소 지나치게 긍정적으로 평가하는 모습을 보였다.

동 보고서에서는 “여교수 채용확대를 포함한 양성평등 실천계획을 수립하여 여러 가지 제도개선을 하고, 보직교수 임명과 위원회 위원 위촉 시 여교수 참여를 20% 이상으로 확대하기 위하여 노력하여 왔으며, 앞으로도 각종 위원회에 여교수 참여를 계속 확대해 나갈 계획이다.”(p. 21)라고 언급하고 있으나, 자료에서 보듯이 보직교수 임명

과 위원회 구성에서의 여교수 비율은 오히려 감소하였다는 점에서 학내 의사결정기구 내 여교수 참여의 필요성과 시급성에 대한 학내 공감대가 제대로 형성되지 않았던 것으로 판단된다.

한편 2013년의 『여성글로벌리더십 강화방안연구』에서는 연구 내용 중 아주 적은 분량만 의사결정과정에서 본 양성불평등의 문제를 지적하였고 2011년 보고서에 비해서 덜 구체적인 자료를 제시하기는 하였으나, “2012년 2013년 처, 실장 중 여교수는 단 한명도 없고, 여교수들이 주류인 생활과학대학과 간호대학을 제외하고 주요 대학의 학장들 중 여교수는 전무하다”(p. 26)고 지적하면서, “선출직이 아닌 임명직으로서 처, 부처장들, 학칙에 규정된 부속기관의 장들은 본부 집행부의 의지만 있다면 여교수 비율을 높을 수 있었을 터인데, 그 비율은 매우 미미하여 국가 기관과 국가가 정하는 위원회의 양성 평등 기준에도 미치지 못하고 있다”(p. 26)고 비판하였다. 또한 “대학의 의사결정 과정에 여교수들이 참여하도록 본부는 제도적 장치를 마련해야 한다”고 주장하면서, “이는 교육 환경을 개선함에도 필요하고 세계적 대학을 지향하는 데 있어 필수적”이라고 강조하였다. 뒤이어 “여교수들의 노력이 절실히 요구된다”(p. 26)고 지적하였다. 학내 의사결정과정에서의 양성불평등의 문제를 심각한 문제로서 인식하고 제도적 장치의 마련과 여성 교수들의 관심을 촉구한 것으로서, 2011년 보고서의 다소 안이한 입장에서는 일보 발전한 것으로 보인다.

그럼에도 불구하고 이후의 우리 대학 의사결정기구 내 여교수 비율을 보면 이전의 상황에 비해 여교수의 대표성은 오히려 악화되고 있음을 알 수 있다. 특히 본부의 부총장과 처장 실장 등 대학 집행부의 의지로 여성 교수를 임용할 수 있는 본부 보직에도 2006년 이후 단 한명의 여성 임용이 이루어지지 않았고, 총장이 임명하는 주요 부속 시설 및 기관의 장 중에서 여성 임용은 오히려 크게 줄어 올해는 단 한명의 여성보직 교수가 임명되었다는 점은 우리 대학의 의사결정과정에서의 여성참여가 최근 들어 퇴보해 왔음을 보여주는 것이다.

이는 곧 제도적 장치 마련을 본부에 촉구하기만 하였을 뿐 이를 실제적 제도의 마련과 실행으로 연결할 수 있는 동력이나 기구가 부재했음을 보여주는 것이고, 총장 등 교내의 리더십에도 의사결정기구 내 여성 참여의 문제를 중요한 문제로 인식하는 공감대가 이루어지지 않았음을 드러내는 것이다. 또한 학교 발전의 모멘텀이 되어야 할 법인화 이후에도, 새로 생겨난 위원회들에 여성 교수의 참여가 늘지 않았다는 점은 우리 대학이 여성교수의 참여나 교내 정책 결정과정의 다양성을 중요하게 인식해 오지 않았다는 점을 보여준다.

결국 의사결정기구 내 여교수 참여를 확대하기 위해서는 정책과제나 연구의 결과물을 제출하거나 공유하는 것만으로는, 또 본부에 제도 마련을 촉구하는 것만으로도 부족하다는 점을 시사한다. 따라서 정책과 제도에 대한 보다 구체적인 제안이 필요하고

이를 반영한 근거 조항과 규정이 만들어져야 한다. 또한 제도와 근거 조항이 만들어지면 그 실행 수준을 지속적으로 공표하고 개선을 권고할 조직에게 실질적인 권한을 부여해야 한다.

2) 비교 사례: 공공 부문

여기에서는 근거 조항 제정에 참고할 만한 사례로 공공 부문의 ‘여성관리자 임용목표제’와 ‘공공 부문 위원회 위원 현황’을 소개한다.

사례 1: 여성관리자 임용목표제

조직에서 ‘유리천장’과 ‘유리벽’의 존재는 여성의 승진이나 보직 배치, 교육기회 등을 제한하게 된다. 다시 말해, 여성 공무원이 관리자급이 되지 못하면, 중요한 업무를 익힐 기회를 갖지 못하고 업무 능력을 향상시킬 수 있는 교육을 받지 못해 자신들이 가진 역량을 계발하지 못하게 된다. 공무원 조직은 교육훈련이 특히 많은 편인데 이는 역량 강화뿐만 아니라 주요 보직에의 배치나 승진으로 연결되기도 한다. 행정기관에서 이와 같은 유리천장의 존재를 인식하고 여성 공무원들의 역량을 강화할 수 있는 기반을 마련하기 위해 도입한 제도가 ‘여성관리자 임용목표제’이다. 2002년 3월 ‘여성공무원인사관리지침’에 의해 실시된 이 제도는 2001년 당시 정부 5급 이상 관리직공무원 중 여성 비율이 4.8%인 것을 2006년까지 10% 이상 되도록 하는 것을 목표로 잡고 각 부처로 하여금 여성관리자 임용확대 5개년 계획을 수립하도록 하였다. 2007년에 정부는 관리직의 범위를 4급 이상으로 높여 2011년까지 4급 이상 공무원 중 여성 비율을 10%로 높인다는 내용의 여성관리자 임용확대 5개년 계획을 발표하였다. 2013년에는 2017년까지 정부부처 4급 이상 여성관리자 비율을 15%까지 확대하는 방안을 마련하여 현재 추진 중에 있다.

이처럼 분명한 목표치를 세우고, 이를 실현하기 위한 구체적인 계획을 발표하도록 한 것은 매우 고무적인 일이다. 하지만 세 차례에 걸쳐 5개년 계획을 수립하고 목표치를 상향조정했음에도 불구하고 국가공무원법이나 공무원임용령의 규정이 임의규정이라는 점에서, 또 이 제도를 운영하고 관리하는 하위체계가 없어 이행하지 않았을 때 제재수단이 존재하지 않는다는 점에서 한계가 있다(문미경 외, 2013: 164).

사례 2: 「양성평등기본법」 시행에 따른 여성의 위원회 참여

한편 정부위원회의 경우 여성의 참여가 꾸준히 늘고 있는데, 이는 「양성평등기본법」이라는 구체적인 법령에 근거하고 있기 때문이다. <표 3-5>와 <표 3-6>에서 확인할 수 있듯이 「양성평등기본법」의 시행으로 최근 몇 년간 정부위원회의 여성참여 확대 목표는 점진적으로 달성되고 있다.

<표 3-5> 중앙행정기관 위원회 성별 참여 현황

연도	위원회	위촉직 위원의 성별참여 현황			
		전체	남성	여성	여성참여율
2010	375개	8,875명	6,982명	1,983명	22.3%
2011	411개	7,647명	5,747명	1,900명	24.8%
2012	425개	7,585명	5,636명	1,949명	25.7%
2013	429개	6,873명	4,971명	1,902명	27.7%
2014	457개	8,305명	5,675명	2,630명	31.7%
2015	438개	7,543명	4,968명	2,575명	34.1%

• 기준시점 : 각 당해연도 12월 31일 기준, 공표시기 : 다음연도 7월

먼저 중앙행정기관의 위원회 성별참여 현황을 보면 2010년 375개 위원회의 위원 중 22.3%가 여성이었던 것이 매년 조금씩 증가해 2015년에는 34.1%로 늘어났다(<표 3-5>).

<표 3-6> 지방자치단체 위원회 성별 참여 현황

연도	구분	위원회	위촉직 위원의 성별참여 현황			
			전체	남성	여성	여성참여율
2014	전체	18,043개	181,048명	129,492명	51,556명	28.5%
	시·도	2,052개	31,674명	22,080명	8,866명	28.0%
	시·군·구	15,991개	149,374명	106,684명	42,690명	28.6%
2015	전체	15,584개	159,068명	111,157명	47,911명	30.1%
	시·도	1,783개	28,555명	19,850명	8,705명	30.5%
	시·군·구	13,801개	130,513명	91,307명	39,206명	30.0%

• 기준시점 : 각 당해연도 12월 31일 기준, 공표시기 : 다음연도 7월

• 지방자치단체 위원회는 '14년부터 성별참여 현황 조사 및 '15년부터 공표 추진

이러한 추세는 지방자치단체의 위원회에서도 확인할 수 있다. 지방자치단체 위원회의 위촉직 위원 성별 분포를 보면 2014년 약 29%에서 2015년 약 30%로 늘어났다(<표 3-6>). 이들 사례는 법령에 의거하여 구체적인 참여율을 제시하고 이를 감시하고 촉진할 수 있는 권한을 가진 기구를 적시하는 것이 효과적인 정책목표 달성을 위한 필요조건이라는 점을 잘 보여준다.

3) 의사결정기구 내 여성 참여 확대를 위한 정책 제안

지금까지 여러 차례 강조했듯이 기존의 문제제기와 진단에도 불구하고 의사결정기구 내 여성교원의 참여가 여전히 미비한 것은 대학 차원에서 인식이 부족해서이기도 하지만 제안된 정책 및 제도를 실행할 실질적인 근거 규정이 만들어지지 않았기 때문이기도 하다. 따라서 의사결정기구 내 다양성을 실질적으로 확대하기 위해서는 보직 임명 및 위원회 구성 시 여교수 임명을 독려하기 위한 실제적 방안을 규정으로 명시하는 것이 우선 필요하고 이와 관련하여 다양성위원회의 역할에 대한 고민도 필요하다.

정부 차원에서는 ‘여성의 대표성 제고’를 위한 정책을 앞서 소개한 「양성평등기본법」에 의해 제도화하고 여성가족부의 역할을 법조항으로 적시하고 있다. 예를 들어 「양성평등기본법」 제21조(정책결정과정참여) 3항에서는 “③ 국가와 지방자치단체는 매년 위원회의 성별 참여현황을 여성가족부장관에게 제출하여야 하고, 여성가족부장관은 위원회의 성별 참여현황을 공표하고 이에 대한 개선을 권고할 수 있다”고 정하여 여성가족부의 권한을 적시하였다. 또한 제4항에서는 “④ 국가와 지방자치단체는 관리직 위에 여성과 남성이 균형 있게 임용될 수 있도록 기관의 연도별 임용목표비율을 포함한 중장기 계획(이하 이 조에서 “관리직 목표제”라 한다) 등을 시행하여야 한다”고 하여 계획의 수립과 시행을 강제하고 있다. 이처럼 우리 대학에서도 보직 임명과 위원회 구성에서의 여교수 비율 현황에 대한 자료를 제출받고 이를 공표하며, 그에 따른 개선책 시행을 권고할 수 있는 다양성위원회의 역할과 본부 및 단과대학의 계획수립 의무 등을 적시한 근거 조항을 마련해야한다. 이러한 실질적인 근거 조항이 있어야만 의사결정기구 내 다양성의 확대가 실제로 이루어질 수 있을 것이다.

보직 임명 및 위원회 구성에서 여교수 비율과 관련한 가이드라인의 제정도 필요하다. 최종 가이드라인은 본 연구의 내용을 바탕으로 학내 구성원들과의 의견수렴을 거쳐 확정해야하겠지만, 정부의 정책 기준인 40% 이상을 참고할 때 현재 서울대학교 내 여교수의 분포를 고려하더라도 위원회 구성 시 위촉직 위원의 경우 여교수를 25% 이상으로 하는 기준을 정하는 것이 적절하다고 본다. 「양성평등기본법」 제21조 2항에서는 “② 국가와 지방자치단체는 위원회(위원회, 심의회, 협의회 등 명칭을 불문하고 행정기관의 소관 사무에 관하여 자문에 응하거나 조정, 협의, 심의 또는 의결 등을 하기 위한 복수의 구성원으로 이루어진 합의제 기관을 말한다. 이하 같다)를 구성할 때 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. 다만, 해당 분야 특정 성별의 전문인력 부족 등 부득이한 사유가 있다고 인정되어 실무위원회의 의결을 거친 경우에는 그러하지 아니하다”로 정하여 기준을 법제화 하였다. 학내에서도 이러한 기준을 가이드라인으로 마련하고 이러한 가이드라인을 반영한 근거 조항을 만들어야만 실효성이 있을 것이다.

이러한 법규정과 집행기구의 존재 없이는 우리 대학에서의 정책결정과정에서 여성의 참여는 요원한 일이며, 최근 수년간 진행되어 온 여성참여의 퇴보 현상이 계속될 가능성도 크다. 그러므로 규정과 집행기구의 도입이 매우 시급한 과제라고 본다.

*

여성교원의 채용을 확대해나가는 것 못지않게 중요한 문제는 채용된 여성교원이 일과 가정을 양립하면서 성공적인 경력을 쌓아갈 수 있는 제도적 환경을 구축하는 일이다. 이러한 문제의식에서 이 장에서는 두 가지 방안을 제시하였다.

첫째, 생애주기와 직급별로 부딪히게 될 문제를 논의하고 해결할 수 있는 교원 역량 강화 프로그램의 도입이 시급하다. 멘토링이나 워크숍 및 세미나 프로그램을 상시적으로 운영하여 출산이나 육아와 관련된 문제뿐만 아니라 교육이나 연구, 리더십과 관련된 문제에서도 실질적인 도움을 얻을 수 있는 제도적 환경을 마련할 필요가 있다.

둘째, 대학 내 주요 의사결정과정에서의 여교수 참여를 확대하기 위해 일정 비율 이상의 여성교원 참여를 보장하는 근거 조항을 신설해야 한다. 본부와 단과대의 보직과 교내 위원회의 위촉직 위원 구성에 있어서 여교수 임명 비율의 가이드라인을 정부의 경우와 같이 40% 이상으로 정하고, 이를 달성하기 위한 중장기 계획을 수립하도록 하며, 다양성위원회와 같은 공식 기구가 여교수 임명의 현황을 공표하고 개선을 권고할 수 있도록 관련 규정을 만드는 것이 시급하다.

제4장

교원 다양성 증진: 어제, 오늘, 내일

제4장 교원 다양성 증진: 어제, 오늘, 내일

“저는 다양성위원회를 총장 직속의 자문기구로 설치하도록 하였습니다. 우리나라 대학 중에서는 서울대학교가 최초로 시도하는 다양성위원회가 앞으로 우리 서울대학교 구성원들의 다양성을 증진시키고 보호하는 것을 넘어 우리 대학의 경쟁력 향상에도 기여할 것으로 기대하고 있기 때문입니다. 다양성위원회는 다양성이라는 가치를 대학 구성원 전체가 공유하고 실천하기 위해 학내 기관들이 잘 하고 있는 점에 대해서는 발굴·격려하고, 보완해야 할 점에 대해서는 이를 해소할 자료와 정책을 제시하게 됩니다. 아울러 협력적이고 포용적인 공동체 문화 형성에도 기여하게 됩니다.”

- 성낙인 서울대학교 총장, ‘다양성위원회 창립 기념 포럼’(2016.3.23.)

다양성위원회 창립기념포럼에서 성낙인 총장은 위원회의 설립 취지와 역할을 위와 같이 요약한 바 있다. 즉 다양성이라는 가치를 공유하고 실천하기 위해 잘 하고 있는 부분과 잘 못하고 있는 부분을 확인하고, 앞의 것은 키우고 뒤의 것은 보완할 방안을 제시한다는 것이다. 이 역할을 수행하려면 다양성이 왜 중요한지에 대한 기본 전제 확립과 그러한 다양성은 어떤 모습이어야 하는지에 대한 방향 설정이 필요하다. 실제로 출범 이래 위원회가 많은 시간을 들여 논의한 것도 다양성의 가치에 관한 것이었다. 이런 고민을 담아낸 것이 2016년 4월에 다양성위원회가 발간한 『서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진 방안』이다.

이 보고서는 위 논의 내에서 여성교원이라는 구체적인 문제를 점검하고, 그 문제에 대한 개선방안을 찾고자 기획되었다. 우리가 이 문제에 접근했던 기본 방향은 규범보다는 실질에, 듣기 좋은 방안보다는 실현가능한 방안에 좀 더 초점을 맞추자는 것이었다. 이러한 시각에서 다양성에 대한 기존의 규범적인 접근법과는 시각을 조금 달리 하여 다양성이 경쟁력, 또는 수월성의 측면에서도 가치 있다는 점을 강조하고자 하였다. 다른 한편으로는 기존의 논의를 잘 정리하되 보다 적극적인 실천적 방안을 모색하고 구체적이고 현실적인 정책들을 제안하고자 하였다. 이는 “다양성을 증진시키고 보호하는 것을 넘어 우리 대학의 경쟁력 향상에도 기여”할 것이라는 다양성위원회에 대한 총장의 기대와도 조응한다. 이 보고서가 일차적으로 교원 다양성을, 그 중에서도 여성교원의 문제에 초점을 맞춘 것도 여성교원의 문제야말로 수월성의 측면에서 다양성의 가치를 잘 담고 있고, 또 구체적인 실천 방안을 도출할 수 있는 사례라고 판단했기 때문이다.

1장에서는 여성교원 문제에 대한 이러한 시각을 밝히면서 교내에서 축적된 논의들을 검토하여 그동안 나온 제언들을 정리하였다. 다양성이 무엇인가를 생각하는 효과적인 방법 중 하나는 다양성의 반대를 생각해 보는 것이다. 다양성이 모자라는 상태란 어떤 조직, 또는 어떤 상황에서 두 집단, 또는 두 가지 특성이 있을 때 그 중 한 집단, 또

는 하나의 특성이 과소 대표되고 있는 상황을 뜻한다. 이 경우 과대 대표된 집단에 속하는 사람이 해내는 역할, 또는 기대와 과소 대표된 집단에 속하는 사람들이 해내는 역할과 기대가 구조적으로 달라지고, 그에 따라 여러 가지 문제점들이 생겨날 수 있다. 물론 두 집단이 어느 비율로 나뉘는 것이 바람직한지에 대해서는 논란이 있겠지만 대체로 0~20%를 다양성이 부족한 상태라고 본다면, 대략 15%인 서울대학교 여성교원은 여전히 과소대표 되고 있다고 볼 수 있다. 이런 상황에서 발생할 수 있는 문제들에 대한 기존의 연구 결과를 요약하면, 여성교원이 겪는 불이익이 대학 조직의 비효율로 이어지고 대학 조직의 비효율이 결국 전체 구성원에게 피해를 준다는 것이다. 이런 점에서 교원 구성의 다양성은 조직 성원의 다양성이 조직의 운영과 성과에 미치는 긍정적 영향과 다양성이라는 목표의 정당성 측면 모두에서 실질적 의미를 갖는다.

2장과 3장에서는 여성교원 비율 및 학내주요 기구 참여율 등의 주요 현황과 선행연구, 관련정책을 분석한 것을 토대로 여성교원의 과소 대표 상황을 개선하기 위한 구체적인 방안을 제시하였다. 이 방안은 크게 여성교원 채용 활성화를 위해 필요한 방안과 채용된 교원의 역량강화를 위한 지원 방안으로 나뉜다.

여성교원 채용 확대 방안을 논의한 2장에서는 세 가지를 제안하였다. 첫째, 여성교원 채용 확대 문제는 다양성의 가치에 대한 대학의 뚜렷한 비전 내에서 다루어져야 한다는 점에서 상징적으로나 실질적으로 대학을 대표하는 총장이 뚜렷한 비전을 제시하여야 하고, 이의 달성을 위해 강한 리더십을 발휘하여야 한다. 둘째, 총장이 제시할 비전을 실질적으로 구현하는 단위는 각 단과대학과 학과라는 점에서 교육단위별로 여성교원 채용에 관한 중장기 계획을 구체적으로 수립하고 실천하여야 한다. 또한 계획 실행을 담보하기 위한 제도적 장치로 모니터링 및 후속조치 권한을 양성평등위원회에 부여하여야 한다. 셋째, 「교육공무원법」상의 채용 조항(3분의 1법) 개정을 위해 노력하여야 한다. 이 보고서가 제시한 개정안과 같이 대학교원 다양성을 평가하는 척도에 출신 학교뿐만 아니라 성별도 포함시켜야 한다.

여성교원 역량 강화 방안을 논의한 3장에서는 두 가지를 제안하였다. 첫째, 생애주기·직급별로 교원 역량을 강화하는 프로그램(워크숍, 멘토링)을 운영하여야 한다. 프로그램의 대상은 여성교원으로 한정되지 않으며, 다루는 이슈도 출산 및 육아와 같은 생활 활동뿐만 아니라 교육 및 학술 활동을 아우른다. 즉 이 프로그램의 도입은 여성이든 남성이든 교수 각각의 역량을 강화하고 환경을 조성하는 것을 넘어서 교원 전체의 역량을 강화하기 위한 것이라는 관점에서 이해되어야 한다. 둘째, 학내 의사결정기구 내 여성 교원의 참여를 확대하기 위해 일정 비율 이상의 여성교원 참여를 보장하는 규정을 신설하고, 관련 가이드라인을 수립하여야 한다. 구체적으로 본부와 단과대 내의 보직 임명과 교내 위원회의 위촉직 위원 구성에 있어서 여교수 임명 비율의 가이드라인을 정부의 경우와 같이 40% 이상으로 정하고, 이를 달성하기 위한 중장기 계

획을 수립하도록 하며, 다양성위원회와 같은 공식 기구가 여교수 임명의 현황을 공표하고 개선을 권고할 수 있도록 관련 규정을 만들 필요가 있다. 또한 교원다양성에 대한 백서를 발간하고 그 내용에 보직 및 위원 구성의 여교수 비율을 구체적으로 적시함으로써 지속적으로 모니터링과 점검을 할 수 있도록 제도를 마련하는 것이 필요하다.

*

올해는 서울대학교 개교 70주년이다. 이 보고서는 교원 다양성이라는 측면에서 70주년을 맞이한 서울대학교의 모습을 그려본 셈이다. 그렇다면 과연 개교 100주년이 되는 30년 후에는 얼마나 많은 것이 바뀌어 있을까? 지난 30년을 돌이켜보면 많이 바뀌기는 하였다. 그럼에도 본질적인 면에서는 바뀌지 않은 부분도 여전히 많다. 이를 두고 조직 문화를 바꿔야한다는 등의 근본적인 진단을 내리는 경우도 있다. 그러나 이 점에 대한 본 연구팀의 생각은 학교에서 좀 더 장기적인 비전을 가지고 꾸준히 지속해나가는 정책이 부족했지 않았나 하는 것이다. 문화적 요소가 계속 강조된다는 것은 그만큼 현실적이고 실천 가능한 것들이 모자랐다는 점을 반영한다. 교원다양성 증진 방안의 핵심은 결국 구체적이고 실제적인 제도화의 틀을 만들 수단을 찾는 데에 있다. 물론 서두를 필요는 없다. 여성교원의 문제는 2-3년이 아니라 20-30년을 생각해야 할 문제이기 때문이다. 그러나 20-30년 동안 지속되어야 할 계획은 지금부터라도 제대로 세워야 하고, 그 계획을 실천하기 위해 중단 없이 노력하여야 한다. 그래야만 우리는 개교 100주년을 기념하는 자리에서 지금보다 훨씬 다양한 교원들로 구성된 서울대학교의 모습을 확인할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 문미경 외. 『적극적 평등실현조치에 대한 인식조사』 2013.
- 서울대학교 60년사 편찬위원회. 『서울대학교 60년사』 2006.
- 서울대학교 다양성위원회. 『서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진 방안』 2016.
- 서울대학교 양성평등추진위원회. 『양성평등에 입각한 대학교원인사제도의 개선방안에 대한 콜로키움』 2007.
- _____. 『여성인력 참여확대를 위한 서울대학교 양성평등 조치계획 추진실적 보고서』 2011.
- 서울대학교 여교수회. 『여성글로벌리더십 강화방안연구』 2013.
- _____. 『서울대학교의 양성평등추진정책의 검토와 발전방향 제시』 2014.
- 서울대학교 여교수회·여성연구소. 『여교수 지원제도 도입에 관한 연구』 2010.
- 서울대학교 여성연구소. 『여교수 채용확대 방안 연구』 2008.
- 원숙연. 『멘토링에 대한 인식과 경험 조사』 2015.
- 통계청. 『2014 한국의 사회지표』 2015.
- 한국연구재단. 『2015 대학연구활동실태조사분석보고서』 2015.

부록A

다양성위원회 포럼 자료 (제2회)

제2회 다양성위원회 포럼 <교원 다양성 증진 방안 연구> 자료

- 목 차 -

1. 포럼 프로그램

2. 기조발제: 왜 (또) 여성교원인가?

한신갑 (서울대 사회학과)

3. 발표: Recent Activity in Japan for Gender Equality in
University and Next-generation Invitation to STEM

Chikako Yoshida-Noro (Nihon Univ., College of Industrial Technology)

4. 발표: 교원 다양성과 대학의 지위(status)는 어떤 관계가 있는가?

김현미 (연세대 문화인류학과)

1. 포럼 프로그램



프로그램

			사회 : 배유경 (다양성위원회 전문위원)
14:00 - 14:10	개 회 사	노정혜 (다양성위원회 위원장)	
14:10 - 14:20	축 사	백희영 (전 여성가족부 장관)	
14:20 - 14:30	기 조 발 제	왜 (또) 여성교원인가? 한신갑 (서울대 사회학과)	
14:30 - 15:30	발 표	Recent Activity in Japan for Gender Equality in University and Next-generation Invitation to STEM Chikako Yoshida-Noro (Nihon Univ., College of Industrial Technology) 교원 다양성과 대학의 지위(status)는 어떤 관계가 있는가? 김현미 (연세대 문화인류학과)	
15:30 - 16:00	토 론	윤애선 (부산대 불어불문학과 / 부산대 여교수회 회장) 정호지 (서울대 보건대학원 / 서울대 여교수회 부회장)	
	질 의 응 답		
17:00 -	간 담 회	다양성위원회 / 여교수회 주관 장소 : 호암교수회관 킬리룸 (1층)	

2. 기조발제 : 한신갑

왜 (또) 여성교원인가?

한신갑 (서울대 사회학과)



**서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구:
왜 (또) 여성교원인가?**

한신갑
사회학과



서울대학교 다양성위원회 창립포럼
The Inaugural Forum of the Seoul National University Diversity Council

왜 다양성인가 Why Diversity at SNU and How to Embrace It



2016. 3. 23 (수) 15시
아시아연구소 영원홀 101동 210호



저는 다양성위원회를 총장 직속의 자문기구로 설치하도록 하였습니다. 우리나라 대학 중에서는 서울대학교가 최초로 시도하는 다양성위원회가 앞으로 우리 서울대학교 구성원들의 다양성을 증진시키고 보호하는 것을 넘어 우리 대학의 경쟁력 향상에도 기여할 것으로 기대하고 있기 때문입니다.

다양성위원회는 다양성이라는 가치를 대학 구성원 전체가 공유하고 실천하기 위해 학내 기관들이 잘 하고 있는 점에 대해서는 발굴·격려하고, 보완해야 할 점에 대해서는 이를 해소할 자료와 정책을 제시하게 됩니다. 아울러 협력적이고 포용적인 공동체 문화 형성에도 기여하게 될 것입니다.

<다양성위원회 창립 기념 포럼>



제 2회 다양성위원회 포럼

교원 다양성 증진 방안 연구

2016. 9. 9. (금) 14:00-16:00

아시아 연구소 영원홀

101동 210호





이름	소속 학과	구분
김나영	의과대학 내과학교실	교수 (참여연구원)
송미정	인문대학 영어영문학과	교수 (참여연구원)
우지숙	행정대학원 행정학과	교수 (참여연구원)
이경우	공과대학 재료공학부	교수 (참여연구원)
이우영	법과대학 법학부	교수 (참여연구원)
이준호	자연과학대학 생명과학부	교수 (참여연구원)
한신갑	사회과학대학 사회학과	교수 (연구책임자)
성연주	사회과학대학 사회학과	박사과정 (연구보조원)
임여진	사회과학대학 사회학과	석사과정 (연구보조원)
노정혜	다양성위원회	위원장
배유경	다양성위원회	전문위원

서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구: 왜 (또) 여성교원인가?



1. 다양성, 이상과 현실

2. 교원 다양성 증진방안

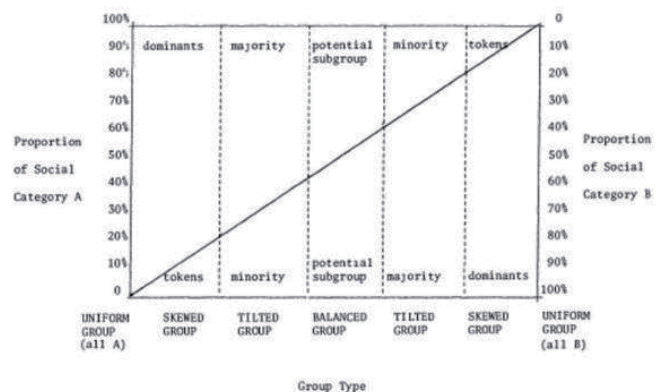
3. 서울대학교, 2046

다양성의 가치

연구의 초점

- 다양성
- 교원 다양성
- 여성 교원

Token



다양성의 가치

연구의 초점

- 다양성
- 교원 다양성
- 여성 교원

Token

Token Women: An Empirical Test of Kanter's Hypothesis¹

Eve Spangler
American Bar Foundation

Marsha A. Gordon
University of Massachusetts, Boston

Ronald M. Pipkin
University of Massachusetts, Amherst

In this article we test empirically Rosabeth Kanter's hypothesis that minority achievements are diminished by the underrepresentation of minority persons in majority-dominated work groups. Using data on male and female achievements at two law schools with significantly different sex ratios, we find evidence that performance pressure, social isolation, and role entrapment all operate to diminish the achievements of women law students where they are only a small minority of the student body.

다양성의 가치

연구의 초점

- 다양성
- 교원 다양성
- 여성 교원

Tokenism

[...] is the practice of making only a perfunctory or symbolic effort to be inclusive to members of minority groups, especially by recruiting a small number of people from underrepresented groups in order to give the appearance of racial or sexual equality within a workforce.

서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구: 왜 (또) 여성교원인가?



1. 다양성, 이상과 현실

2. 교원 다양성 증진방안 —————

3. 서울대학교, 2046



교원 다양성 증진방안

여성교원 채용 활성화

여성교원 역량 강화

종합적, 다차원적 접근
구체적, 실제적 제도화

여성교원 채용 활성화

- 리더십과 비전 - 長/將
- 단과대/학과 - 중장기 로드맵
- 법과 제도 - 양성평등추진위원회/교육공무원법

NOW HIRING



여성교원 역량 강화

- 의사결정과정 참여
- 역량 강화의 제도적 환경 - 지속가능한 생태계 (예, 생애주기별 역량 강화 프로그램 등)

서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구: 왜 (또) 여성교원인가?



1. 다양성, 이상과 현실
 2. 교원 다양성 증진방안
 - 3. 서울대학교, 2046**
-



3. 발표: Chikako Yoshida-Noro

Recent activity in Japan for gender equality in university and next-generation invitation to STEM

Chikako Yoshida-Noro (Nihon University)



"Recent activity in Japan for gender equality in university and next-generation invitation to STEM"

SNU Diversity Forum
Seoul National University, Seoul, Korea
Sep.9 2016

Chikako Yoshida-Noro, PhD

Professor, Nihon University, College of Industrial Technology & School of Medicine

Board member of SJWS

Committee member of EPEMEWS

Committee member of Science Camp for Girls' 2016

Committee member of WG1 (Female Researcher Database) for Gender Summit 10

Chair of the 5th JCK-WLF 2013



서울대학교
다양성위원회
Diversity Council
Seoul National University

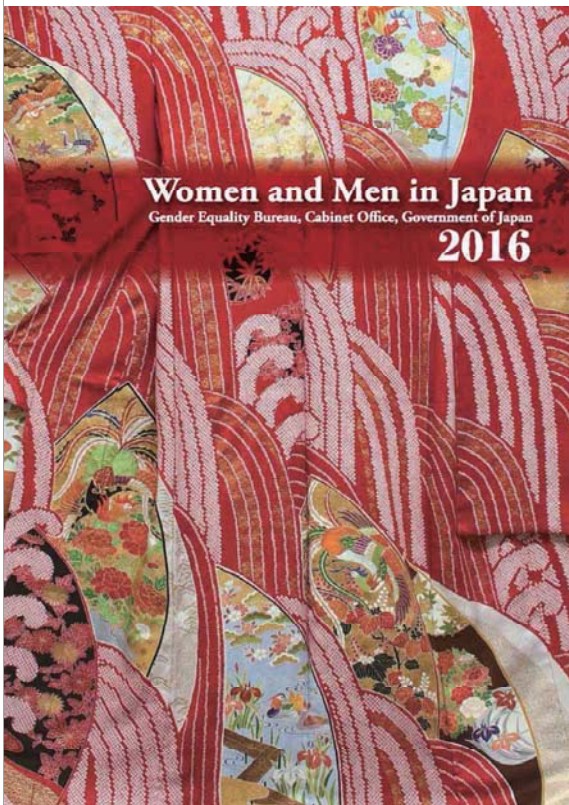


Topics

- 1) Women and Men in Japan 2016
- 2) Gender Equality in Academia
- 3) Gender Equality in STEM
- 4) Inviting Next Generation to STEM
- 5) For Gender Summit 10 in 2017

2

Women and Men in Japan 2016



Gender Equality White Paper

 Gender Equality Bureau Cabinet Office

http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men16/index.html

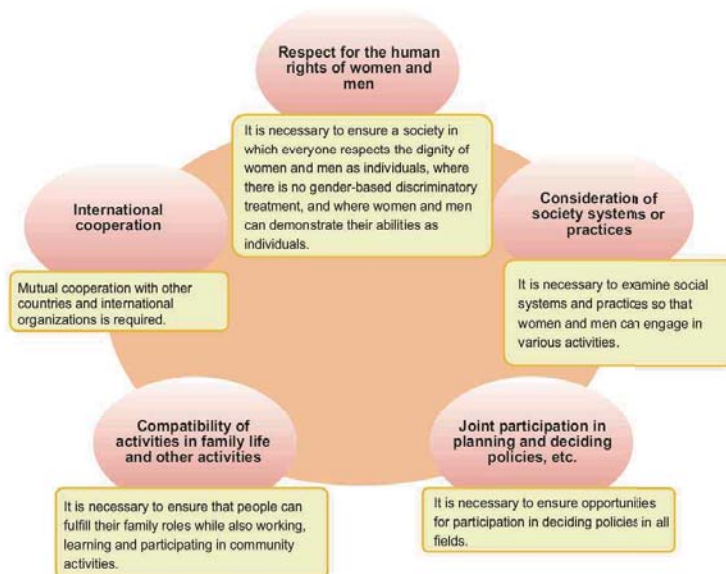
3

Women and Men in Japan 2016

2. The Basic Act for Gender Equal Society (Promulgated and Enacted on 23 June, 1999)

The Basic Act lays out the five pillars (basic principles) relating to the formation of a gender-equal society. It also clarifies the roles of the public administration (the national and local governments) and citizens, that is, the responsibilities and basic policies.

■ Basic Principles: Five (5) Pillars in regard to the Formation of a Gender Equal Society



4

Women and Men in Japan 2016

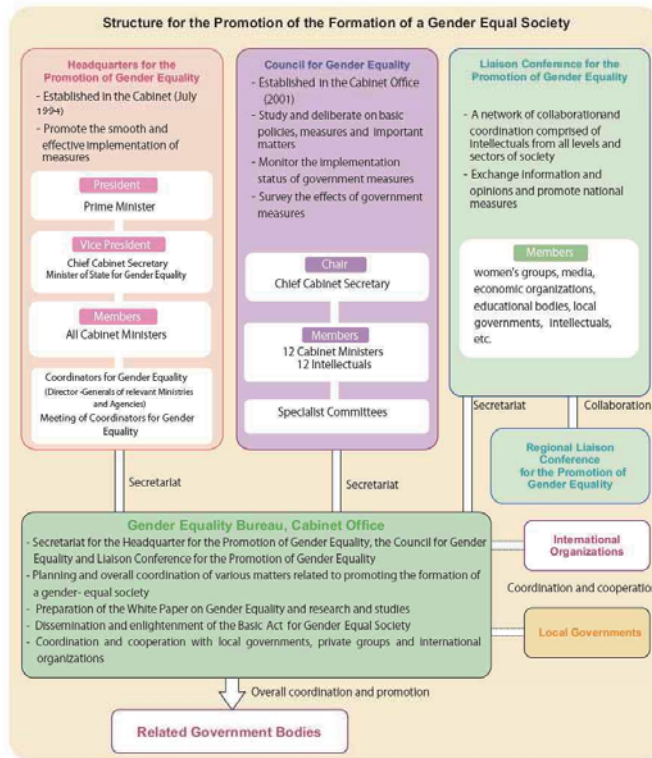
4. The Fourth Basic Plan for Gender Equality

To foster gender equality-related measures in a comprehensive and planned manner based on the Basic Act for Gender Equal society, basic approach through 2025, long-term governmental policy directions and specific measures implemented by 2020 are set in this plan.

■ Targets for Gender-equal Society

- (1) Made vibrant and rich in diversity, by men and women demonstrating their individuality and abilities, respecting their own choice
- (2) A place where the human rights of men and women are respected, where individuals can live with dignity
- (3) Realized work-life balance of both women and men through reformation of "men-oriented working styles"
- (4) Recognized internationally for gender equality, which should be positioned as the most important issue in Japan

Women and Men in Japan 2016

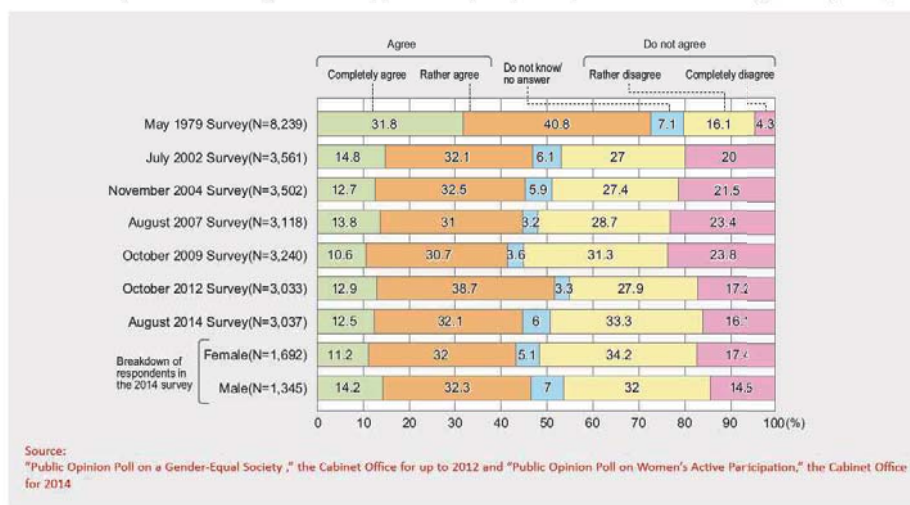


6

Women and Men in Japan 2016

■ Stereotyped Perception for Gender Roles ("Husband is expected to work outside the home, while wife is expected to take on domestic duties")

In the 1979 survey, more than 70% of respondents supported the perception of gender roles. In the 2004 survey, respondents opposed to the perception outnumbered those who agreed to it (48.9% and 45.2%, respectively) for the first time, and the result of the 2007 survey showed that those who opposed such perception had become the majority for the first time (52.1%). Also, the result of the 2009 survey showed men who were against perception of gender roles outnumbered those who supported it (51.1% and 45.9%, respectively) for the first time. In the 2012 survey, men who supported the perception outnumbered those who were against it (55.1% and 41.0%, respectively) for the second time. However, in the 2014 survey, men who supported the perception equaled those who were against it. (46.5%)



7

Women and Men in Japan 2016

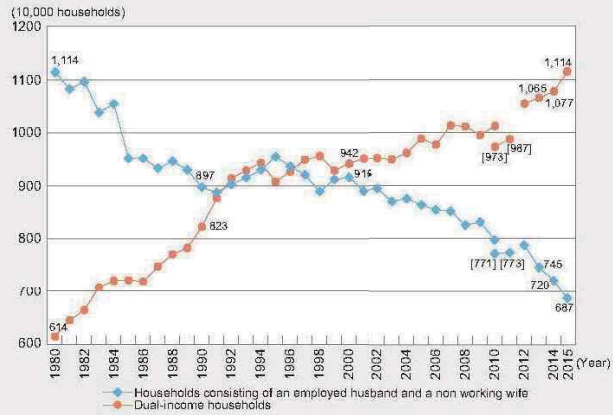
Number of Dual-Income Households

Looking at the employment of wives in households in which their husbands are employed (as salaried workers), it can be seen that although in 1980 the number of single-income households (man was employed) was nearly double the number of dual-income households, in the 1990s the number of dual-income households surpassed the number of those in which only the man was employed, and there continues to be an upward trend in their number today.

Source: "Special Survey of the Labour Force Survey" from 1980 to 2001, the Management and Coordination Agency (conducted in February, except for the years 1980 to 1982, when it was conducted in March), "Labour Force Survey (Detailed Tabulation)" (annual average) since 2002, the Ministry of Internal Affairs and Communications

Note:

- "Households consisting of an employed husband and a non working wife" refers to households in which the husband is employed in a non-agriculture and forestry sector and the wife is not employed (Not in Labour force and completely unemployed).
- "Dual-income households" refers to households in which both the husband and the wife are employees in non-agriculture and forestry sectors.
- Actual numbers in brackets for 2010 and 2011 are national wide results that exclude Iwate Prefecture, Miyagi Prefecture, and Fukushima Prefecture.

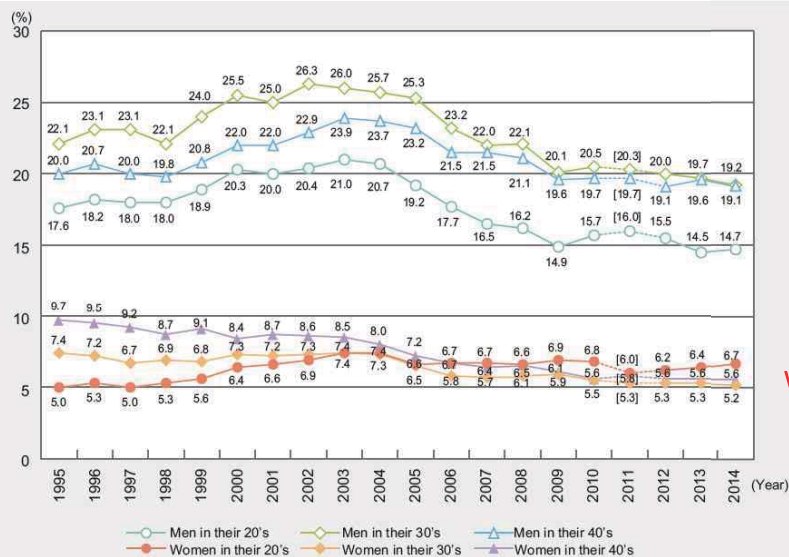


8

Women and Men in Japan 2016

Proportion of Full-time Workers Working 60 Hours or More per Week

For men in their 30s and 40s, ages at which child-rearing is commonly conducted, the proportion of employed men who work 60 hours or more per week is approximately 19%, which is a high level.



Source: "Labour Force Survey," the Ministry of Internal Affairs and Communications

Note: "Full-time workers" are those who work 35 hours or more per week.

Data in brackets[] of 2011 are data not including three prefectures(Iwate, Miyagi and Fukushima)

9

Women and Men in Japan 2016

Women's Potential Labour Force Participation Rate by Age Group

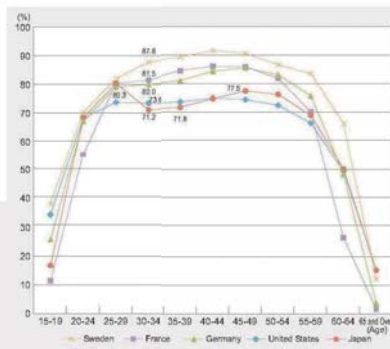
The women's labour force participation rate by age group shows an M-shaped curve that bottoms out in the 30s. That indicates many women still quit their jobs at the time of marriage, childbirth, and child-rearing.



Source: "Labour Force Survey (Detailed Tabulation)" (averages for 2015) the Ministry of Internal Affairs and Communications
 Note: Potential labour force participation rate by age group = the labour force (by age group) ÷ the number of people, from among the non-working population, who want to become employed (by age group) ÷ the number of people aged 15 or older (by age group)

Women's Labour Force Participation Rate by Age Group

The labour force participation rates of women in Japan by age group illustrates, an "M-shaped curve" due to the slump in the labour force participation of women in and around their thirties. The Women's labour participation rate in most of other developed countries no longer shows an M-shaped curve.



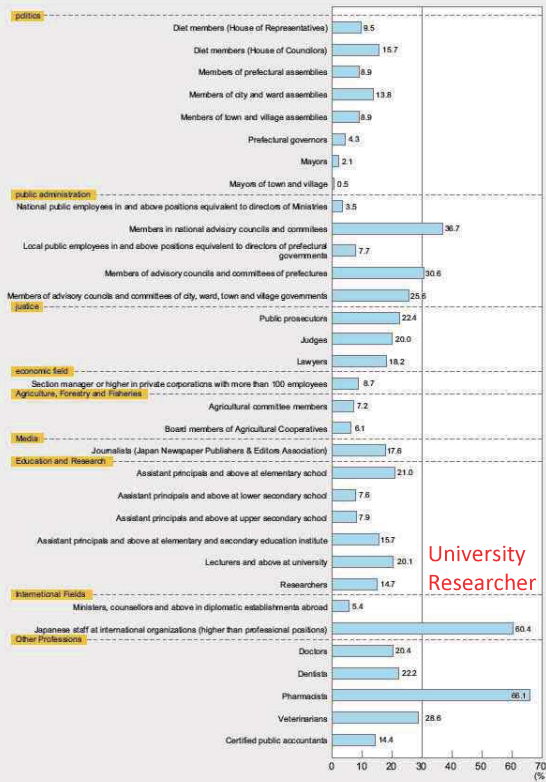
Source: Japan: Data from "Labour Force Survey 2015 (Basic Tabulation)," the Ministry of Internal Affairs and Communications
 Other Countries: Data from "LABORSTA" and "ILOSTAT," International Labour Organization (Data as of 2014)
 Note: 1. "Labour force participation rate" = Proportion of labour force participation (Employed persons + Unemployed persons) in total population 15 years and over
 2. "15-19 years old" of United States means the 16-19 years old

10

Proportion of Major Women in Leadership Positions in Various Fields

Target of increasing the share of women in leadership positions to at least 30% by 2020*

Although there has been a moderate increase, the proportion of women in decision-making processes still remains low and in most fields "the target of 30% by 2020" (referred to page 32) set by the Government, has yet to be achieved.



Source: http://www.gender.go.jp/research/kenkysu/sankakujo/2015/pdf/2015_1c.pdf

Women and Men in Japan 2016

Proportion of Female Workers and Female Administrative/ Managerial Workers

The proportion of female administrative and managerial workers in Japan is lower than other countries.



Note: 1. Created from "Labour Force Survey (Basic Tabulation), 2015" by the Ministry of Internal Affairs and Communications and "ILO STAT."
 2. Data of Japan, France, Sweden, Norway and UK are as of 2015; data of US is as of 2013; data of other countries are as of 2014.
 3. "Administrative and Managerial Workers" include company officers, company management staff, and management government officials among workers. Definition of administrative and managerial workers varies across countries.

Leadership position

At least 30% by 2020

11

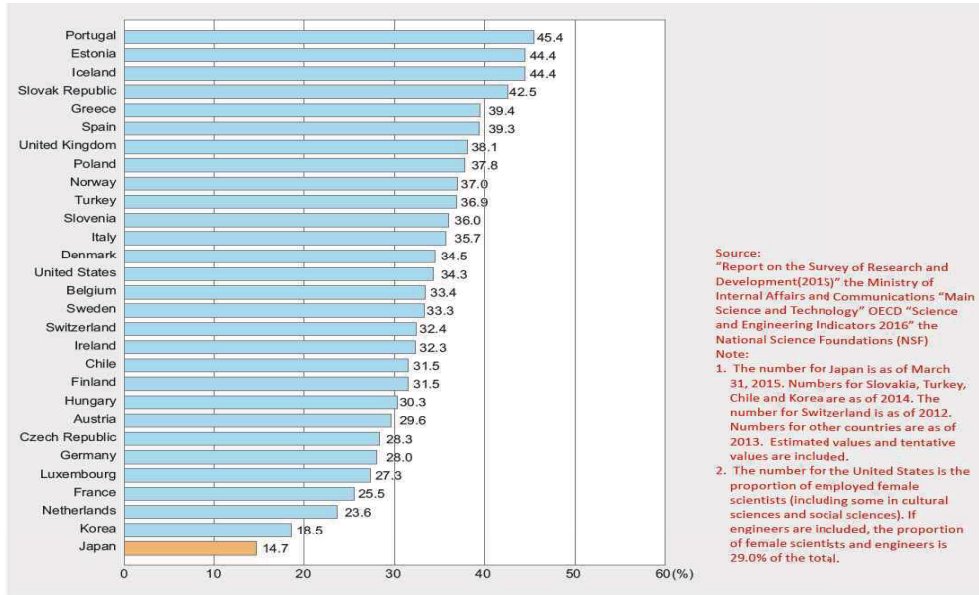
Gender Equality in Academia

Women and Men in Japan 2016

Education and Research Fields

■ Proportion of Female Researchers

Although the proportion of female researchers in Japan is increasing gradually, it stood at 14.7% as of March 31, 2015, which is low compared to other countries.



12

Gender Equality in Academia

Women and Men in Japan 2016

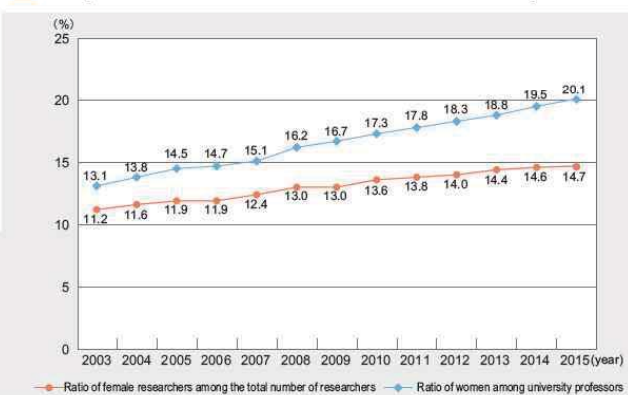
Education and Research Fields

(7) Expansion of Women's Participation in Researchers

The proportion of female researchers in Japan is 14.7% (as of 2015), which is a low compared to other developed nations.

Changes in the proportion of female researchers will be followed up under the Basic Plan for Gender Equality.

■ Proportion of Female Researchers and University Professors



Note:

- Source for information on researchers: "Report on the Survey of Research and Development," the Ministry of Internal Affairs and Communications
- Source for information on university professors: "School Basic Survey," the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology.

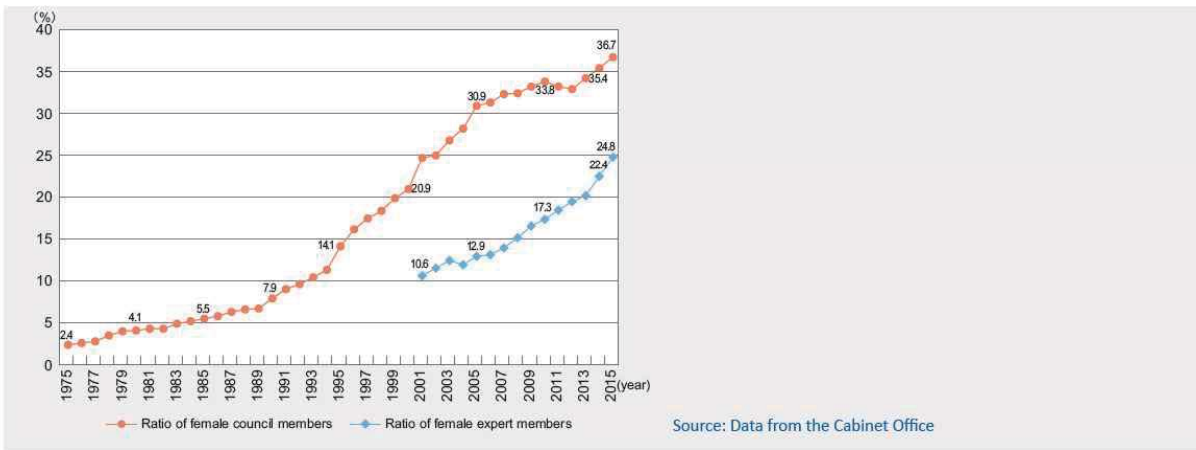
13

Gender Equality in Academia

Women and Men in Japan 2016

Education and Research Fields

■ Proportion of Female Members in National Advisory Councils and Committees



14

Gender Equality in Academia

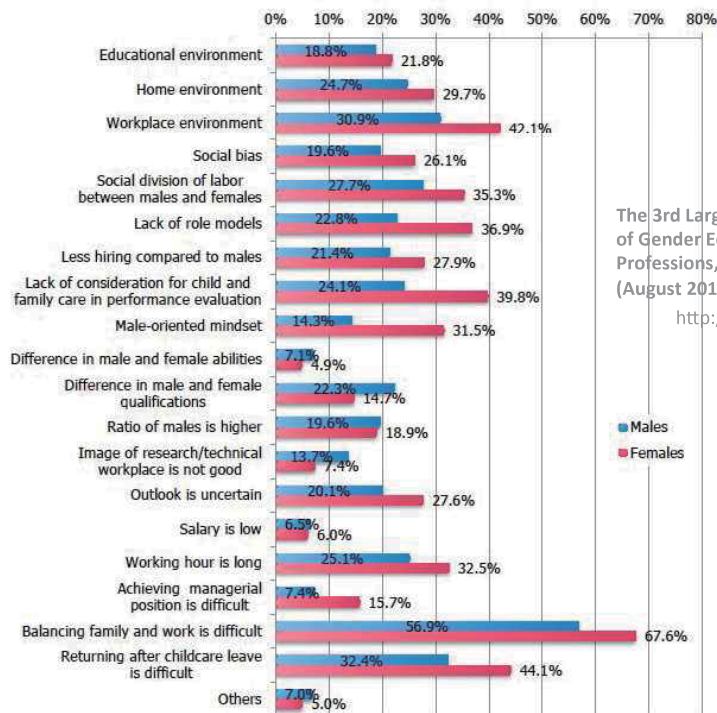


Figure 1.93 Reasons for Low Percentage of Female Researchers

Gender Equality in Academia

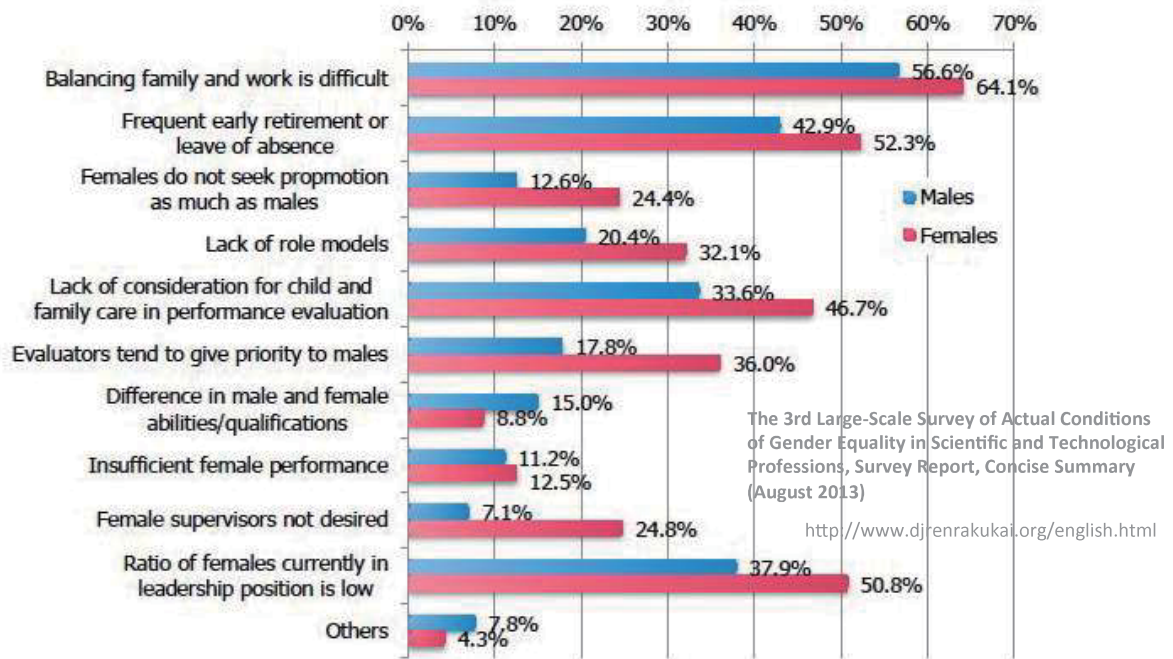


Figure 1.94 Reasons for Low Percentage of Females in Leadership Position

Gender Equality in Academia

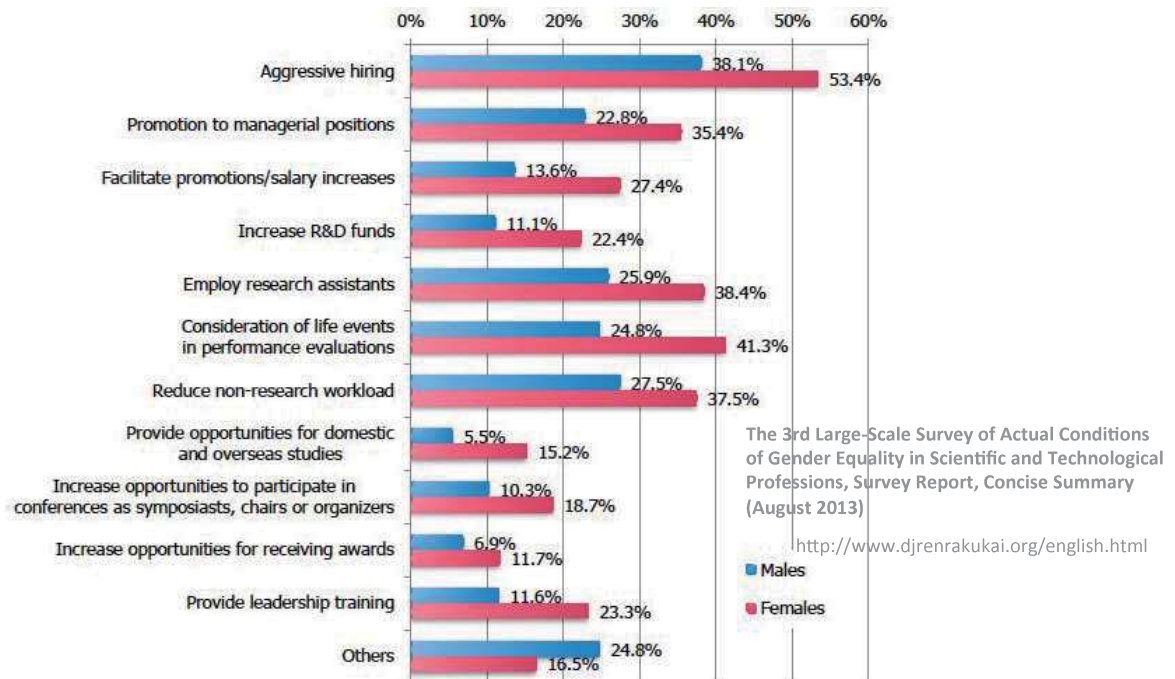
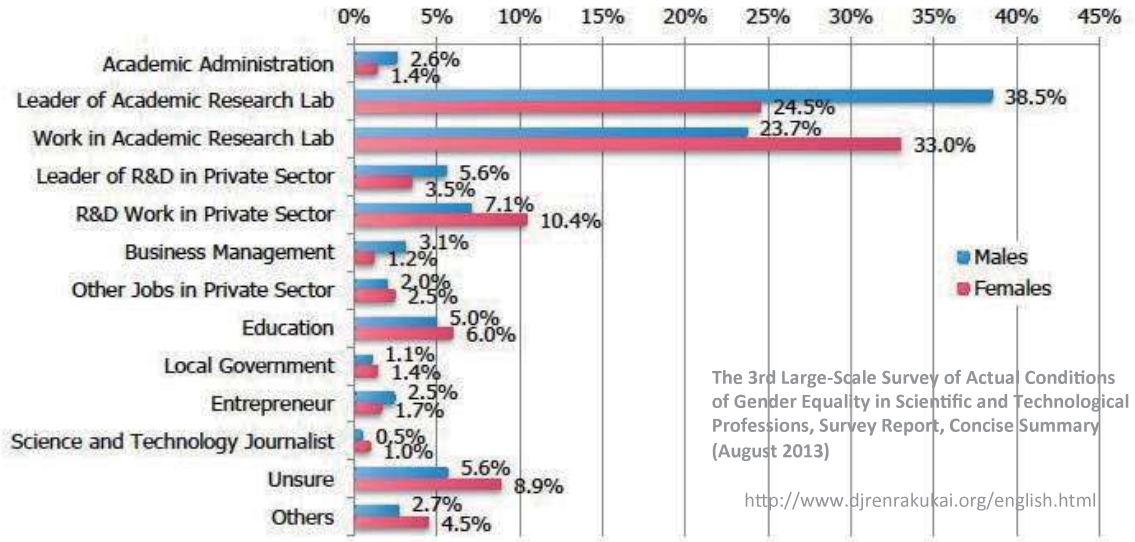


Figure 1.95 Remedies for Improving Female Ratio

Gender Equality in Academia

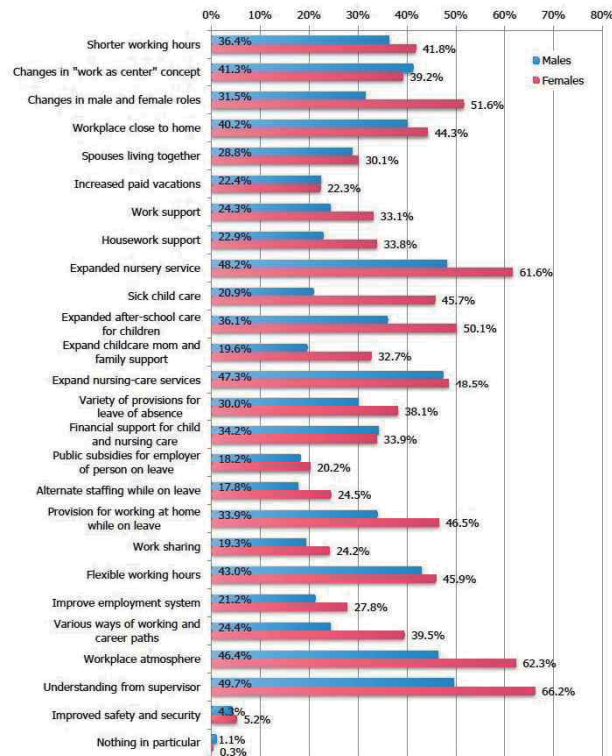
Career Goals (Question 22; Figure 1.56-58)



The 3rd Large-Scale Survey of Actual Conditions of Gender Equality in Scientific and Technological Professions, Survey Report, Concise Summary (August 2013)
<http://www.djrenrakukai.org/english.html>

Figure 1.56 Career Goals by Gender

Gender Equality in Academia



The 3rd Large-Scale Survey of Actual Conditions of Gender Equality in Scientific and Technological Professions, Survey Report, Concise Summary (August 2013)
<http://www.djrenrakukai.org/english.html>

Figure 1.90 Requirements for Balancing Family and Work

Gender Equality in Academia

Program to supporting research activities of female researchers

The screenshot shows the MEXT website with the following content:

- Header: MEXT Japan Science and Technology Agency
- Page Title: Program to supporting research activities of female researchers
- Navigation: HOME, Program Overview, Selected Organizations and Others
- Main Content: A woman holding a document with the text: "This program aims to support activities to foster improvements in the research environment so as to enable female researchers to optimally develop and demonstrate their research skills and balance work with personal responsibilities such as childbirth, childcare, and the long-term care of elderly relatives." Below this is a link to "Second Stage 2013-".
- Latest News, Events:
 - March 10, 2015: MEXT announces call for proposals to implement the FY 2015 program "Initiative for the implementation of the diversity research environment (Distinctive Features Type and Collaboration Type)." which aims at supporting the activities of female researchers to develop human resources in science and technology. <We are no longer taking applications.>
 - November 4, 2014: The Ministry of Education, Culture, Sports, Science, and Technology (MEXT) will announce the organizations selected to be part of "Program to supporting research activities of female researchers (Organizations and Collaborations)," funded within the Development of Human Resources in Science and Technology in FY2014.
 - October 31, 2014: "The 2014 Symposium will be held, as part of the FY 2014 Program to Support the Research Activities of Female Researchers Supporting Female Researchers and Diversity Management." <This event has already taken place.>
 - May 27, 2014: MEXT will announce a public call for proposals for the "Program to supporting research activities of female researchers (Organizations and Collaborations)" funded within the FY 2014 program to support the development of human resources in science and technology.

The screenshot shows the Nihon Univ. website with the following content:

- Header: 2008-2010
- Main Content: "日本大学は 女性研究者支援と男女共同参画、および次世代女性研究者の育成を推進します!" (Nihon Univ. promotes support for female researchers and gender equality, and the cultivation of the next generation of female researchers.)
- Navigation: News & Topics

The list of implementation institutions is as follows:

- 平成18年度: 北海道大学, 東京農工大学, 北沢の女子大学, 京都大学, 奈良女子大学, 熊本大学, 東京女子医科大学, 日本女子大学, 早稲田大学
- 平成19年度: 千葉大学, 京都大学, 名古屋大学, 大阪大学, 神戸大学, 広島大学, 九州大学, 山口大学, 森林総合研究所, 国立産業技術総合研究所, 国立環境研究所
- 平成20年度: 東京農工大学, 京都府立医科大学, 新潟大学, 静岡大学, 富山大学, 金沢大学, 三豊大学, 鳥取大学, 宮崎大学, 鹿児島大学, 日本大学, 東海大学, 津田塾大学
- 平成21年度: 新田大学, 山形大学, 筑波大学, 岡山大学, 佐賀大学, 鹿嶋大学, 奈良先端科学技術大学院大学, 国立環境・食品産業技術総合研究所, 国立農業植物研究所, 鹿児島大学, 東京都市大学, 上智大学
- 平成22年度: 宮崎大学, 鹿児島大学, 京都府立医科大学, 愛媛大学, 大阪府立大学, 関西学院大学, 弘前大学, 新潟大学, 大分大学, 香川大学
- 平成23年度: 東京学芸大学, 東京海洋大学, 信州大学, 鹿児島大学, 富山県立医科大学, 筑波大学東京, 名古屋国立大学, 奈良県立医科大学, 鹿児島大学, 福岡大学
- 平成24年度: 横浜国立大学, 福井大学, 国語医科大学, 京都工芸繊維大学, 鳥取大学, 鹿児島大学, 琉球大学, 東京女子大学, 武蔵工業大学, 国立高等専門学校機構

First Stage 2006-2012 20

Gender Equality in Academia

Program to supporting research activities of female researchers

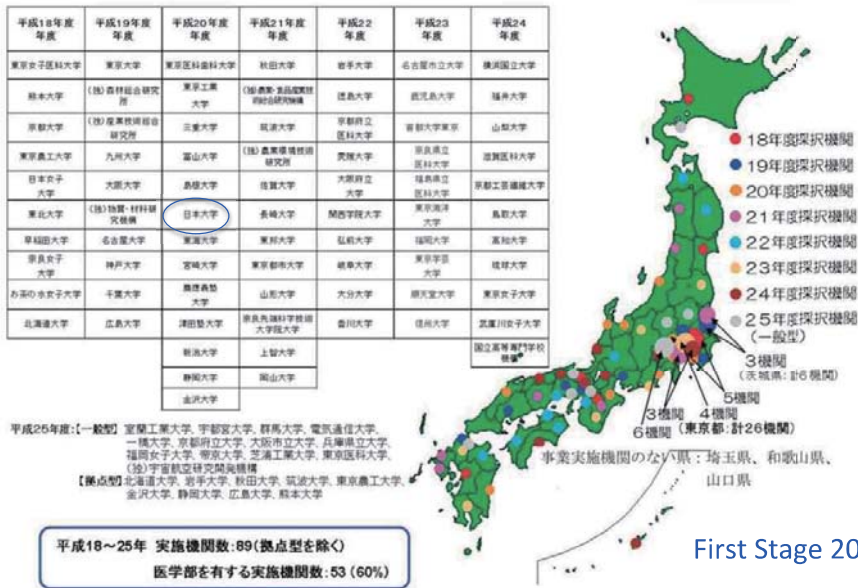


図 3-1 女性研究者研究活動支援事業

Gender Equality in Academia

Program to supporting research activities of female researchers

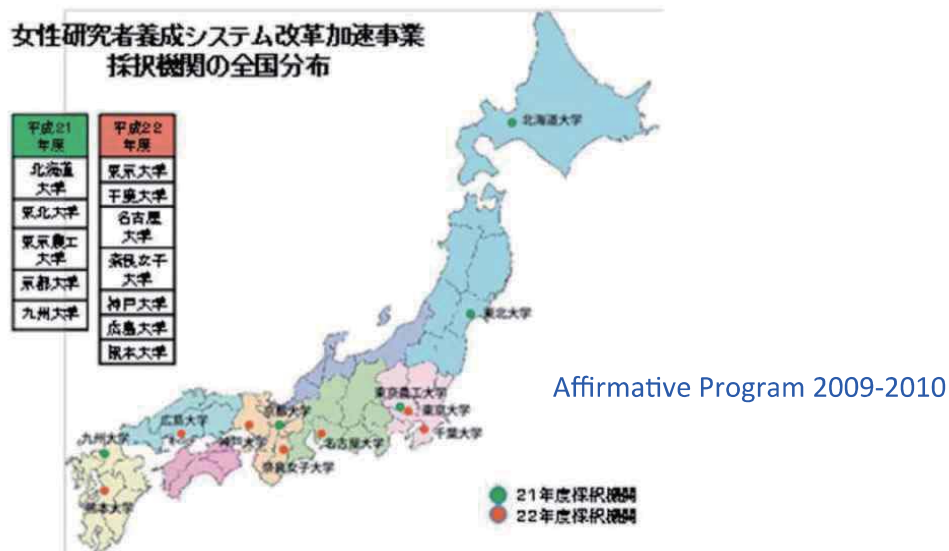


図 3-2 女性研究者養成システム改革加速事業採択機関の全国分布

2014 JST 女性研究者活躍推進に関する報告書

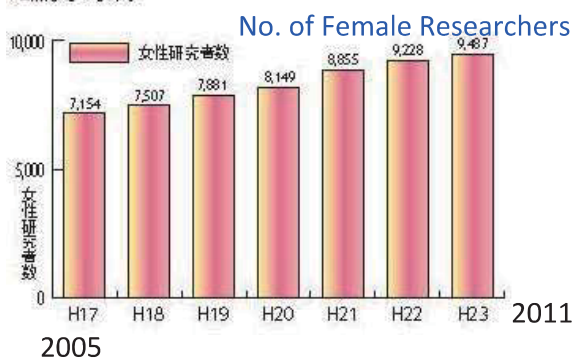
<https://www.jst.go.jp/diversity/teigen/pdf/houkoku.pdf>

Gender Equality in Academia

Program to supporting research activities of female researchers

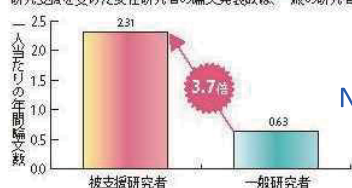
■ 事業実施機関における女性研究者数の推移 (総数)

女性研究者支援を行っている機関においては、着実に女性研究者は増加しています。



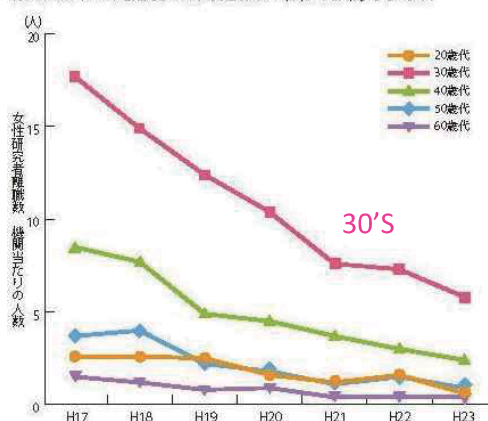
■ 研究支援員配置を受けた女性研究者の論文発表数

研究支援を受けた女性研究者の論文発表数は、一般の研究者の4倍近くになります。



■ 女性研究者の年代別離職者数の推移

特に、ライフイベントを迎える30代の女性研究者の離職者数が減少しています。



Female researchers leaving her job

No. of research papers increased by research support

JST leaflet

平成20年度 文部科学省 科学技術振興調整費
女性研究者支援モデル育成
「キャリアウェイ・ユニバーサル化日大モデル」

日本大学は
 女性研究者支援と男女共同参画、
 および次世代女性研究者の育成
 を推進します！

日本大学女性研究者支援推進ユニット推進コア
 〒102-8251 東京都千代田区五番町12-5 日本大学会館第2別館
 E-mail: shien@nihon-u-c.jp
 http://www.nihon-u.ac.jp/kenkyu/danjo/Index.html

Model Programs to
 Support Female Researchers
 FY2008-2010

Career Way Model
 Nihon University




平成20年度 文部科学省 科学技術振興調整費 **女性研究者支援モデル育成**
「キャリアウェイ・ユニバーサル化日大モデル」 構想内容

本構想の目的
 産業界を含む多様な女性研究者の人材開発
 男女共同参画・女性研究者支援のユニバーサル化
 次世代の継続的な育成

具体的な取り組み

意図改革
 全学的な推進体制構築と推進環境整備を
 実施します。
 ●組織体制の充実
 ●女性研究を支援推進体制整備
 ●業績改革推進委員会・男女共同参画シンポジウム開催

次世代女性研究者育成
 重要推進設備 **「キャリアウェイ」**
 3ステップモデル
 産業界を含む多様な女性研究者の人材開発
 男女共同参画・女性研究者支援のユニバーサル化
 次世代の継続的な育成

IT支援
 ITを利用した職場環境整備に努めます。
 ●18ヶチャットに適合する女性研究者をネット
 ワーク化
 ●OS/5準拠による高いセキュリティを確保
 ●時間の有効活用
 ●コミュニケーション形成や子育て・生活継続体制の強化


キャリアUPサポート
 女性研究者の職務的採用と地位向上のため
 に、実力を高める国際的視野を広げるキャ
 リアUP支援を行います。
 ●研究補助者配置 ●メンタリング・コーチング
 ●業績作成支援 ●ネットワーク形成促進
 ●研究費獲得戦略 ●国際化推進

育児両立環境整備
 女性研究者が多様な働き方ができる育児
 支援事業を実施します。
 ●保育室整備の調査・検討
 ●託児保育の調査・検討
 ●ワークシェアや短期間勤務などの検討

産業界との連携と継続
 学内関係部署、多数の部科、校及会との連携により、ワークライフ balan
 スに配慮した職場環境整備と女性研究者の継続的な支援を内外に広めます。
 ●多様なキャリアを持つ
 卒業生100万人の人材
 ネットワークの活用

多様な人材の積極的な活用による
 イノベーション創出
 男女ともに能力を最大限に発揮
 できる男女共同参画の実現
 子供を産み育てやすいワークライフ
 バランスの取れた社会環境の整備

日本大学女性研究者支援推進ユニット推進コア http://www.nihon-u.ac.jp/kenkyu/danjo/index.html



Gender-Equality Projects in Nihon University

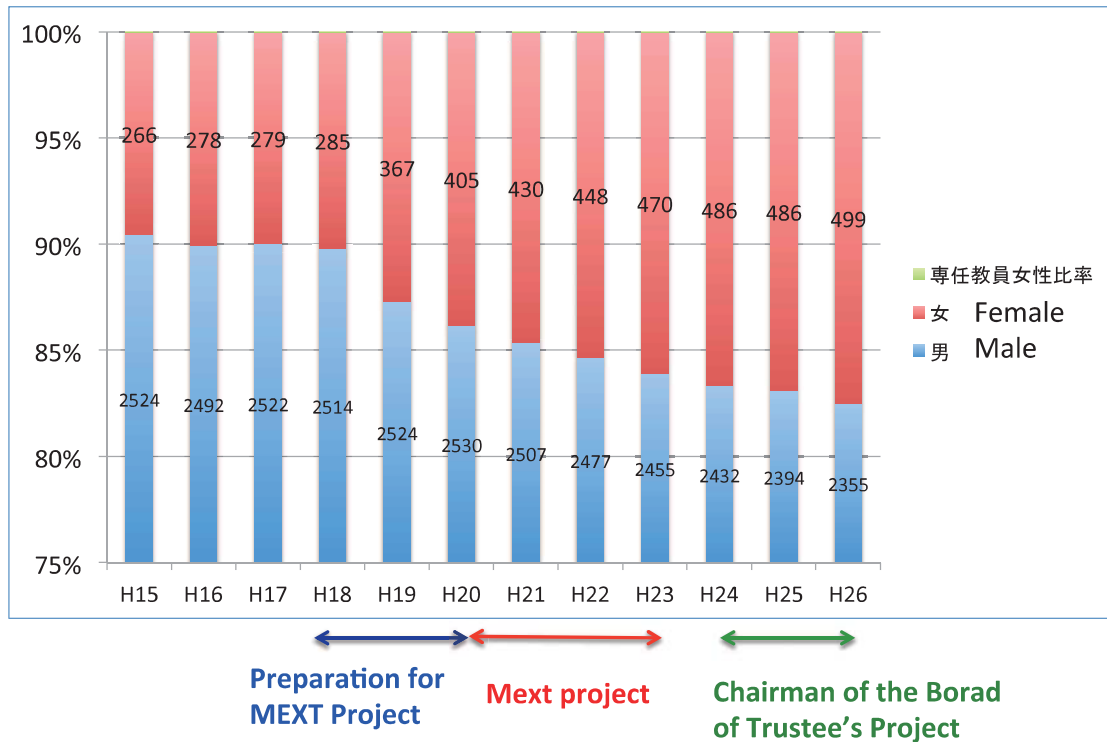
年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
モデル事業以前	行動計画策定第1期										
			男女研究者共同参画専門部会設置								
			男女研究者共同参画シンポジウム								
				行動計画策定第2期							
				「キャリアウェイ・ユニバーサル化日大モデル」							
女性研究者支援モデル育成事業				モデル・サブモデル学部8学部と全学に拡充・展開							
				学部男女共同参画委員会等設置、予算化、活動							
				男女研究者共同参画シンポジウム							
				国内外大学機関との連携 私大連携 国際連携							
				女性教員採用の増加 (数値目標達成)							
							事後評価 総合A 目標達成度S				
							行動計画策定第3期				
							常務理事(人事含男女共同参画担当)設置				
							日本大学男女共同参画推進委員会設置				
事業終了後の継続推進							本部および各学部で委員会をベースに予算化、継続推進				
							男女共同参画シン ポジウム				
							男女共同参画意識 啓発講演会				
							私大連(関学)シン ポジウム				
学内競争的資金による活動発展							理事長特別研究「キャリアウェイ～理系女子学生のキャリア教育と活躍促進のための環境整備に関する研究」(キャリアウェイプロジェクト)				
							理系9学部3短大による連携推進				
							企業(団体)との連携推進				
							プロジェクト第1回 シンポジウム				
女性研究者研究活動支援事業										応募不採択	応募

University Organization & Committee

Nihon University Chairman of the Board of Trustees Grant

Next Next Grant Application

Changes in the Ratio of Female/Male Faculty of Nihon University



NIHON UNIVERSITY

Facts & Figures

Number of Students (as of May 1, 2015)

	Male	Female	Total
Graduate	2,362	709	3,071
Undergraduate*	49,821	23,283	73,104
Junior College**	503	611	1,114
Special Training Schools	60	543	603
High Schools	16,499	12,287	28,786
Junior High Schools	3,791	2,855	6,646
Primary School	266	229	495
Kindergarten	212	182	394
Total	73,514	40,699	114,213

14 colleges
83 departments



Biggest Private University in Japan

校舎面積 私立大学第1位 (全国2位)
992,530㎡

学部ごとに独立したキャンパスを完備し、教育や研究に必要な設備・環境を完備している日本大学。充実した学びの環境は、校舎面積で**私立大学第1位**という数字に表れています。

No.1 in Campus Area

卒業生総数 全国第1位

1,113,842名
No.1 in Graduates Number

出身大学別社長数 全国第1位

22,582名

No.1 in Student Number

学生数 全国第1位
66,757名
(2014年5月1日現在)

通信教育部・短期大学の学生を含めると **74,218名**

女子学生数 全国第1位

20,435名
(2014年5月1日現在)



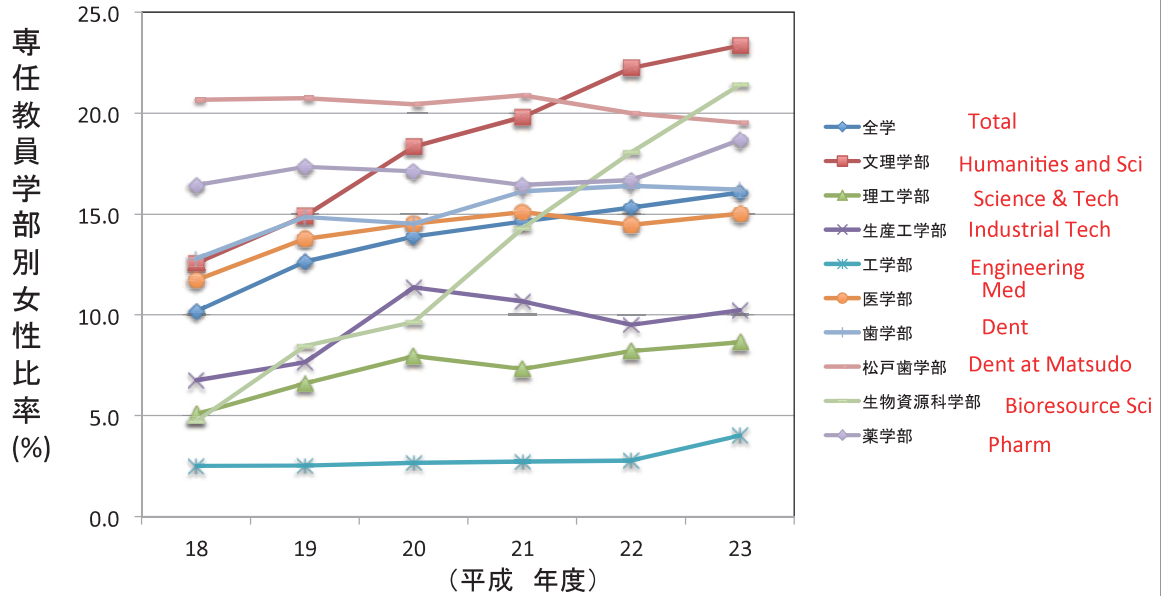
President of Nihon University
President of Nihon University Junior College
Kichibee Otsuka

No.1 in CEO Number No.1 in Female Student Number



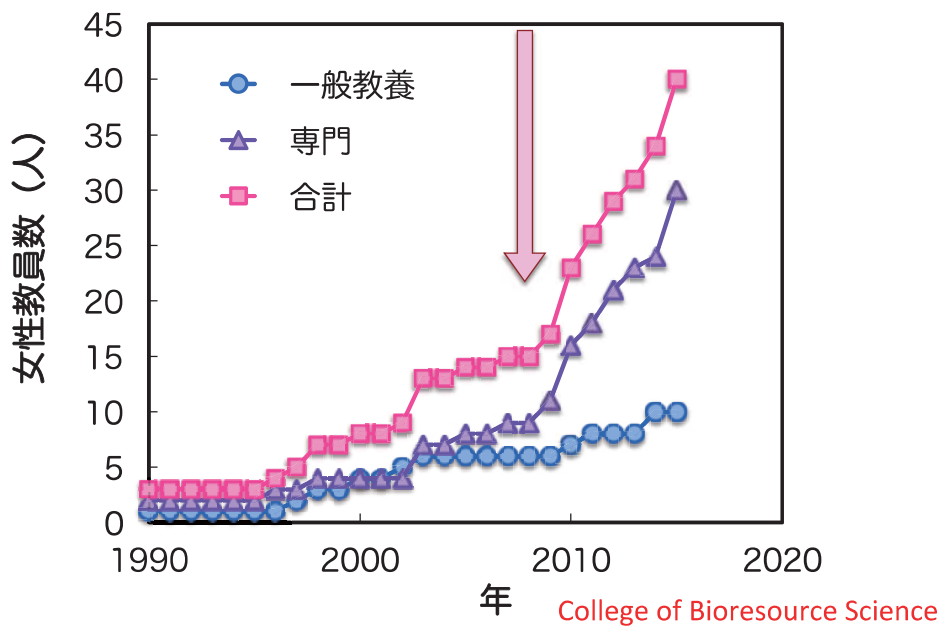
専任教員女性比率の変化学部別(理系)

Ratio of Women Researchers in Natural Science in NU



生物資源科学部と文理学部で、専任教員女性比率の伸びが大きい
他の学部も増加傾向にある

文部科学省 振興調整費 『女性研究者支援モデル育成』



生物資源科学部における女性教員数の推移

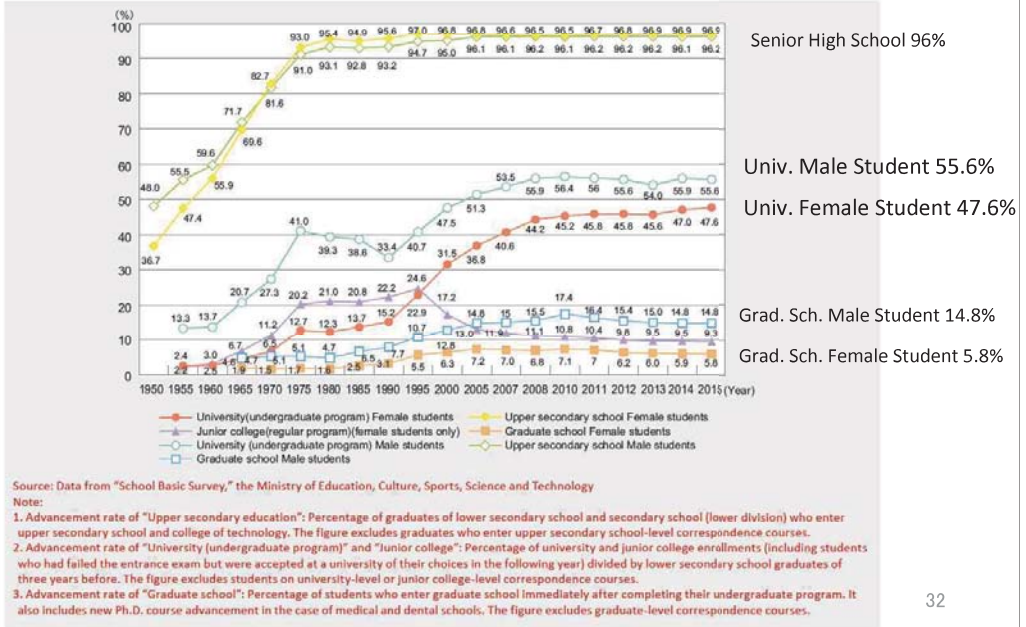
Gender Equality in STEM

Women and Men in Japan 2016

Education and Research Fields

Advancement Rate by Type of School

The percentage of girls who advance to higher educational institutions is increasing as a whole.



32

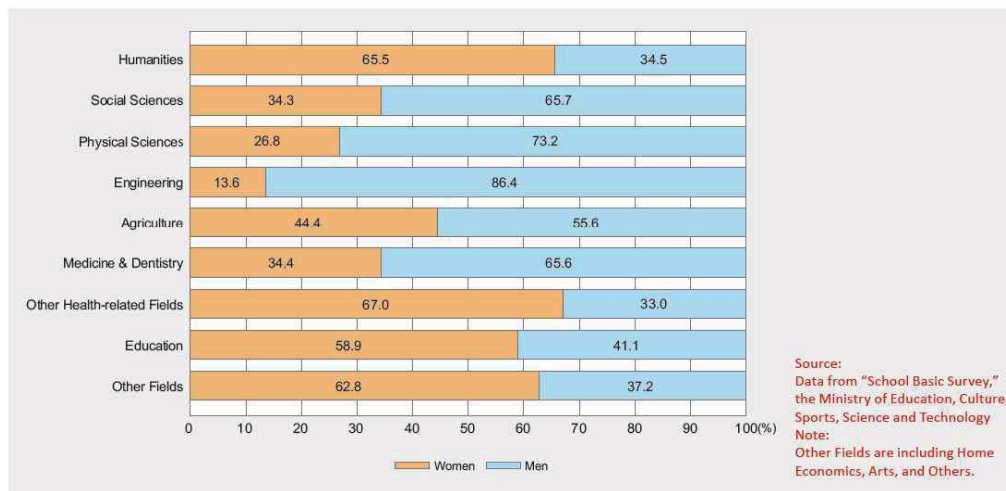
Gender Equality in STEM

Women and Men in Japan 2016

Education and Research Fields

Proportion of Undergraduate Students by Major

In engineering fields, 13.6% of students were women, compared to 65.5% of students in humanities. This shows the disparities among majors between men and women.

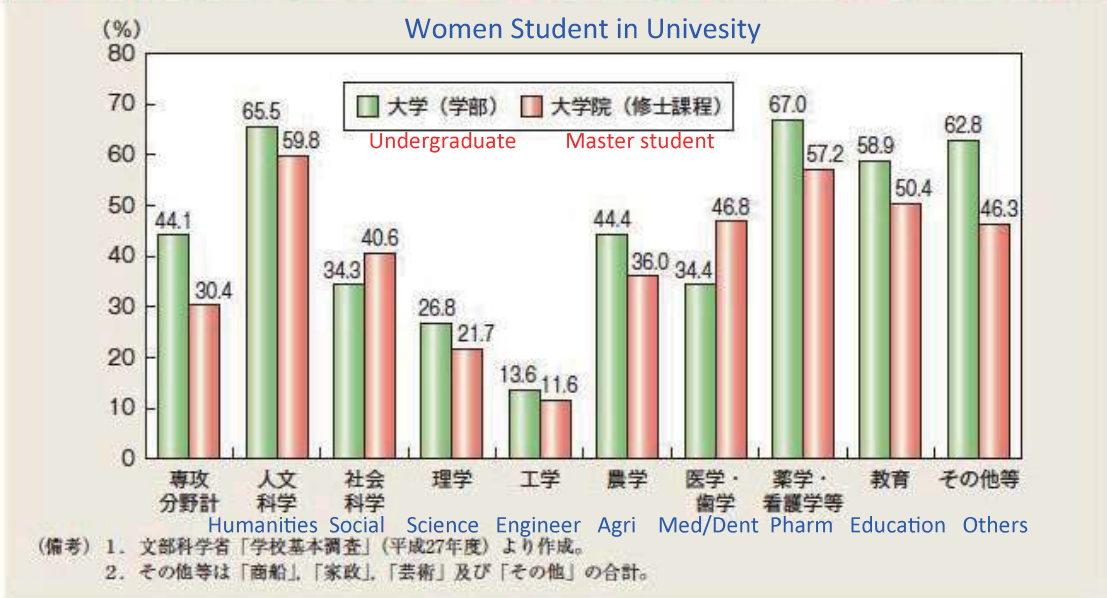


33

Gender Equality in STEM

Women and Men in Japan 2016

1-6-4図 大学(学部)及び大学院(修士課程)学生に占める女子学生の割合の推移(専攻分野別,平成27年度)



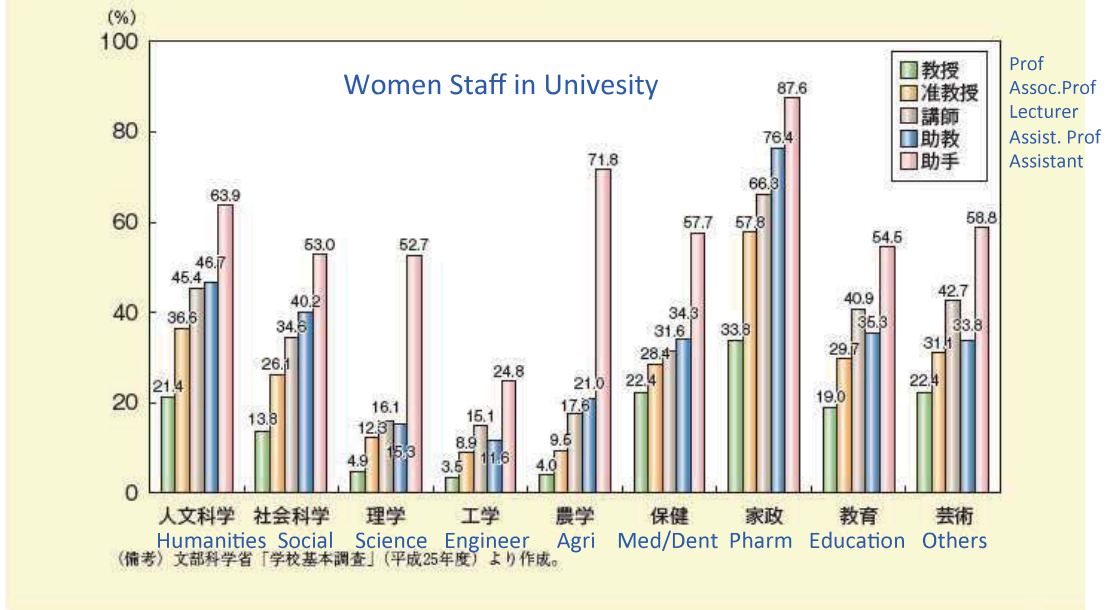
34

Gender Equality in STEM

Women and Men in Japan 2016

Education and Research Fields

1-5-7図 大学教員における分野別女性割合(平成25年度)



Gender Equality in STEM

男女共同参画学協会連絡会
 Japan Inter-Society Liaison Association Committee for Promoting Equal Participation of Men and Women in Science and Engineering (EPMEWSE)

TOP

最終更新日 2016年9月3日

TOP

本連絡会について

- 概要
- 沿革
- 組織
- 規約など
- 入会案内
- 案内ポスター (PDF 1.3MB)
- お問い合わせ

本連絡会の活動

- 主催シンポジウムなど
- 共催・協賛・後援等催し
- アンケート・調査
- ワーキンググループ一覧
- 提言
- 要望
- 資料
- English Reports

2015年 学協会連絡会女性比率調査の結果はこちら
 (女性会員比率・役職比率調査など)

第3回大規模アンケートの結果を掲載しました。
 報告書のダウンロードはこちらから

Science誌の記事に学協会連絡会の大規模アンケートのデータが引用されました (記事はこちらをクリック)

新しいお知らせ

Science LETTERS Japan's Lagging Gender Equality
 当ホームページのURLが変わりました。ブックマークなどの変更を願います。(2014.5.7)

2016.9.3 第4回大規模アンケート (10月8日開始予定) のお知らせ・ポスターを掲載しました。

アンケート・調査

EPMEWSE
 Japan Inter-Society Liaison Association Committee for Promoting Equal Participation of Men and Women in Science and Engineering

53 Society
 37 Observer

The 3rd Large-Scale Survey of Actual Conditions of Gender Equality in Scientific and Technological Professions, Survey Report, Concise Summary (August 2013)

The 4th in 2016

<http://www.djrenrakukai.org/english.html>

Miyuki Kato Homma¹, Reiko Motohashi², Hisako Ohtsubo^{3,*}

36

Gender Equality in STEM

第14回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム

日時 2016年10月8日(土) 10:00-17:45

場所 お茶の水女子大学 共通講義棟1号館2号館 (〒112-8610 東京都文京区大塚2-1-1)

主催 男女共同参画学協会連絡会

共催 お茶の水女子大学

後援 内閣府男女共同参画局、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、日本学術会議、科学技術振興機構、国立女性教育会館

国際的にみても日本の研究者における女性割合はなぜ伸びないのか?

プログラム

午前の部 10:00-12:30 共通講義棟2号館101・102
 分科会①「Unconscious biasについて考える」(日本生化学会)
 分科会②「女性のための賞の創設～その意義と効果を考える」(化学工学会)

昼の部 12:30-14:00 ポスター会場 共通講義棟1号館204・205、2号館と連絡ポスターセッション

午後の部 14:00-17:45 共通講義棟2号館201 (インタラクティブホール)
 全体会議「日本と世界の研究者・技術者-これまでの支援策と女性比率」
 パネル討論「まだまだ低い女性比率:伸ばすために何が出来る?」
 分科会報告

懇親会 18:00-20:00 生協食堂2F「マルシェ」

ご参加には原則として事前登録が必要です。
<http://www.djrenrakukai.org/>
 参加費:2,000円(資料集代を含む)
 ※学生の登録は無料(資料集配布なし)
 懇親会費:4,000円

お問い合わせ先
 託児所利用の希望者は10月29日までに以下のアドレスにご連絡ください(詳細はHPをご覧ください)。
 第14期男女共同参画学協会連絡会事務局 symposium2016@djrenrakukai.org
<http://www.djrenrakukai.org/>

EPMEWSE

The 14th Symposium of EPMEWSE
 Oct.8 2016

Why is the ratio of female in Japanese researchers still low in the global standard ?

37

Gender Equality in STEM

【戦略の方向性3】産学官の対話と協働

重点10. 「理工系人材育成・産学官円卓会議」（仮称）の設置

➤ 産業界で活躍する理工系人材を戦略的に育成することを目的に、産学官が理工系人材の育成・確保に関する情報や認識を共有するとともに、戦略の方向性及び重点項目に係る産学官それぞれに求められる役割や具体的な対応を検討するなど、産学官の協働を強固かつ恒常的なものとするための対話の場を構築する必要がある。このため、「理工系人材育成・産学官円卓会議」（仮称）を設置する。

Ministry of Economy, Trade and Industry Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology

（対話・協働の例）

- 産業界の人材需要、大学の人材供給分野や研究の強みを明確化し、関係者で共有
- 産業界において、産業上の必要性和乖離した形で衰退や存続が懸念されている、一部の学科への対応
- 企業における博士号取得者の活躍の促進
- 産業界から大学への講師や社会人学生の派遣など具体的取組を推進
- 初等中等教育段階における出前講義や体験学習、高等教育段階におけるインターンシップやPBLなど、本物や事例に触れ産業を体感する取組を充実

Industry University

現在の取組

日本再興戦略 -JAPAN is BACK- 平成25年6月14日閣議決定

2.雇用制度改革・人材力の強化

⑥ 大学改革

- イノベーション機能の抜本強化と理工系人材の育成
 - ・産業界との対話を進め、今年度内に教育の充実と質の保証や理工系人材の確保を内容とする理工系人材育成戦略を策定し、「産学官円卓会議（仮称）」を新たに設置して同戦略を推進する。

産学官の対話により、理工系人材育成と人材需要・雇用のマッチングを促進 16

Gender Equality in STEM

Female in STEM

【戦略の方向性2】子供たちに体感を、若者・女性・社会人に飛躍を

重点7. 女性の理工系分野への進出の推進

- より多くの女性が理工系の大学・職業を目指すよう、進路選択の参考になる身近な事例、ロールモデル等を提供するなど、理工系分野への興味・関心を喚起するための大学等による活動を推進する。
- 研究と出産・育児・介護等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力の向上などに関する目標・計画を掲げるなど、優れた大学等の取組を推進する。
- 多くの研究者が優れた研究成果を創出するためにも、研究活動を主導する女性リーダーの活躍を促進する。

現在の取組

- ✓ 平成18～25年度に延べ98機関を「女性研究者研究活動支援事業」に選定。女性研究者の研究と出産・育児・介護等との両立や研究力の向上を図るための取組を支援。
- ✓ 平成18年度から特別研究員-RPDを開始し、優れた男女の研究者が、出産・育児から円滑に研究現場に復帰できるように研究者個人に対して研究奨励金を支給。
- ✓ 平成18年度から、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者と女子の生徒との交流等により理系進路選択を支援。

【例】 研究環境整備（育児支援）

京都大学（病児保育施設）



→子供の病気の際も研究の遂行が可能

<取組内容>

- 「病児保育室こもも」の設置
 - ※平成19年2月、京都大学医学部附属病院内に開設。大病院内に病児保育室を設けた例は国立大学法人として初。
 - ・受入対象：学内の教職員・研究者・学生の病中・病後の子供（生後6か月～小学校3年生）
 - ・体制：看護師・保育士が常駐
- 「感染隔離室」の設置
 - ・受入対象：発熱や胃腸炎症状のある子供
 - ・体制：専属の小児科医を配置

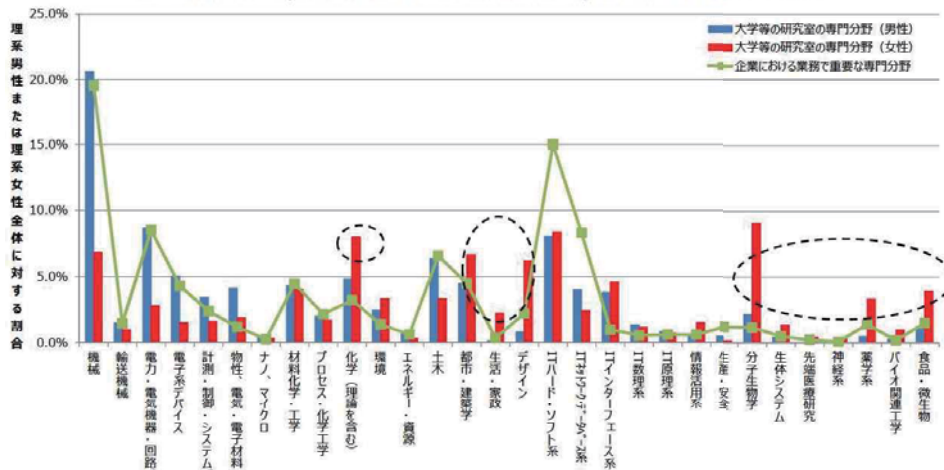
多様な発想や経験を有する人材が主体性を持って活動し、優れた研究成果の創出やイノベーションを持続的に生み出す社会を実現 13

Gender Equality in STEM

技術系職務従事者の出身専門分野の男女比較

- 大学等における出身専門分野に関して、女性は男性と比べて、機械、電気、土木分野出身の割合が少なく、その一方で、化学、生活・家政、デザイン、バイオ系等の割合が高い。
- 女性の場合、生活・家政やバイオ系など、産業ニーズが比較的低い分野からの輩出が多い。

理系出身男性 (n=6,994人) または理系出身女性 (n=1,112人) それぞれに対する割合

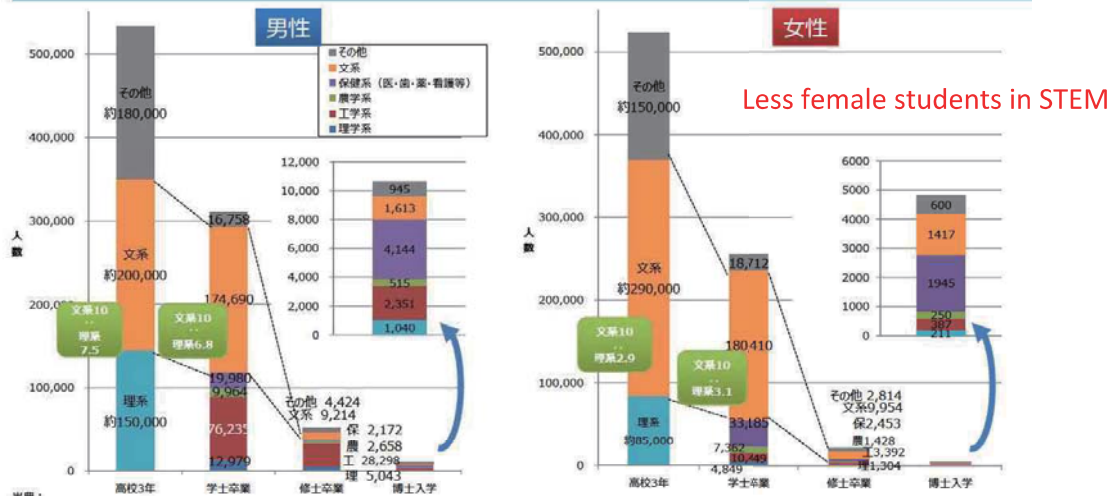


出典：平成26年度 経済産業省 産業技術調査事業「産業界と教育機関の人材の簡約・量的供給シマツ調査」

Gender Equality in STEM

高校、大学、大学院における文・理状況の男女比較 (人数)

- 高校3年において、理系志望の女性は男性と比べて少なく、概ねその傾向は学士の割合に反映されている。
- 修士課程へ進学する農・保系学士は少ない。このため、特に女性に関しては、理系修士への進学割合が低く、修士以降に占める女性比率が著しく低下している。
[理系男女比： 高校3年 10:5.7 → 学士 10:4.7 → 修士 10:2.2 → 博士 10:3.4]



出典：高校生学習コース内訳：国立教育政策研究所「中学校・高等学校における理系進路選択に関する調査研究（平成25年6月）」および平成23年度文部科学省学校基本調査に基づき推計。学士・修士卒業における学科内訳：平成26年度 文部科学省学校基本調査に基づき作成。

Inviting Next Generation to STEM

女子中高生の理系進路選択支援プログラム



Inviting Next Generation to STEM

表 3-1 女子中高生の理系進路選択支援プログラム採択機関一覧 (2009～2014年)

2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
沖縄工業高等専門学校	熊本大学	愛媛県総合科学博物館	国立女性教育会館	京都大学 大学院	大阪府立大学
京都大学 大学院	神戸大学	大阪市立大学大学院 理学研究科	鈴鹿工業高等専門学校	京都大学 野生動物研究センター	岡山大学
熊本大学	国立女性教育会館	大阪大学	東京大学	熊本大学	熊本大学
国立科学博物館	東京大学	首都大学東京	東京農工大学	国立女性教育会館	国立女性教育会館
国立女性教育会館	奈良工業高等専門学校	鈴鹿工業高等専門学校	東京理科大学	鈴鹿工業高等専門学校	筑波大学
静岡大学	福山大学	津田塾大学	東洋大学	筑波大学	東京大学
鈴鹿工業高等専門学校		東京大学	奈良女子大学	東京女子医科大学 医学部	長崎大学
東京大学		東京理科大学	新潟薬科大学	東京大学	奈良県立医科大学
東京理科大学			米子工業高等専門学校	長崎大学	新潟大学
奈良工業高等専門学校				北海道大学	
日本天文学会					
広島大学					
福山大学					



National Women's Education Center of Japan

Science Summer Camp for Girls : Natsugaku

Inviting Next Generation to STEM

Science Summer Camp for Girls

平成24年度 科学技術振興機構 女子中高生の理系進路選択支援プログラム



2012

理系文系で悩んでいるあなたも！
友達たくさん作りたいあなたも！
ちょっと数学が苦手なあなたも！
夏をおもしろく楽しい思い出になる3日間を！
忘れられない思い出になる3日間を！



様々な世界で活躍している女性科学者の生き方を知ることができます。
やったことがない実験へのチャレンジや、ディスカッションを通して最先端科学に触れることができます。
理工系大学生が楽しいサイエンス企画を用意しています。忘れること間違いなし！
大学生スタッフや、日本各地から集まった女子中高生と、夜を語り明かしてみませんか？
きっと夢を見つけ、かえりえるヒントがあるはず！

日時：2012年8月9日（木）～11日（土）

場所：独立行政法人国立女性教育会館(NWEC)

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町霞谷728

事業課 TEL: 0493-62-6724 FAX: 0493-62-6720

<http://www.nwec.jp/>

主催：独立行政法人国立女性教育会館
日本学術会議「科学と社会委員会 科学力増進分科会」「科学者委員会 男女共同参画分科会」
協力：男女共同参画学協会連絡会



Chair 2012 : Chikako Yoshida-Noro

Inviting Next Generation to STEM

継続的なプログラムによる 将来を見据えた理系女性人材育成



科学技術分野の 新たなリーダー養成

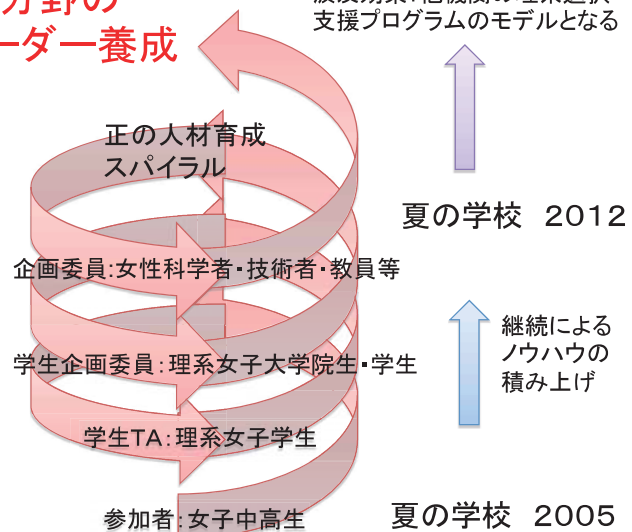
波及効果：他機関の理系選択
支援プログラムのモデルとなる

* 男女共同参画学協会連絡会・
日本学術会議との連携による
最先端科学者・技術者との交流

* 理系女子学生がリーダーシッ
プを発揮し、共にプログラムを企
画。理系女子ネットワークを構築。

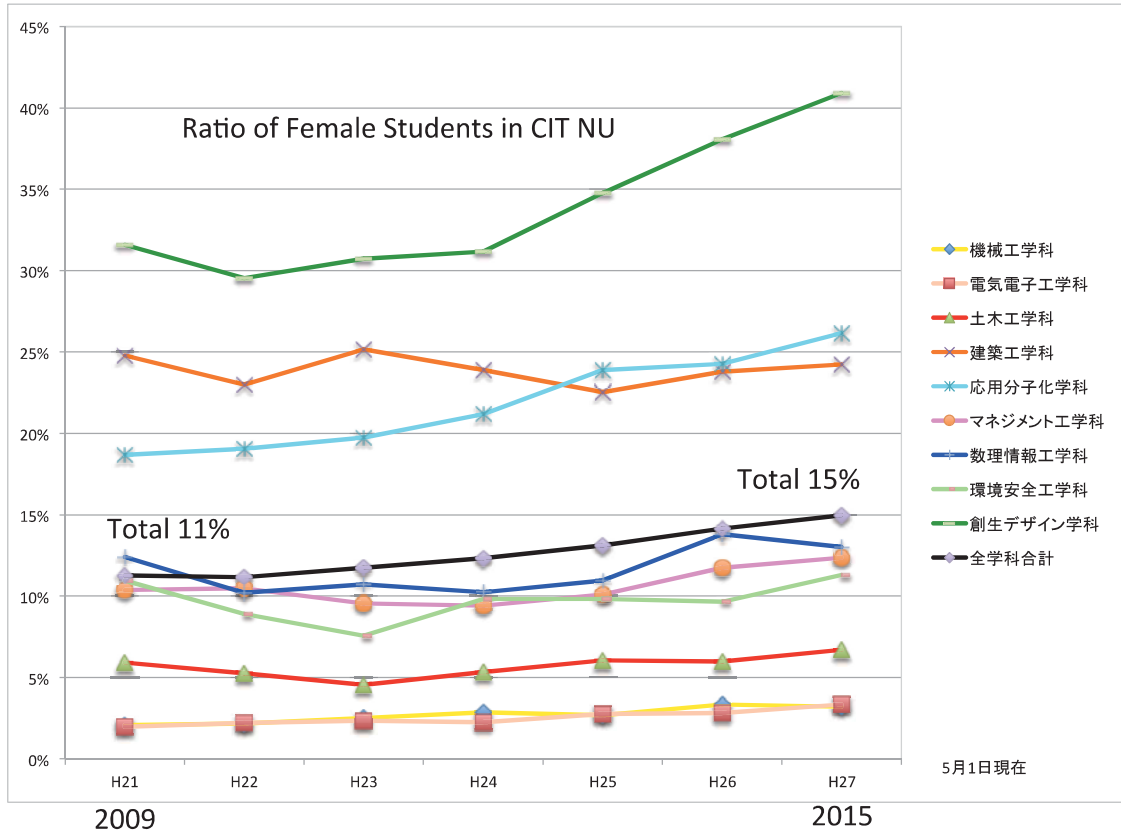
* 理系女子サポーターである
父母・教員向けプログラムの充実

Science Summer Camp for Girls



女子中高生の理系進路選択をバックアップ

Inviting Next Generation to STEM



For Gender Summit 10 in 2017

Gender Summit とは

GS 開催実績及び予定

JSTはGS4より参加
※ GS6は協賛

- 2011 **GS1** ブリュッセル
- 2012 **GS2** ブリュッセル
- 2013 **GS3** ワシントンD.C.
- 2014 **GS4** ブリュッセル
- 2015 春 **GS5** ケープタウン
- 2015 夏 **GS6** ソウル
- 2015 秋 **GS7** ベルリン
- 2016 春 **GS8** メキシコシティ
- 2016 秋 **GS9** ベルリン
- 2017 春 **GS10** 日本
- 2017 秋 **GS11** 北米 (モントリオール)
- 2018 春 **GS12** アフリカ (アジスアババ)
- 2018 夏 **GS13** 中南米
- 2018 秋 **GS14** 欧州

主催: JST
共催: 文部科学省, PORTIA

ジェンダーサミット (GS6) 発表風景

Japan Science and Technology Agency

JST 科学技術振興機構 | ダイバーシティ推進 JST University Road Initiative

For Gender Summit 10 in 2017

開催概要

名称	ジェンダーサミット10
日程	2017年(平成29年)5月25日(木)、26日(金)
会場	一橋講堂(千代田区一ツ橋2-1-2) http://www.hit-u.ac.jp/hall/
主催	<ul style="list-style-type: none"> 国立研究開発法人科学技術振興機構 日本学術会議 Portia Ltd. (※欧州委員会の委託を受けたNPO)
後援	<ul style="list-style-type: none"> 文部科学省 内閣府男女共同参画局 経済産業省 認定NPO法人国連ウィメン日本協会 日本ユネスコ国内委員会 一般社団法人 日本経済団体連合会
テーマ	Better Science and Innovation through Gender, Diversity and Inclusive Engagement ジェンダーとダイバーシティ推進を通じた科学とイノベーションの向上
サブテーマ	<ol style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進のための研究者情報の整備と活用 女性参画拡大により期待されるイノベーション上の利点の具体化 男性・男子にとってのジェンダー平等 ダイバーシティ推進に係る評価手法の提示 スポーツにおける身体とジェンダー・サイエンスの推進—国際競技イベントとの関連を中心に— 中等教育における女子学生の文理選択の健全化

〒102-8666 東京都千代田区四番町5-3サイエンスプラザ
 国立研究開発法人科学技術振興機構 ダイバーシティ推進室内
 TEL 03-5214-8443 FAX 03-5214-8088
 E-mail diversity@jst.go.jp

WG1 Researcher Database for Gender Equality

50

For Gender Summit 10 in 2017

Better Science and Innovation through Gender, Diversity and Inclusive Engagement. Tokyo, 2017

Date: 25 - 26 May 2017 (Thursday - Friday)
 Venue: Hitotsubashi Hall (2-1-2 Hitotsubashi, Chiyoda-ku, Tokyo)

Subthemes

- Development of Researchers' Information Resources for Gender Equality
- Benefits from Women's Participation for Science, Technology and Innovation
- Gender Equality from Perspective of Men and Boys
- Developing Evaluation Methods for Diversity in Research
- Gender Dimensions in Sport
- Equal Opportunities for Women & Men in STEM Education

GS10 Organisers

JST
 SCIENCE COUNCIL OF JAPAN
 PORTIA

Tweets by @gendersummit

Gender Summit @gendersummit
 #GS9 #SpeakerPreview Prof Nbrton video on moving the women's health agenda beyond maternal mortality
 ow.ly/w7Bk3GvT0z


WG1
 Development of Researchers' Information Resources for Gender Equality

https://gender-summit.com/g10-about2

51

For Gender Summit 10 in 2017

WG1 Researcher Database for Gender Equality




researchmap

National Institute of Informatics(NII)

JST


information of the women researchers

2011



Chikako Yoshida-Noro, Ph.D.
Executive Director
ROIS

Research Organization of Information and Systems(ROIS).



Biography

Yoshida-Noro chikako

Name: Yoshida-Noro chikako
e-mail: chikako@ipc.nippon-u.ac.jp
URL: http://ipc.nippon-u.ac.jp/~chikako/wordpress/

Affiliation: Nihon University
Position: College of Industrial Technology, Department of Applied Science Chemistry

Job title: Professor
Degree: PhD(Nippon University)
Other Affiliation: Nihon University
Research funding number: 00111001

Research Areas

- Biological Science (Developmental Biology)
- Biological Science - Cell Biology
- Biological Science - Molecular Biology
- Biomolecular Science (Biomolecular Chemistry)
- Biomolecular Engineering / Biomolecular Engineering(Biomolecular Science and Engineering)

Academic & Professional Experience

Apr 1999 - Mar 1999 Postdoctoral Fellow, 皇立研究所 有機化学センター
Apr 1999 - Sep 1999 Researcher (Group Leader) (SRA) Postdoctoral Fellow, JST/JST-CREST
Oct 1999 - Sep 1999 Senior Research Associate, Wellcome/CRC Institute, University of Cambridge, UK
Apr 1999 - Sep 1999 Researcher, PRESTO/JST-CREST
Apr 1999 - Mar 1999 Researcher, PRESTO/JST-CREST

Education

- 1994 Department of Biophysics, Faculty of Science, Kyoto University Graduate School
- 1991 Department of Biophysics, Faculty of Science, Kyoto University Graduate School
- 1979 Department of Biology, Faculty of Science, Chiba University

Awards & Honors

2010 Development Growth Differentiation Young Investigator Paper Award 2010, Development Growth Differentiation

Also Planning : Collecting Good Practices of Gender Equality in Academia ⁵²

감사합니다

"Recent activity in Japan for gender equality in university and next-generation invitation to STEM"

SNU Diversity Forum
Seoul National University, Seoul, Korea
Sep. 9 2016

ありがとう

Chikako Yoshida-Noro, PhD

Thank you!

Professor, Nihon University, College of Industrial Technology & School of Medicine

Board member of SJWS

Committee member of EPMEWS

Committee member of Science Camp for Girls' 2016

Committee member of WG1 (Female Researcher Database) for Gender Summit 10

Chair of the 5th JCK-WLF 2013



4. 발표: 김현미

*교원 다양성과 대학의 지위(status)는
어떤 관계가 있는가?
김현미(연세대 문화인류학과)*

**교원 다양성과 대학의 지위(status)는
어떤 관계가 있는가?
-연세대 경험을 중심으로**

김현미 (연세대 문화인류학과 교수
전 연세대 젠더연구소 소장
전 연세대 성폭력상담소 실장)



2000년대 ‘젠더 위기’

- 여학생 급증
- ‘글로벌’ 연구중심 대학의 이미지
- 사회적 분위기: 젠더 정책의 주류화
- 연대 구성원의 소통을 지향하는 시스템 구축

- ‘무감’ 에서 ‘체감’ 으로!



노력들

- 여성특별위원회(2005.3~2006.2)
 - 부총장을 위원장으로 하는 정책 논의 및 집행기구
- 양성평등위원회(2006.3~2008.2)
- 정책 조사 (2007)
 - 재학생 대상 양성평등의식조사
 - 포커스 그룹 인터뷰 (여교수 및 교직원 포함)

여성특별위원회 – 이룬 것과 이루지 못한 것

이룬 것

- 1) 여성 교수가 부재한 학과부터 여성교수 채용 적극 권장 및 임용
- 2) 정책 구성을 위한 연구 및 설문조사 실시
- 3) 강의 평가에서 교수진의 '성평등성' 평가 항목 도입
- 4) 여성(글로벌)리더십프로그램 개발 및 운영

이루지 못한 것- 비용/의지

- 1) 교수 대상 성인지 교육(Gender Sensitivity Training Program)
- 수업이나 연구 활동 현장에서의 구체적인 사례를 통해 동료 이성교수 및 학생과의 효과적인 의사소통 방식과 협력체제 등의 내용 포함
- 2단계 : 교과과정에 성인지적 지식을 통합하는 교육 프로그램 (Curriculum Transformation Project) - 학부 커리큘럼(수업 강의안 등)에 젠더에 관한 교육 내용을 통합시켜내는 것을 목표로 하며, 교수진이 자신의 강의안의 내용을 변화시켜낼 수 있도록 교육 훈련의 기회 제공

양성평등위원회(2006.3~2008.2)

실천

- '분권화' - 단과대학 중심의 프로그램 개발 및 실행
- 여학생 커리어개발
- 여교수들의 네트워크 강화 (비공식적이지만 '아젠다' 구축 및 집행을 할 수 있는 압력집단- '논지회')

위기

- 여학생처 등 여성관련 조직 없음.
- 성평등을 '취업' 과 '커리어개발' 을 통한 여성인력 개발과 동일시



연세대 양성평등정책개발 연구

- 2002년 『연세 여성인력 정책 보고서』
- 2003년 『여대생 커리어 개발 교육 프로그램』
- 2005년 『재학생의 양성평등 의식조사』
- 2006년 『글로벌 여성 리더 양성을 위한 교육과정 분석 및 개발』
- 2006년 연세대학교 여성특별위원회에서 주관한 『여성인력 육성 및 양성평등 교육문화 정착을 위한 정책개발 연구』
- 2008년 『연세대 양성평등정책개발 연구』



연세대 양성평등정책개발 연구

- 설문 문항은 학과나 동아리 생활, 수업 분위기, 동료·선배와의 관계의 성평등성에 대한 인식, 성희롱·성폭력 혹은 성적 수치심과 관련한 구체적인 경험, 성희롱에 대한 인지 정도를 묻는 문항 10개와 연세대학교의 문화나 리더십 훈련 프로그램에 대하여 어떻게 인식하고 있는지, 여자 교수의 비율, 여성학 관련 과목 개설에 대한 생각은 어떠한지 등을 알아보기 위한 문항 6개로 구성

재학생 대상 양성평등 인식 실태 조사

설문 문항	공감	그저그렇다	공감하지않음
1. “나는 <u>여성이기 때문에</u> 학과 동아리에서 정보나 기회를 제약받은 적이 있다.”	여 26.4% 남 19.2%	여 27.4% 남 31.9%	여 46.3% 남 48.9%
2. “나는 <u>남성이기 때문에</u> 학과 동아리에서 정보나 기회를 제약받은 적이 있다.”	여 4.8% 남 11.4%	여 33.3% 남 27.6%	여 61.9% 남 60.9%
3. “내가 속한 동아리나 수업에서는 주로 <u>남성</u> 이 리더이다.”	여 59.4% 남 52.8%	여 26.3% 남 20.7%	여 24.2% 남 26.4%
4. “내가 속한 동아리나 수업에서는 주로 <u>여성</u> 이 리더이다.”	여 9.9% 남 7.2%	여 49.5% 남 42.2%	여 40.7% 남 50.6%

연구결과 - 재학생 대상 양성평등 인식 실태 조사

설문 문항	공감	그저그렇다	공감하지않음
5. “ <u>여성들은</u> 성평등하지 못한 수업 분위기 때문에 때때로 불편함을 느낀다.”	여 30.5% 남 12.3%	여 29.5% 남 32.3%	여 40.0% 남 55.4%
6. “ <u>남성들은</u> 성평등하지 못한 수업 분위기 때문에 때때로 불편함을 느낀다.”	여 0.0% 남 6.8%	여 42.6% 남 34.5%	여 57.4% 남 58.6%
7. “나는 이성 동료들과 조화롭게 지내는 방식에 대해서 잘 <u>알고 있지 못하다.</u> ”	여 26.2% 남 13.4%	여 28.6% 남 33.3%	여 45.2% 남 53.3%

연구결과 - 재학생 대상 양성평등 인식 실태 조사

설문 문항	공감	그저그렇다	공감하지않음
8. “연세대학교 안에서 <u>남성</u> 들은 성희롱 . 성폭력 혹은 성적 수치심을 일으킬만한 경험을 하고 있다.”	여 13.9% 남 8.0%	여 27.8% 남 13.8%	여 58.4% 남 78.1%
9. “연세대학교 안에서 <u>여성</u> 들은 성희롱 . 성폭력 혹은 성적 수치심을 일으킬만한 경험을 하고 있다.”	여 33.7% 남 21.5%	여 36.8% 남 24.3%	여 29.5% 남 54.3%

연구결과 - 재학생 대상 양성평등 인식 실태 조사

10. 교내 동료, 선후배와의 관계 중 다음의 경험이 상황에 따라 성희롱이 될 수도 있다고 생각하십니까? 그렇다고 생각하면 ○표, 그렇지 않다고 생각하면 ×표 해주십시오.

문항	그렇지 않다	그렇다
외모에 대한 평가	여 18.8% 남 48.3%	여 81.3% 남 51.7%
시선	여 13.6% 남 31.7%	여 86.4% 남 68.3%
신체접촉	여 5.0% 남 9.8%	여 95.0% 남 90.2%
음담패설	여 0.0% 남 18.3%	여 100.0% 남 81.7%
술권유	여 43.6% 남 66.7%	여 56.4% 남 33.3%

연구결과 - 재학생 대상 양성평등 인식 실태 조사

설문 문항	공감	그저그렇다	공감하지않음
11. “연세대학교는 남성 중심적이다”	여 38.1% 남 6.6%	여 33.3% 남 29.5%	여 28.6% 남 63.9%
12. “연세대학교에서는 성평등을 지향하는 리더십 훈련 프로그램을 실시하고 있다”	여 24.3% 남 23.0%	여 42.1% 남 50.6%	여 33.7% 남 26.4%
13. “연세대학교는 학생과 교수 사회의 성평등한 문화 정착을 위해 노력하고 있다”	여 21.1% 남 31.0%	여 44.2% 남 48.3%	여 34.7% 남 20.6%

연구결과 재학생 대상 양성평등 인식 실태 조사

설문 문항	공감	그저그렇다	공감하지않음
14. “연세대학교에서는 직업인으로 배워야 할 기본 소양을 기를 수 있다”	여 26.4% 남 40.2%	여 50.5% 남 47.1%	여 23.2% 남 12.6%
15. “연세대학교의 여자 교수 비율이 현재의 10% 내외에서 여학생의 비율과 비슷한 30-40%까지 증가되어야 한다”	여 71.4% 남 31.2%	여 22.6% 남 32.8%	여 6.0% 남 36.1%

포커스 그룹 인터뷰

- 학부생 및 대학원생
 - 여성 리더십과 역할 모델 부족
 - 권위적/성차별적 분위기
 - : 실험실, 강의실, 회식문화
 - 연차순 좌석 배정, 남성들의 외모평가, 남자 교수들의 이중적 언어 행위(여성의 리더십과 동시에 전통적 ‘여성성’ 강조)

연구결과 - 포커스 그룹 인터뷰

- 여교수
 - 학교 내 여성 교수의 대표성(보직) 부재
전체 보직 교수 중 여성 보직 교수의 비율은 13.3%로 낮
처/실장의 경우 전체 14명 중 여성이 1명으로 비율이
7.1%
 - 여성 관련 조직(여학생처)의 주변화와 분리 문제
 - 여학생 고충 상담의 역할- 여성끼리 해결?

연구결과 - 포커스 그룹 인터뷰

- 여직원
 - 승진 인사의 투명성 부재
 - 인정과 존중의 부재
 - 교내 의사결정 및 보직에 있어 여교수들의 주도적인 역할 기대
- ⇒ 공통 제안
- 인식이나 문화 변화의 요원함
 - 제도 도입의 필요성

정책제안-다양성에 대한 인정과 존중

Keywords

- 연세대 구성원 간의 소통을 통한 갈등 비용 최소화 (내국인/외국인, 인종 포함)
- 인식변화의 요원함과 제도의 긴급한 도입
(too much talk but no action)
- 문제의 즉각적인 중재 및 해결을 통하여 연세 구성원의 귀속감 및 자긍심 강화

다양성으로서의 '젠더'

여학생 → 대학원생 → 여교수

- 대학내 성차별/성희롱- 아카데미아에 대한 불신 및 전문가 집단에 대한 신뢰 상실
- 남녀 대학원생을 위한 보육시설 제공
- 여성 박사들에 대한 체계적 지원
- 다수구성원의 성평등 확산에 대한 책무
‘숨은 피해자’ 여교수들의 문제

교수직과 인간관계

- 미국의 고등교육경영연구소(TIAA-CREF) 미국의 4년제 전임교수 대상으로 직업만족도 조사 (만족도가 상대적으로 높음)
- 교수직에 불만족하는 이유로
27~42세 사이의 교수: 과중한 행정업무의 책임, 불충분한 연구시간, 일과 생활의 불균형
43~52세 사이의 교수: 연봉과 정치적 개입, 동료관계
53~61세 사이의 교수: 연봉과 불충분한 연구시간, 과중한 행정업무

새로운 조직 구성(예)

- Human Relations Office(관계조정처)
- Equality Promotion Office(평등진흥처)
- Cultural Diversity Promotion Office
(다양성 증진처)

해외 명문대학 사례

학교명	명칭	소속 및 운영	업무
UCLA	Gender Equity Committee	. Academic Personnel Office중 Faculty Diversity 산하기구 . 4개의 하위 위원회 운영	. 교원의 남녀 임금 비교 . 양성평등 현황조사
MIT	School Equity Committee	. 5개 단과대에 각각 소속(과학, 건축, 공학, 인문사회, 경영)	. 근무환경 및 임금의 성평등에 대한 실태조사 . 의사결정기구 내 여성지위 조사
Caltech	The Committee on the Women Faculty at Caltech	. Caltech의 Diversity추진을 위한 일시기관 . 현재는 The Task Force on Gender and Academic Climate들이 운영됨	. 양성평등 정책 제안 . 멘토링, 공대여성지원
University of Wisconsin	Committee on the Status of Women	. Employee Services중 하나로 운영 . 현재는 Equity and Diversity Resource Center가 운영 중	. 여성 친화적 학교 환경 제안 . 여성지위 향상을 위한 조직 구성
University of Miami	Women's Commission	. 총장에게 보고 . 임회 : 캠퍼스내 모든 여성	. 양성평등 정책 논의 . 여성 네트워크 지원
University of Arizona	Commission on the status of Women	. Women and Minority 조직내 하위 위원회 . 위원선임 : 총장 직접선출 . 위원구성 : 교직원, 교무위원, 대학생, 대학원생	. 양성평등 정책 수립, 실행 . 교직원 커리어개발 지원 . 양성평등 교육 의무화 . 성폭력 감시기구 설립
Wayne State University	The President's Commission on the Status of Women	. 총장 자문기관 . 5개의 하위 위원회 운영 . 위원선임: 자원자 중 구성	. 커리어 개발 프로그램 개발 및 운영 . 여성건강 관련 교육 및 지원 . 양성평등 실태조사
University of British Columbia	Equity Office	. Campus service의 일환으로 운영	. 고용평등 추진 . 여성교육 및 훈련 . UBC 노동 인력조사 . 성차별이나 성희롱 상담
The University of Queensland	The Equity Office	. 평등, 다양성, 여성의 지위 위한 위원회 하위 위원회 . 위원장 : 임기 2년 . 임원 : 임기 1년	. 양성평등 교육 프로그램 실시 및 정책 제안 . 성차별, 폭력에 대한 지원



개인의 탁월함에서→ 성장 지원

- <프린스턴 대학>의 가족친화정책
- ① 3개월 동안의 분만 휴가 및 재정지원: 연구를 마치기 위하여 추가적인 연구 기간의 마감을 연기할 수 있도록 배려하고, 재정적인 지원을 제공한다.
- ② 보육을 위해 필요한 기금 제공: 학생들의 보육금이 부족할 때 보조금 제공
- ③ 주택마련을 위한 대여 프로그램
- ④ 돌봄, 육아에 대한 카운슬링 지원 Carebridge 운영: 스트레스, 우울증, 약물, 음주, 개인적인 재정문제, 가족문제, 결혼 등과 관련된 개인적인 이슈들을 해결하기 위해 지원을 제공한다.
- ⑤ 출장시 지원: 대학원생들이 중요한 컨퍼런스에 참가하거나 연구 관련 출장을 갈 동안 아이를 돌봐줄 수 있는 사람을 고용하도록 기금 지원.



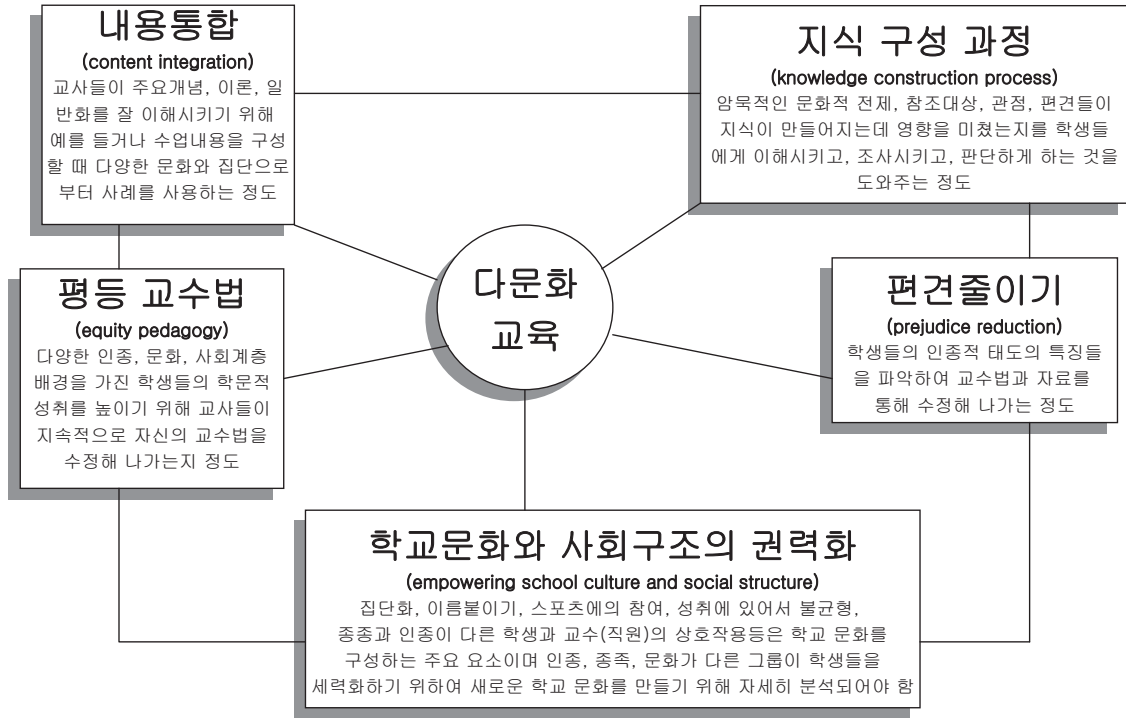
왜 다양성인가?

- 윤리적 실천: 베티 리어든(2003)

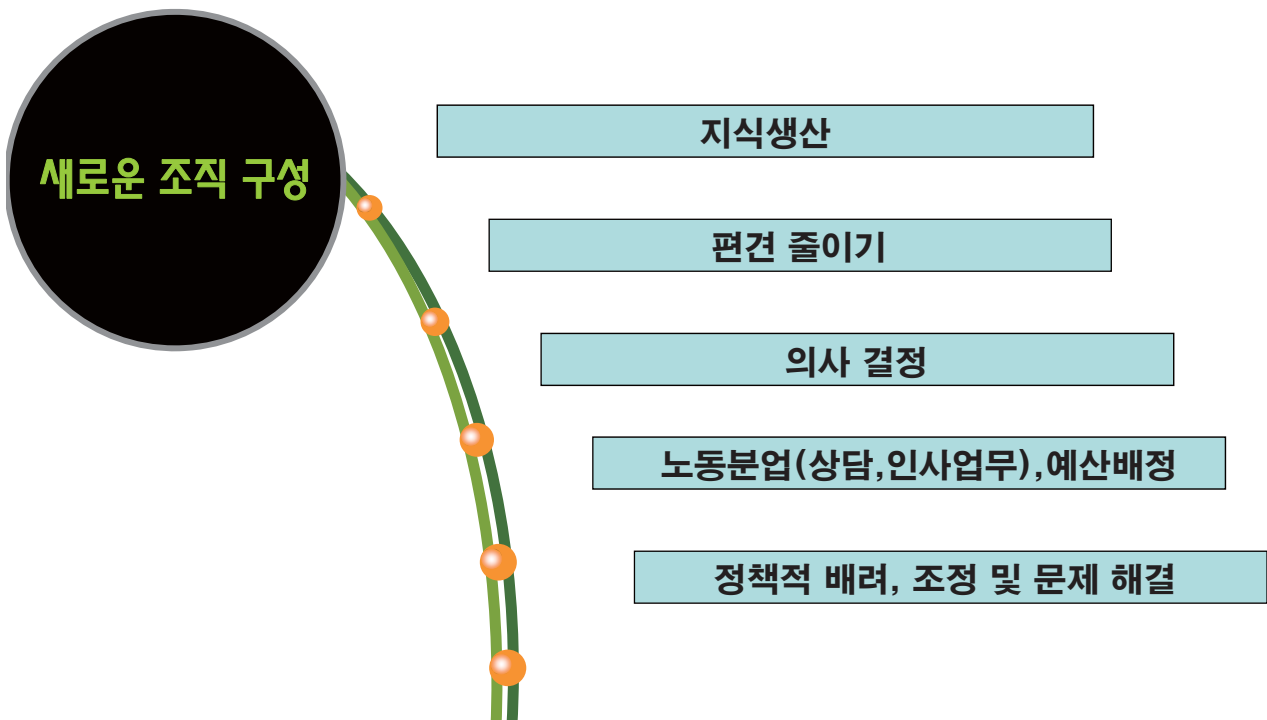
- ‘다른 관점에서 서보는 것’을 교육함으로써 “타인을 배려하는 능력을 키울 수 있고, 복합적이며, 대안적인 가능성을 식별할 수 있는 수단을 제공한다”/학생 및 교수, 행정직은 윤리적 실천의 원칙에 따라 전망 가능한 결과들의 형평성과 공평성을 판단하는 ‘훈련’을 받아야 함

The Dimension of Multicultural Education.

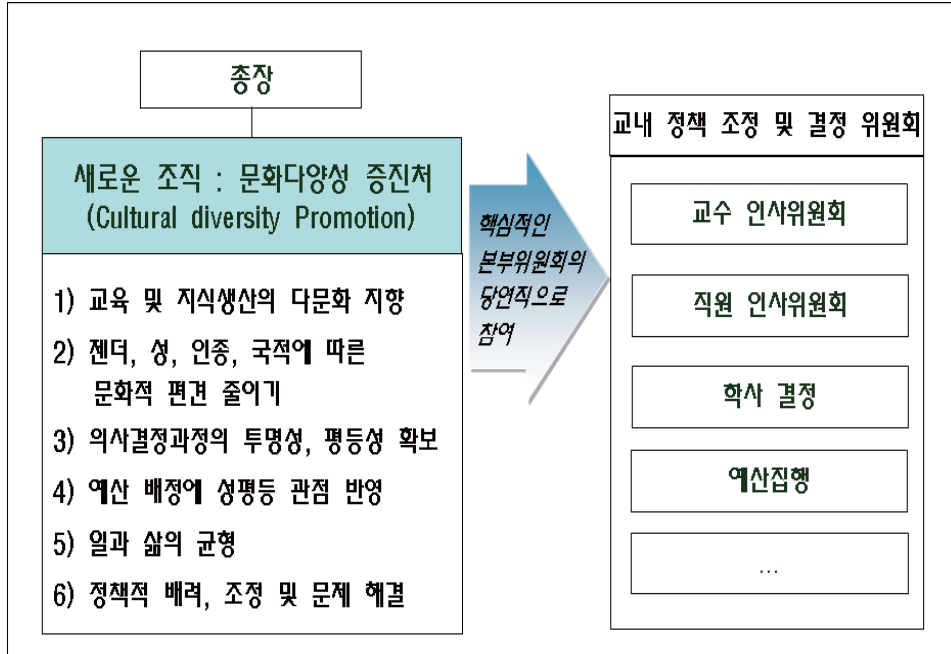
Note: Copyright © 2002 by James A. Banks. Used with the permission of the author.



다양성 증진을 위한 정책제안



미완의 기획



부록B

다양성위원회 정책연구팀 정기회의록

다양성위원회 기획정책연구과제

서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구 1차 회의록

일 시 : 2016년 5월 3일(화) 12:00-13:30

장 소 : 호암교수회관 2층 플럼룸

참석자 : 노정혜(위원장), 이정상(부위원장), 배유경(전문위원), 홍정아(직원)/이상 다양성위원회 소속/ 한신갑(사회학과 교수, 연구책임자), 송미정(영어영문학과 교수), 이경우(재료공학부 교수), 이우영(법학전문대학원 교수), 이준호(생명과학부 교수), 성연주(사회학과 박사과정, 조교)

작성 자 : 성연주

1. 소개 및 인사

구분	성명	소속기관	소속부서	비고
연구책임자	한신갑	사회과학대학	사회학과	
공동연구원	김나영	의과대학	내과학교실	미참석
	송미정	인문대학	영어영문학과	
	우지숙	행정대학원	행정학과	미참석
	윤석화	경영대학(원)	경영학과	미참석
	이경우	공과대학	재료공학부	
	이우영	법과대학	법학부	
	이준호	자연과학대학	생명과학부	
보조연구원	성연주	사회과학대학	사회학과 박사과정	
	임여진	사회과학대학	사회학과 석사과정	미참석

2. 연구 대상에 대한 논의

- 교원 다양성의 여러 차원과 범주 중 이 연구에서 다룰 대상을 선정할 필요성
- 지표 설정의 목적과 방법 - 양적/질적 측면의 원인과 효과
- 연구의 시간적 지평 - 단기-중기-장기

3. 교원 다양성 학내 현황

- 기존 자료 상황과 문제점
- '3분의 1' 시행령을 보는 시각

4. 이후 일정

- ① 2주 후인 5/16-20 중 2차 회의 개최 추진 (5개월 중 약 10회 회의 진행 예정)
 - 2차 회의 안건: 다양성위원회 1차 정책과제 보고서와 포럼 요약/설명
 - 역할 분담
- ② 연구 종료 전인 9월 중 연구결과를 공유할 수 있는 포럼 추진

다양성위원회 기획정책연구과제

서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구 2차 회의록

일 시 : 2016년 5월 20일(금) 9:00-11:00

장 소 : 롯데국제관 5층 다양성위원회 위원장실

참 석 자 : 한신갑(사회학과 교수, 연구책임자), 김나영(의과대학 내과학교실 교수), 송미정(영어영문학과 교수), 이경우(재료공학부 교수), 이준호(생명과학부 교수), 성연주(사회학과 박사과정, 조교), 임여진(사회학과 석사과정, 조교), 배유경(다양성위원회 전문위원)

작 성 자 : 성연주

1. '서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진 방안(2015 기획연구과제)' 요약 발표

- 교원다양성이 필요한 논리적 근거(창의적 지식 공동체 구현에 필요한 특성 등)
- 교육공무원법 개정안 제안 내용
- 서울대학교 다양성위원회의 창립 배경 및 향후 역할과 과제
- 하버드대학교 교원다양성 현황 및 '교원 발전 및 다양성 위원회' 소개

2. 연구 세부 내용에 대한 논의

- 연구의 초점과 범위에 대한 논의 - 여성 교원을 중심으로
- 다양성 지표 설정 - 단위(퍼센트 등), 수준(학과, 단과대학), 단계(채용, 승진) 논의
- 연구의 방향 - 가시적 방안 제시, 제도 개선 초점

3. 연구를 위해 필요한 자료

- 국내외 타 대학의 여성교원 관련 정책 및 제도
- 서울대 여성교원의 승진 관련 자료 - 출산, 육아휴직제도 신청 현황 및 효과
- 교원임용 관련 법령, 학내 규정 정리
- 여성교원 대상 설문조사 자료 - 의대 함춘여의사회 설문조사 자료 공유 (김나영 교수님)
- 여성교원 관련 선행연구 자료 (여교수회, 여성연구소, 양성평등추진위원회 등)

4. 이후 일정

- ① 2주 후인 5/31-6/3 중 3차 회의 개최 추진
 - 3차 회의 안건: 여성교원 채용 관련 선행연구 자료 요약
 - 선행연구를 바탕으로 본 연구에서 나아갈 세부 방향 및 목표 설정
 - 역할 분담
- ② 일본 니혼대학교 요시다 노로 교수 초청

다양성위원회 기획정책연구과제

서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구 3차 회의록

일 시 : 2016년 6월 8일(수) 16:00-18:00
 장 소 : 롯데국제관 5층 다양성위원회 위원장실
 참석자 : 한신갑(사회학과 교수, 연구책임자), 김나영(의과대학 내과학교실 교수), 우지숙(행정대학원 교수), 이경우(재료공학부 교수), 이준호(생명과학부 교수), 배유경(다양성위원회 전문위원), 성연주(사회학과 박사과정, 조교), 임여진(사회학과 석사과정, 조교)
 작성자 : 성연주

1. 여성교원 임용 관련 선행연구 및 기존 자료 요약 발표

· 선행연구 목록

일시	주체	연구명
2007.12	양성평등추진위원회	양성평등에 입각한 대학교원인사제도의 개선방안에 대한 콜로키움
2008.12	여성연구소	여교수 채용확대 방안 연구
2010.2	여교수회, 여성연구소	여교수 지원제도 도입에 관한 연구
2011.4	양성평등추진위원회	여성인력 참여확대를 위한 서울대학교 양성평등 조치계획 추진실적 보고서
2013.12	여교수회	여성글로벌리더십 강화방안연구
2014.12	여교수회	서울대학교의 양성평등추진정책의 검토와 발전방향 제시
2016.4	다양성위원회	서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진 방안

· 7개 선행연구의 제안사항: 여교수 임용 목표제 재도입, 학교 의사결정 과정에서 여성 대표성 진작, 여성 임용 관련 본부 차원의 백서 발간, 실행력 있는 전담인력 배정 등

2. 연구 세부 내용에 대한 논의

- 여성교원 임용의 기준 설정 - 학과를 중심으로
- 여성교원 임용에 대한 학과별 로드맵 설정
 - 연도별 목표 설정, 목표 달성 여부에 따른 인센티브 제시
- 본부보직(처장 등), 각종 위원회 내 여성비율 목표 설정 필요
- 외국인 교원에 대한 통계자료 및 관련 내용 추가 - 국내외 대학과의 비교

3. 연구를 위해 필요한 자료

- 양성평등추진위원회 회의록 및 조치사항과 여교수지원제도 신청 현황
- 95-20XX학번 대상(현재 신입교수 임용자의 학부 학번) 학과별 여학생 수 자료
- 일본 니혼 대학교 요시다 노로 교수 - 여성교원 임용 관련 자료 요청

4. 이후 일정

- 4차 회의 준비 사항: 여성교원 채용 관련 필요한 과제, 정책, 안건을 2-3개씩 제안

다양성위원회 기획정책연구과제

서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구 4차 회의록

일 시 : 2016년 7월 6일(수) 12:00-14:00

장 소 : 교수회관 5회의실

참 석 자 : 한신갑(사회학과 교수, 연구책임자), 김나영(의과대학 내과학교실 교수), 송미정(영어영문학과 교수), 우지숙(행정대학원 교수), 이경우(재료공학부 교수), 이준호(생명과학부 교수), 배유경(다양성위원회 전문위원), 성연주(사회학과 박사과정, 조교), 임여진(사회학과 석사과정, 조교)

작 성 자 : 성연주

1. 회의자료 발표

- 요시다노로 교수님(니혼대학교) 자료 요약 발표
 - 한국여성과학기술총연합회 초청강연(2015.11) 발표자료 '동아시아 여성 연구자의 임용 및 승진에 대한 국가간 비교 연구'를 중심으로
- 2012-15 양성평등추진위원회 회의록 요약 발표
 - 회의록 14건의 의결사항 및 논의내용 검토
- 교무과 제공 통계자료 설명
 - 교원임기신축운영제도 신청 현황 (2010-2016)
 - 직급별 여교수 현황 (2016.4.1. 기준)
 - 여교수 신규임용 현황 (2010-2015)
 - 신입교수임용시 지원자 및 최종임용자 남/녀 현황 (2015.4-2016.4)
 - 학사과정 입학생 남녀 현황 (1995-2004) 및 학과별 가이드라인 예시
- 선생님들께서 보내주신 제안/과제 검토
 - 총장단 등 대학 리더십의 의지
 - 총장단, 처장단, 위원회 등 의사결정기구 내 다양성 확대
 - 1/3법 개정 및 고등교육법 검토/수정
 - 여성교원 채용의 실질적 실행을 위한 구체적인 목표 수립 및 인센티브제 도입
 - 양성평등추진위원회 역할 제고
 - 여성교원 대상 지원제도 구축/강화
 - 여성 학문후속세대 지원

2. 회의자료에 대한 논의

- 요시다노로 교수님께 과학기술을 포함한 일본 여성교원 임용 사례 전반에 대한 발표 요청
- 교무과 제공 통계자료에서 전임/기급 교원을 구분하여 계산 필요
- 선생님들께서 제안한 사항들을 구체화하여 5차회의 때 역할 분담할 예정

3. 이후 일정

- 1주 뒤인 7/13(수) 5차회의 개최

다양성위원회 기획정책연구과제
서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구 5차 회의록

일 시 : 2016년 7월 13일(수) 12:00-14:00

장 소 : 교수회관 5회의실

참 석 자 : 한신갑(사회학과 교수, 연구책임자), 노정혜(다양성위원회 위원장), 김나영(의과대학 내과학교실 교수), 송미정(영어영문학과 교수), 이경우(재료공학부 교수), 이준호(생명과학부 교수), 배유경(다양성위원회 전문위원), 홍정아(다양성위원회 직원), 성연주(사회학과 박사과정, 조교), 임여진(사회학과 석사과정, 조교)

작 성 자 : 성연주

1. 역할분담 논의

- 최종보고서 제목 - 서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구: 여성교원을 중심으로
- 역할분담 논의 및 배정 (별첨 참조)
- 초안 작성을 위한 '템플릿' 송부 (예정)
- 참고자료(선행연구) 및 여성교원 관련 통계자료 목록 송부 (예정)

2. 9월 포럼 개최 논의

- 9/9(금) 오후 2-4시 일정 확정
- 요시다노로 교수님께 공식 레터 발송 필요
 - 과학기술을 포함한 일본 여성교원 임용 우수사례 전반에 대한 발표 요청
- 연세대 문화인류학과 김현미 교수님, 서울대 식품영양학과 백희영 명예교수님 컨택 고려
- 9월 마지막 주 연구결과 내용 발표 목적의 포럼 추가 개최

3. 이후 일정

- 2주 뒤인 7/27(수) 6차 회의 개최 - 숙제 초안 논의

다양성위원회 기획정책연구과제
서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구 6차 회의록

일 시 : 2016년 7월 27일(수) 12:00-14:00
장 소 : 교수회관 2회의실
참 석 자 : 한신갑(사회학과 교수, 연구책임자), 김나영(의과대학 내과학교실 교수), 이준호(생명과학부 교수), 배유경(다양성위원회 전문위원), 성연주(사회학과 박사과정, 조교), 임여진(사회학과 석사과정, 조교)
작 성 자 : 성연주

1. 역할분담 논의

- 초안 검토 및 논의 (상세 내용 별첨 PDF 참조)
- 초안 내용 중 몇 가지 합의가 필요한 사항 토의
 - 교육공무원법 타교 또는 타학과 출신의 자 1/3 규정
→ 타교 또는 타 대학 출신자와 소수 성별 교수의 수를 합쳐 2/5이 넘도록 (40%) 로 개정
 - 각 단과대학 인사위원회 여성교원 25% 참여 목표제 도입
 - 학내 위원회의 위촉직 위원 구성에서 특정 성별이 6/10 초과하지 않을 것 조항 신설

2. 9월 포럼 개최 논의

- 9/9(금) 오후 2-4시, 아시아연구소 2층 영원홀
 - 연세대학교 문화인류학과 김현미 교수님 참석 확정
- 요시다노로 교수님께 공식 레터 발송 완료 (7/26)
 - 9/8-10 2박 3일 일정으로 초청
 - 9/8 한국여성과학기술총연합회 주관 일정 (예정)
 - 9/9 오후 5시 포럼 종료 후 다양성위원회 주관 간담회 및 만찬 (예정)

3. 이후 일정

- 3주 뒤인 8/17(수) 7차 회의 개최
 - 오늘 회의에서 논의한 사항 수정 및 보완하여 회의 전 송부

다양성위원회 기획정책연구과제

서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구 7차 회의록

일 시 : 2016년 8월 17일(수) 12:00-14:00
장 소 : 다양성위원회 위원장실
참 석 자 : 한신갑(사회학과 교수, 연구책임자), 김나영(의과대학 내과학교실 교수), 송미정(영어영문학과 교수), 이경우(재료공학부 교수), 성연주(사회학과 박사과정, 조교), 임여진(사회학과 석사과정, 조교)
작 성 자 : 성연주

1. 수정본 검토

- 수정본 검토 및 논의 (상세 내용 별첨 PDF 참조)
- 교육공무원법 타교 또는 타학과 출신의 자 1/3 규정 논의
 - 교육공무원법 개정과 서울대 내규 개정 중 보다 현실적이고 효과적인 방안 고민
 - 단과대학 간 차이를 고려한 '예외조항 추가' 검토
 - 다양성의 지표로 '타교출신'과 '여성교원'을 같은 조항에 함께 명시하는 안과, 두 개 분류를 나누어 각각 별도 조항으로 기술하는 안에 대해 논의 필요

2. 9월 포럼 개최 논의

- 9/9(금) 오후 2-4시, 아시아연구소 2층 영원홀
- 여성과학기술총연합회 통해 사회자 추천 (김나영 선생님)
- 상세 프로그램

14:00-14:10	개 회 사	노정혜 (다양성위원회 위원장)
14:10-14:20	축 사	백희영 (전 여성가족부 장관)
14:20-14:30	연구소개 및 보고	한신갑 (사회학과)
14:30-15:30	발 표	요시다 노로 (일본 니혼대) 김현미 (연세대)
15:30-15:40	토 론	윤애선 (부산대 여교수회 회장)
15:40-16:00	질의응답	

3. 이후 일정

- 2주 뒤인 8/29~9/2 중 회의 개최
 - '교육공무원법 타교 또는 타학과 출신의 자 1/3 규정'에 대해 주로 논의
 - 9/9 포럼 준비

다양성위원회 기획정책연구과제

서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구 8차 회의록

일 시 : 2016년 9월 1일(목) 13:00-14:00
 장 소 : 다양성위원회 위원장실
 참 석 자 : 한신갑(사회학과 교수, 연구책임자), 이경우(재료공학부 교수), 이우영(법학대학원 교수), 배유경(다양성위원회 전문위원), 성연주(사회학과 박사과정, 조교), 임여진(사회학과 석사과정, 조교)
 작 성 자 : 성연주

1. 수정본 검토

- 수정본 검토 및 논의 (상세 내용 별첨 엑셀 파일 참조)
- 교육공무원법 개정안: 9차 회의 전 이준호 선생님과 추가 논의 예정
 - 별도 회의 (서면 회의) 구성 ?
- 1장에 '여성교원 채용 활성화를 해야 하는 정당성, 필요성' 내용 추가 (이우영 선생님)
- 4, 5장 내용을 엮어 '지속가능한 다양성을 위한 지원 방식'으로 재구성 (송미정, 우지숙, 이우영 선생님)

2. 9/9일 포럼 개최 논의

- 요시다 노로 교수님과 오후 12시 중식 (현재 미정, 요시다 노로 교수님의 일정 확인 중)
- 포럼 종료 후 오후 5시 다양성위원회, 여교수회 공동주최 간담회 진행
- 상세 프로그램

14:00-14:10	개 회 사	노정혜 (다양성위원회 위원장)
14:10-14:20	축 사	백희영 (전 여성가족부 장관)
14:20-14:30	기조발제	한신갑 (사회학과)
14:30-15:30	발 표	요시다 노로 (일본 니혼대) 김현미 (연세대 문화인류학과)
15:30-15:50	토 론	윤애선 (불어불문학과, 부산대 여교수회 회장) 정효지 (보건대학원, 서울대 여교수회 부회장)
15:50-16:00	질의응답	
17:00-	간 담 회	다양성위원회 / 여교수회 주관 호암교수회관 릴리홀 (1층)

3. 이후 일정

- 9월 4-5째주 중 9차 회의 진행 - 결과보고서 논의
- 9월 30일 다양성위원회 정기회의에서 연구결과 발표

다양성위원회 기획정책연구과제
서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구 9차 회의록

일 시 : 2016년 9월 26일(월) 12:00-14:00

장 소 : 교수회관 회의실1

참 석 자 : 한신갑(사회학과 교수, 연구책임자), 송미정(영어영문학과 교수), 우지숙(행정대학원 교수), 이경우(재료공학부 교수), 이우영(법학대학원 교수), 이준호(생명과학부 교수), 노정혜(다양성위원회 위원장), 배유경(다양성위원회 전문위원), 성연주(사회학과 박사과정, 조교), 임여진(사회학과 석사과정, 조교)

작 성 자 : 성연주

1. 결과보고서 관련 논의

- 교육공무원법 개정안: 다양성의 정의와 범위, 개정안과 교육단위별 정책과의 연관성 논의
- 교육단위별 정책: 전공별 성비의 차이를 고려하여 교육단위별 소수성별 교원의 목표치로 최소 10% 제안
(예: 여성교원이 0명인 교육단위의 경우 교원의 10%까지 여성교원으로 구성)
- 여성교원 역량강화 방안 중 일가정 양립 지원 외에 연구 지원 강화 여부 논의

2. 이후 일정

- 9/30(금) 다양성위원회 정기회의에서 연구결과 발표 예정 (한신갑 선생님)
- 10월 1째주 최종 회식 예정
- 10월 2째주 결과보고서 마무리 및 인쇄

