



서울대학교

다양성보고서

2016



서울대학교

다양성보고서

2016

목차

축사		xv
발간사		xvii
한눈에 보는 서울대 다양성		xix
I. 서문		1
II. 구성원의 다양성		
	1. 조직과 구성원 개요	3
	1.1. 기구 조직	3
	1.2. 구성원	4
	2. 교원과 학생 분포	9
	2.1. 서론	9
	2.2. 단과대학/대학원별 분포	12
	2.3. 학과/학부/교실별 분포	15
	3. 여성 전임교원과 여학생	30
	3.1. 서론	30
	3.2. 여교수 비율별 학과/학부/교실의 분포	33
	3.3. 단과대학별 여학생과 여교수의 비율	34
	3.4. 2000년 이후 신규임용 여교수 비율의 추이	36
	3.5. 2000년 이후 여교수 비율의 추이	37
	3.6. 직급별 여교수 비율	37
	4. 다양한 학문적 배경의 전임교원	38
	4.1. 서론	38
	4.2. 내국인 전임교원의 출신학부	39
	4.2.1. 직급별 분포	39
	4.2.2. 성별 분포	40
	4.3. 내국인 전임교원의 최종학위	41
	4.3.1. 직급별 분포	41
	4.3.2. 단과대학별 분포	43

4.3.3. 학위수여국가별 분포	44
4.3.4. 출신학부와 최종학위 분포	44
4.4. 외국인 전임교원	45
4.4.1. 직급별/성별 분포	45
4.4.2. 단과대학/대학원별 분포	46
4.4.3. 임용 추이	47
5. 비전임교원과 연구원	48
5.1. 서론	48
5.2. 기금교원과 HK교원	50
5.2.1. 기금교원	51
5.2.2. HK교원	52
5.3. 비전임 교육중심 교원	53
5.3.1. 비전임 교육중심 교원 집단 설명	53
5.3.2. 비전임 교육중심 교원의 분포	54
5.4. 비전임 연구중심 교원/연구원	56
5.4.1. 비전임 연구중심 교원/연구원 집단 설명	56
5.4.2. 비전임 연구중심 교원/연구원의 분포	58
5.5. 외국인 비전임교원/연구원	61
5.5.1. 외국인 비전임교원/연구원의 분포	61
5.5.2. 외국인 비전임교원/연구원의 출신국가	62
6. 다양한 사회경제적 조건의 학생들	64
6.1. 서론	64
6.2. 다양한 인재 선발전형	66
6.3. 경제적 지원	68
6.4. 대학원 학생	69
6.5. 외국인 학생	71
7. 다양한 근무조건의 직원들	73
7.1. 서론	73
7.2. 계약 형태 설명	75
7.3. 직원의 계약형태별/성별 분포	75
7.4. 직원의 조직기구별/성별 분포	76

	7.5. 직원의 채용시기별/성별 분포	79
	7.6. 조교	81
III. 구성원의 대표성과 거버넌스 참여	1. 서론	82
	2. 주요보직 참여현황	83
	2.1. 주요보직의 직급별 분포	83
	2.2. 주요보직의 성별 분포	85
	3. 주요위원회 참여현황	88
	3.1. 정관·학칙에 규정된 위원회 참여현황	88
	3.2. 평의원회 참여현황	89
	4. 의사결정기구의 성평등성	90
IV. 대학생활 지원	1. 서론	93
	2. 교원/직원 지원	94
	2.1. 신규임용교원 오리엔테이션	94
	2.2. 교원역량강화 프로그램	95
	2.3. 직원교육	95
	3. 학생 지원	98
	3.1. 등록금	98
	3.2. 장학금 수혜현황	101
	3.2.1. 일반장학금	101
	3.2.2. 외국인과 국제교류를 위한 장학금	104
	3.2.3. 선한인재 장학금	105
	3.3. 학습과 생활 지원	106
	3.3.1. 학생처 프로그램	106
	3.3.2. 국제협력본부 프로그램	107
	3.3.3. 단과대학별 학생지원 프로그램	109
	3.3.4. 교수학습개발센터 프로그램	111
	3.3.5. 기타 부속시설 프로그램	112

4. 장애인 지원	113
4.1. 등록 현황	113
4.2. 장애학생 지원시설 및 서비스	114
5. 대학생활	115
5.1. 주거 지원	115
5.1.1. 교수아파트	115
5.1.2. 직원아파트	117
5.1.3. 학생기숙사	117
5.2. 식당	119
5.3. 학생 복지시설	121
6. 일·생활 균형	122
6.1. 직장어린이집	122
6.2. 모유수유실	123
6.3. 휴가와 휴직	124
6.4. 교원의 계약기간연장제도	126
6.5. 휴학	126
6.6. 논문심사사유예제도	128
V. 학술활동과 인식 · 문화의 다양성	
1. 서론	130
2. 교육과 연구의 교류	131
2.1. 학자 교류	131
2.1.1. 전임교원 해외파견 현황	131
2.1.2. 외국인 방문학자 현황	133
2.2. 국제교류협정	135
2.3. 학생 교류	138
2.3.1. 해외 교환 및 방문학생 현황	138
2.3.2. 외국인 교환학생 현황	141
2.3.3. 국내대학 학점교류제도	143
3. 외국어 강의	147
4. 다양성 교육	149
4.1. 다양성 관련 교과목	149

4.2. 해외대학 사례	151
4.3. 선한인재 교과목	154
4.4. 인권센터 인권/성평등 교육	155
5. 다양성 정책 연구	156
5.1. 다양성 관련 정책연구	156
5.2. 2016년 다양성위원회 연구과제	157
5.2.1. 교원 다양성 증진 방안 연구	158
5.2.2. 서울대학교 다양성 환경조사	159
6. 다양성 관련 기관	163
VI. 요약 및 정책 제언	
1. 요약	164
2. 2017년 주요 정책 제언	165
2.1. 교원 다양성 임용 증진을 위한 본부 차원의 추진방안 제시	165
2.2. 여성 전임교원의 주요 위원회 참여 확대 명문화	165
3. 추진과제	165
3.1. 단기 추진과제 (1-2년)	165
3.1.1. 구성원의 직무와 현황을 반영하는 정확한 분류	165
3.1.2. 통계자료 구축 및 보완	165
3.1.3. 다양성 지표 개발	166
3.1.4. 외국인 교원의 지원 확대	166
3.2. 중장기 추진과제 (3-5년)	166
3.2.1. 다양한구성원의 구성비율 제고를 위한 계획수립과 실행	166
3.2.2. 다양한 구성원의 대표성 제고를 위한 계획수립과 실행	166
3.2.3. 대학생활 지원 확대	166
3.2.4. 학술활동과 인식·문화의 다양성 증진	167
감사의 글	168
부록	
1. 다양성위원회 위원	170
2. 2016 다양성위원회 활동	171
3. 기관별 다양성담당자 명단	182
4. 2017 서울대학교 다양성 파이어니어 선발전 수상 과제목록	185

표 목차

〈표 1-1〉 서울대학교 기구 조직표	3
〈표 1-2〉 교육 기구	4
〈표 1-3〉 직책에 따른 인력현황	4
〈표 1-4〉 구성원 분류	5
〈표 1-5〉 구성원 분류표의 고려사항	7
〈표 2-1〉 전임교원과 재학생 현황표 이해를 위한 안내	10
〈표 2-2〉 단과대학별 전임교원과 재학생 분포	12
〈표 2-3〉 다양성 임용	14
〈표 2-4〉 학과/학부/교실별 전임교원과 재학생 분포	15
〈표 2-5〉 여학생과 여교수의 분포	30
〈표 2-6〉 미국 대학의 STEM 분야의 여성	31
〈표 2-7〉 여교수 비율별 학과/학부/교실 수	33
〈표 2-8〉 단과대학/대학원 별 여학생 비율과 여교수 비율	34
〈표 2-9〉 2000-2016년 신규임용 여교수 비율	36
〈표 2-10〉 2000-2016년 재직 중인 여교수 비율	37
〈표 2-11〉 2016년 세부직급별 여교수 비율	37
〈표 2-12〉 국적과 학부 출신 대학에 따른 전임교원의 분포	38
〈표 2-13〉 내국인 전임교원의 직급별 출신학부 분포	39
〈표 2-14〉 내국인 전임교원의 직급별/성별 출신학부 분포	40
〈표 2-15〉 내국인 전임교원의 최종학위 분포	41
〈표 2-16〉 의치대를 제외한 내국인 전임교원의 최종학위 분포 비율	41
〈표 2-17〉 내국인 전임교원 최종학위 취득 국가분포	44
〈표 2-18〉 내국인 전임교원의 출신학부와 최종학위 대학	45
〈표 2-19〉 외국인 전임교원의 직급별/성별 분포	45
〈표 2-20〉 외국인 전임교원의 단과대학/대학원별 분포	46
〈표 2-21〉 외국인 전임교원 수 추이	47
〈표 2-22〉 서울대학교 교육/연구 담당 교원/연구원	48
〈표 2-23〉 기금교원의 직급별/성별 분포	51
〈표 2-24〉 기금교원의 출신학부와 최종학위	51
〈표 2-25〉 HK교원의 직급별/성별 분포	52
〈표 2-26〉 HK교원의 출신학부와 최종학위	52
〈표 2-27〉 비전임 교육중심 교원집단 설명	53

〈표 2-28〉 비전임 교육중심 교원의 유형별 분포	54
〈표 2-29〉 비전임 교육중심 교원의 성별 분포	54
〈표 2-30〉 외국인 비전임 교육중심 교원의 분포	55
〈표 2-31〉 외국인 비전임 교육중심 교원의 성별 분포	55
〈표 2-32〉 외국인 비전임교원 수 추이	56
〈표 2-33〉 비전임 연구중심 교원/연구원집단 설명	56
〈표 2-34〉 비전임 연구중심 교원/연구원의 유형별 분포	58
〈표 2-35〉 비전임 연구중심 교원/연구원의 성별 분포	58
〈표 2-36〉 연구시설-주관기관별 비전임 전업 연구중심 교원/연구원 분포	59
〈표 2-37〉 외국인 연구중심 교원/연구원의 분포	61
〈표 2-38〉 외국인 연구중심 교원/연구원의 성별 분포	61
〈표 2-39〉 외국인 교원/연구원의 출신국가	62
〈표 2-40〉 서울대학교 학생 분포	64
〈표 2-41〉 서울대학교 재학생의 성별 분포	64
〈표 2-42〉 출신 지역 분포	67
〈표 2-43〉 출신 고교 유형별 분포	67
〈표 2-44〉 2014년-2016년 출신 고교 유형별 분포	67
〈표 2-45〉 선한인재 장학금 수혜학생들의 입학전형별 분포	68
〈표 2-46〉 대학원 재학생과 연구생 현황	69
〈표 2-47〉 학위과정 내 외국인 재학생 현황	71
〈표 2-48〉 단과대학별 학위과정 내 외국인 재학생 현황	72
〈표 2-49〉 외국인 재학생 추이	73
〈표 2-50〉 서울대학교 직원	74
〈표 2-51〉 계약 형태 설명	75
〈표 2-52〉 직원의 계약형태별/성별 분포	75
〈표 2-53〉 직원의 소속기관별/성별 분포	76
〈표 2-54〉 조직기구별 일반정규직 비율	77
〈표 2-55〉 조직기구별 여성 직원 비율	77
〈표 2-56〉 직원의 채용시기별/성별 분포	79
〈표 2-57〉 일반정규직 직원의 직급 분포	80
〈표 2-58〉 조교의 조직기구별/성별 분포	81
〈표 2-59〉 조교 임용 시기	81

〈표 3-1〉 주요보직의 범위와 보직 수	83
〈표 3-2〉 주요보직의 직급별 분포	83
〈표 3-3〉 주요보직의 성별 분포	85
〈표 3-4〉 1975년 이후 부처장급 이상 보직 여교수	88
〈표 3-5〉 서울대학교 정관과 학칙에 규정된 심의기구	88
〈표 3-6〉 전임교원 위원회 참여 현황	89
〈표 3-7〉 위원회 참여 교원 성별/연령별 분포	89
〈표 3-8〉 평의원 교원의 단대별 성별 분포	89
〈표 4-1〉 2016년 제1차 신규임용교원 워크숍 목록	94
〈표 4-2〉 교원역량강화 프로그램	95
〈표 4-3〉 신규행정가 과정	95
〈표 4-4〉 직원대상 교육과정과 교육대상	96
〈표 4-5〉 최근 10년 간 등록금 변화율	98
〈표 4-6〉 2017년 1학기 신입생·1학년 단과대학별 등록금	99
〈표 4-7〉 2017년 1학기 대학원 신입생·1학년 단과대학별 등록금	100
〈표 4-8〉 서울대학교 지원 장학금 금액 현황	101
〈표 4-9〉 장학금 세부유형별 수혜자 1인당 평균 지원금액	104
〈표 4-10〉 2016년 기초학문분야 학문후속세대 장학금 수혜현황	104
〈표 4-11〉 교환학생 장학금 수혜현황	105
〈표 4-12〉 선한인재 장학금 수혜현황	105
〈표 4-13〉 학생처의 학생활동 지원사업	106
〈표 4-14〉 학생처의 외국인 학생 지원 프로그램	106
〈표 4-15〉 외국인 구성원을 위한 안내자료 목록	107
〈표 4-16〉 스누 버디 프로그램 학생 참여 현황	108
〈표 4-17〉 단과대학별 학생지원프로그램 현황	109
〈표 4-18〉 교수학습개발센터 학생지원 프로그램	111
〈표 4-19〉 학내 구성원을 위한 멘토링/상담프로그램	112
〈표 4-20〉 장애학생 지원시설	114
〈표 4-21〉 장애학생 지원서비스	114
〈표 4-22〉 교수아파트 이용현황	115
〈표 4-23〉 2017년 교수아파트 이용료	116
〈표 4-24〉 교수아파트 국적별 이용현황	116

〈표 4-25〉 직원아파트 현황	117
〈표 4-26〉 기숙사 이용현황	118
〈표 4-27〉 기숙사 이용자 세부사항	118
〈표 4-28〉 2017년 1학기 기숙사 이용료 현황	119
〈표 4-29〉 서울대학교 구내식당 현황	120
〈표 4-30〉 학생을 위한 복지시설 현황	121
〈표 4-31〉 서울대학교 구성원 직장어린이집 이용자 및 대기자 현황	122
〈표 4-32〉 서울대학교 내 수유시설 설치현황	123
〈표 4-33〉 가족수당 신청자의 자녀수	124
〈표 4-34〉 교직원 출산휴가 및 휴직 현황	124
〈표 4-35〉 교원 휴가 및 휴직 성별현황	125
〈표 4-36〉 직원 휴가 및 휴직 세부현황	125
〈표 4-37〉 교원의 계약기간연장제도 신청현황	126
〈표 4-38〉 임신/출산/육아로 인한 휴학 현황	126
〈표 4-39〉 대학원생 논문심사유예신청 현황	128
〈표 4-40〉 단과대학별 대학원생 논문심사유예신청 현황	128
〈표 5-1〉 서울대학교 전임교원 파견 현황	131
〈표 5-2〉 소속기관별 외국인 방문학자 현황	133
〈표 5-3〉 소속기관별 외국인 방문학자 국가 분포	134
〈표 5-4〉 서울대학교 교류협정 국가 분포	135
〈표 5-5〉 서울대학교 학생들의 해외 교환 및 방문학생 프로그램 참여현황	138
〈표 5-6〉 교환학생 프로그램 지원유형 분포	138
〈표 5-7〉 교환 및 방문학생 프로그램 유형별 참여현황	139
〈표 5-8〉 2016년 SNU in World Program 참여 국가와 인원	141
〈표 5-9〉 외국인 교환학생 현황	141
〈표 5-10〉 2016년 국제하계강좌 참여현황	142
〈표 5-11〉 서울대학교에서 수강한 타대학 학생 현황	143
〈표 5-12〉 서울대학교에서 수강한 타대학 학생 소속 대학	144
〈표 5-13〉 타 대학교에서 수강한 서울대학교 학생 현황	145
〈표 5-14〉 타 대학교에서 수강한 서울대학교 학생의 수강 대학	146
〈표 5-15〉 학부와 대학원 외국어 강의 언어 유형	147
〈표 5-16〉 단과대학별 영어 강의 유형	148

〈표 5-17〉 다양성 관련 교과목 예시	150
〈표 5-18〉 UCLA의 다양성 교과목 예시	151
〈표 5-19〉 2016년 개설된 선한인재 교과목 세부 목록	154
〈표 5-20〉 2016년 인권센터 인권/성평등교육 참여현황	155
〈표 5-21〉 2007년-2016년 서울대학교 다양성 관련 정책연구 목록	156
〈표 5-22〉 교육공무원법 개정안 예시	159
〈표 5-23〉 서울대학교 내 다양성 관련기관	163
〈표 7-1〉 다양성위원회 위원 명단(2016. 04. 01 기준)	170
〈표 7-2〉 다양성위원회 위원 명단(2016. 10. 01 기준)	170

I 그림 목차

〈그림 2-1〉 단과대학/대학원별 전임교원의 최종학위 취득 국가 분포	43
〈그림 3-1〉 서울대학교 의사결정기구 및 정부 위원회 여성 참여 현황 비교	91
〈그림 4-1〉 장학금 유형별 지원금액 현황	101
〈그림 4-2〉 학위과정별 장학금 수혜금액 비율 분포	102
〈그림 4-3〉 장학금 지원 세부유형별 수혜자 인원 현황	103
〈그림 4-4〉 서울대학교 단과대학별 장애인 학생 분포	113
〈그림 5-1〉 서울대학교 교원 파견 기간별 분포	131
〈그림 5-2〉 서울대학교 교원 직위에 따른 파견기간 분포	132
〈그림 5-3〉 서울대학교 교원 파견국가 현황	132
〈그림 5-4〉 단과대학별 교환학생 프로그램 참여 현황	139
〈그림 5-5〉 교환학생 프로그램 국가분포	140
〈그림 5-6〉 외국인 교환학생 국가별 분포	142
〈그림 5-7〉 단과대학별 2016년 선한인재 교과목 수강 현황	154

축사

다양성위원회의 『서울대학교 다양성보고서 2016』의 출간을 진심으로 기쁘게 생각합니다.

다양성위원회는 2016년 3월 여교수회가 발의하여 1년 만에 서울대학교 정관에 근거한 총장 자문위원회로 출범하였습니다. 이후 학내 다양성 증진을 위한 많은 활동들을 수행하고 관련 정책을 제안하며 다양성 발전의 구심점으로서 구성원들에게 확고히 자리 잡았습니다. 한 기관이 이렇게 단기간에 모든 구성원의 지지를 받으며 설립·정착하는 것은 매우 드문 일입니다. 학내 구성원들이 다양성 가치의 중요성과 관련 기관의 필요성에 오랫동안 공감해 왔기 때문일 것입니다.

지금 세계는 많은 문제들에 직면해 있습니다. 서울대학교는 대한민국을 대표하는 대학으로서 세계의 미래를 이끌어 갈 창의적인 연구업적을 생산하고, 공공선을 우선하며 세계의 갈등을 해결해 나갈 선한인재를 양성할 책무를 안고 있습니다. 다양성의 존중이 두 가지 막중한 책무를 수행하기 위한 필수요건일 것입니다. 다양한 관점과 토론이 창의성의 원천이며, 공동체 의식을 갖고 타인을 이해, 배려할 줄 아는 사람이 사회가 필요로 하는 진정한 인재이기 때문입니다.

이런 책무를 수행하기 위해 서울대학교가 다양한 인재들이 모여 서로의 다름을 포용하고 그로부터 학문적·인간적으로 배우고 성장하는 학문공동체의 모범이 되기를 바랍니다. 그런 성숙한 지성의 장에서 우리 모두 함께 노력할 때 국가와 세계발전을 선도하는 대학으로 우뚝 설 수 있을 것입니다. 다양성위원회가 앞으로 서울대인의 다양성을 위한 노력과 의사소통의 구심점 역할을 더욱 잘 해 주실 것을 부탁드립니다. 관련 업무를 수행하며 애써주시는 모든 분들의 노고에 감사드립니다.

서울대학교 총장 **성낙인**

발간사

다양성위원회가 서울대학교의 다양성 현황에 대한 첫 번째 보고서인 『서울대학교 다양성보고서 2016』을 발간하게 되었습니다. 다양성위원회는 서울대학교의 구성원과 운영의 다양성을 증진시키기 위해 설립된 총장 직속 자문기구입니다. 2016년 3월 23일 창립포럼을 통해 학내외에 위원회의 출범을 공식적으로 알린 이래, 정책 연구와 포럼 개최, 다양성 환경조사 실시, 서울대학교 70주년 기념 글로벌 토크콘서트, 2017 서울대학교 다양성 파이어나이어 선발전 개최 등 활발한 활동을 펼쳐 왔습니다.

『서울대학교 다양성보고서 2016』은 서울대학교를 다양성의 관점에서 새로 보는 자체평가 연구의 성격을 지니고 있습니다. 보고서의 방향을 설정하는 것은 쉽지 않은 과제였습니다. 학문공동체의 다양성을 평가하는 중요한 지표는 무엇인지, 그 중에서도 서울대학교의 미래 발전방향에 부합하는 지표는 무엇인지 고민이 많았고, 다양성 관점에서 유의미한 지표를 찾아내고 목차를 구성하기 위하여 수차례의 편집위원회 회의와 자문을 통해 논의를 발전시켰습니다.

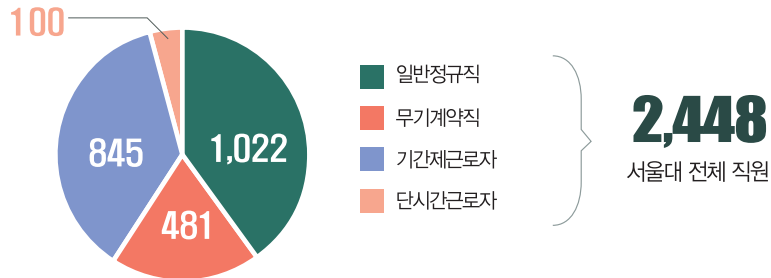
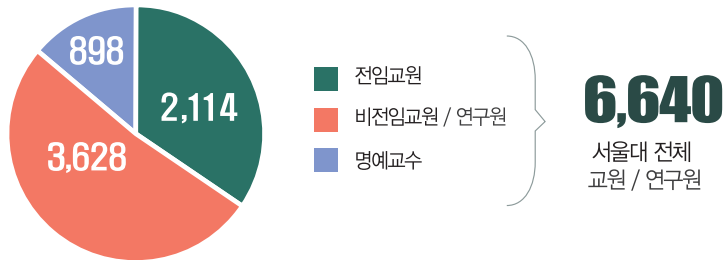
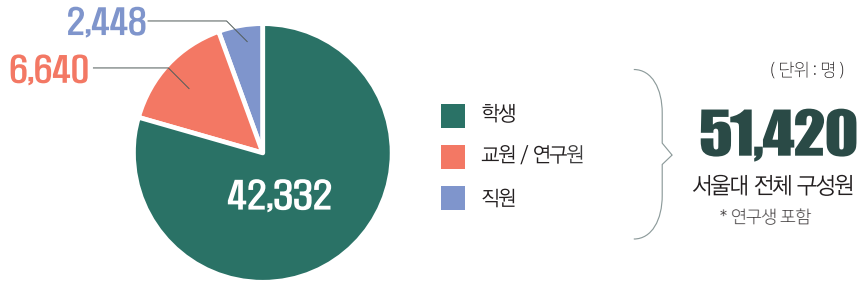
『서울대학교 다양성보고서 2016』에서는 우선 서울대학교의 구성원에 대한 세밀한 통계분석을 실시하고, 그들 중 구성과 대학 운영 면에서 과소대표되거나 마땅히 받아야 할 주목을 받지 못하고 있는 집단들이 누구인지를 살펴보았습니다. 또한 다양한 구성원들의 대학생활 만족도를 향상시키기 위한 제도적 지원이 충분히 이루어지고 있는가를 살펴보고, 마지막으로 서울대학교 전체 구성원들의 다양성에 대한 인식을 제고하고 보다 개방적이고 포용적인 대학을 만들기 위해 어떤 노력이 더 필요한지를 알아보고자 하였습니다.

자체평가 결과 그동안 많은 발전이 있었으며, 앞으로 발전해 나가야 할 부분도 많음을 알게 되었습니다. 그동안의 발전을 이끌어 주신 많은 분들의 노고에 감사드립니다. 앞으로의 발전을 만들어 나가는 것은 지금 여기에 있는 우리의 몫입니다. 우리 모두의 노력을 통해 서울대학교가 다양성의 가치를 보다 적극적으로 받아들이고, 그를 통해 인재 양성과 학문 발전에서 세계를 선도하는 대학으로 도약할 것을 기대합니다. 감사합니다.

다양성위원회 위원장 **노정혜**

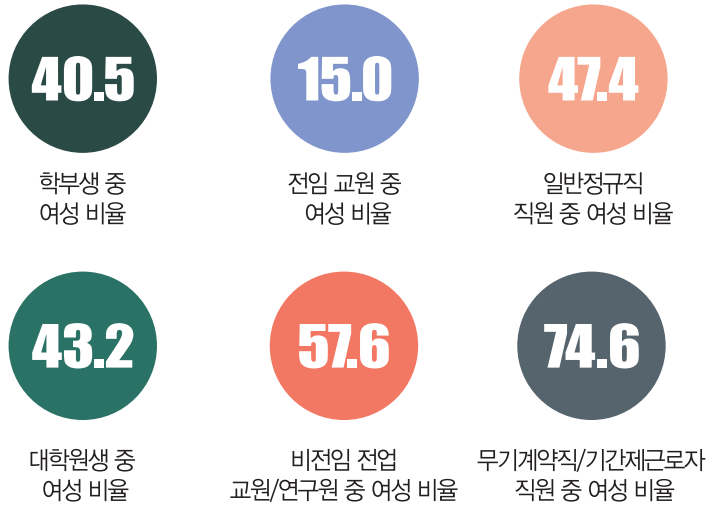
| 한눈에 보는 서울대 다양성

서울대 구성원

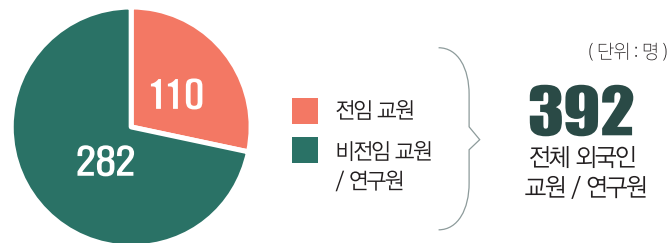


서울대 구성원의 성별 비율

(단위: %)



서울대 국제화 수치



1,724명

외국인 학생
외국인 학생:
정규학생+교환학생

113개국

외국인 학생의
출신국가
외국인 학생:
정규학생+교환학생

47개국

외국인
교원 / 연구원의
출신국가

537명

해외로 나가는
한국인 교환학생

397명

SNU in
World Program
참여 학생
10개국에서 진행되는
글로벌 인재 육성 프로그램

(2016. 10.01)

숫자로 보는 서울대 생활

-0.3%

최근 5년간 평균
등록금 변화율

약 **1,228** 억원

2016년
장학금 금액
교내+교외 장학금

204 명

2016년 글로벌
초우수 장학금
수혜 외국인 학생

1,754 명

2016년 선한인재
장학금 수혜 학생

6,007 명

기숙사
생활 인원

221 명

교수아파트
거주 교원

17 개

캠퍼스 내
학생식당

21 대

셔틀버스 수

16,055 명

2016년 온/오프라인
인권/성평등교육 수요자

414 명

서울대학교
직장어린이집
이용자

19 개

캠퍼스 내
모유수유시설

854 명

2016년 스누버디
활동 인원
스누버디:
외국인 교환학생과
한국인 학생을 이어주는
국제교류 지원 및
봉사 프로그램

2003 년

장애학생지원센터
설립연도

2010 년

교원
계약기간연장제도
도입연도

계약기간연장제도:
임신과 출산기간을
승진 및 정년보장
심사기간에서 제외

2012 년

인권센터
설립연도

2016 년

다양성위원회
설립연도

I. 서문

2016년의 서울대학교는 51,000여명의 학문과 생활의 장이었다. 우리 각자는 고유한 정체성을 지닌 개인이었으며, 다양한 사회적 기준에 따라 학생, 직원, 교원, 연구원 등의 집단에 소속되기도 하고, 여성과 남성, 외국인과 내국인, 비정규직과 정규직, 장애인과 비장애인 등으로 구분되기도 하였다. 때로는 직급, 연령, 출신국가, 출신학교, 소속학과 등의 기준에 따라 더 작은 집단들로 나뉘지기도 하였다. 그리고 동시에 우리 모두는 인간 지성의 발전과 계승을 위해 함께 노력한 서울대학교 구성원이었다.

『서울대학교 다양성보고서 2016』은 서울대학교를 다양성(diversity)의 관점에서 새로 보는 보고서이다. 본 보고서에서 다양성은 성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건 등의 차이나, 그런 차이에 의해 발생하는 다양한 경험, 가치관, 행동양식 등을 가리킨다. 본 보고서의 첫 번째 목표는 서울대학교에 얼마나 다양한 사람들이 있는가를 살펴보고, 그들 중 구성 비율, 의사결정에의 참여도, 기여도 면에서 충분히 인정받고 있지 못한 과소대표(underrepresented) 집단을 찾아내고, 그들의 대표성을 진작하고 행복한 대학생활을 지원하는 방안을 모색하는 것이다. 두 번째 목표는 서울대학교 모든 구성원의 다양성에 대한 이해와 존중을 증진시키는 것이다. 사회에서 어떤 기준에 의해서도 한 번도 과소대표 집단에 속하지 않는 개인은 없기 때문에 다양성은 일부 약자나 소수자만의 문제가 아니라 우리 자신과 모두의 문제이다. 이런 두 가지 방향의 노력을 통해 서울대학교를 성숙하고 지속가능한 학문생태계이자 화합의 공간으로 발전시키는 것이 본 보고서의 궁극적인 목표이다.

현대 사회에서 다양성 가치의 중요성은 이미 충분히 강조되고 있다. 다양한 구성원에 대한 이해, 포용과 존중이 공정한 사회의 기본 요건이며, 갈수록 심화되는 대립과 갈등의 문제를 개선할 수 있는 열쇠이기 때문이다. 또한 공정한 사회 내에서 존중받고 있다는 믿음이 있을 때 구성원들이 최고의 능력을 발휘하므로 다양성의 존중은 각 사회의 발전을 위해서도 필수적이다.

그러나 다양성은 어느 사회보다 대학에서 특별히 중요한 의미를 지니는데, 첫째, 다양성이 대학이 추구하는 창의성의 원천이기 때문이다. 다양한 능력과 경험을 지닌 인재들이 모여 끊임없이 다양한 관점을 제시하고 다양한 도전을 시도할 때 새로운 발상과 발견이 가능해진다. 둘째, 대학이 미래의 주역들을 양성하는 책임을 지고 있기 때문이다. 학생들은 대학에서 진취적인 가치들을 학습하고 체득하여 졸업 후 자신이 속한 사회의 발전을 선도해야 하는데, 그 중 타인의 입장에서 생각하고 배려하게 하는 다양성 존중의 가치가 으뜸이다. 따라서 다양한 인재들을 적극적으로 받아들이고 모두가 존중받는 대학사회를 구현하는 것이 학문적 수월성을 추구하고 사회의 화합과 발전에 기여할 인재들을 양성하겠다는 국민에 대한 약속을 서울대학교가 지키는 길이다.

본 보고서가 2016년의 서울대학교에 대해 던진 질문은 다음과 같다.

- (1) 어떤 다양한 구성원 집단들로 이루어져 있는가?
- (2) 교육과 연구의 다양성과 전문성을 확보할 수 있도록 성별, 다양한 학문적 훈련, 세계화를 반영하는 전임교원의 임용이 이루어지고 있는가? 그들은 대학의 중요한 의사결정에 적절한 수준으로 참여하고 있는가?
- (3) 대학의 주요 구성원이면서 가시성(visibility)과 대표성 면에서 마땅히 받아야 할 주목을 받지 못하고 있는 집단은 누구인가?
- (4) 다양한 능력과 경험을 갖춘 학생들을 적극적으로 받아들이고, 의견을 청취하고, 학업과 대학생활을 지원하기 위해 노력하고 있는가?
- (5) 모든 구성원이 다양성의 비전을 공유하도록 노력하고, 교육, 연구, 대학 문화에서 다양성을 중요한 요소로 고려하고 있는가?

본 보고서에서는 II장에서 서울대학교 구성원을 다양성의 관점에서 분류한 후, 특히 관심을 기울일 2016년의 과소대표집단 6개를 설정하고 그 현황을 살펴본다. III장에서 6개 집단 중에서는 대학의 중요한 의사결정에 가장 높은 비율로 참여하고 있다고 보여지는 여성 전임교원들의 참여도가 적절한 수준인지 살펴본다. IV장에서 과소대표집단 구성원들의 대학생활 만족도를 향상시키기 위해 서울대학교에서 제공하는 다양한 지원 현황들을 정리하고, V장에서 서울대학교 전체의 다양성 증진을 위해 이루어졌던 교류, 교육, 정책연구 등을 살펴본다. VI장에서 본 보고서의 분석을 기반으로 서울대학교의 향후 정책 수립을 위한 제언을 제시한다.

서울대학교는 모든 구성원이 함께 만들어 가는 사회이다. 본 보고서에서 구성원을 세분하는 것은 구분과 차별을 위해서가 아니라, 서울대학교의 구성을 정확히 이해하여 모든 구성원의 행복을 증진시키고 그로 인하여 대학을 발전시키는 방안을 모색하기 위해서이다. 이런 노력을 통해 우리 모두가 성숙한 세계 시민의 모범을 제시하고, 서울대학교가 세계를 품고 미래로 나아가는 자랑스러운 대학으로 자리매김할 것을 믿는다.

II. 구성원의 다양성

1. 조직과 구성원 개요

1.1. 기구 조직

- 서울대학교는 행정적으로 다음과 같이 조직되어 있다.

〈표 1-1〉 서울대학교 기구 조직표

(단위: 개)

교육기구	단과대학(16)	인문대학, 사회과학대학, 자연과학대학, 간호대학, 경영대학, 공과대학, 농업생명과학대학, 미술대학, 법과대학, 사범대학, 생활과학대학, 수의과대학, 약학대학, 음악대학, 의과대학, 자유전공학부 ¹⁾
	일반대학원(1)	
	전문대학원(10) ²⁾	경영전문대학원, 공학전문대학원, 법학전문대학원, 치의학대학원, 보건대학원, 행정대학원, 환경대학원, 국제대학원, 융합과학기술대학원, 국제농업기술대학원
지원시설	기초교육원, 중앙도서관(2)	
부속시설	경력개발센터, 관악학생생활관, 교수학습개발센터, 규장각한국학연구원, 글로벌사회공헌단, 기록관, 기초과학공동기원, 대학생활문화원, 대학행정교육원, 미술관, 박물관, 보건진료소, 실험동물자원관리원, 어린이보육지원센터, 언어교육원, 인권센터, 평생교육원, 환경안전원(18)	
연구시설	연구원/연구소 (주관기관별)	본부(6), 인문대학(6), 사회과학대학(8), 자연과학대학(7), 간호대학(1), 경영대학(4), 공과대학(14), 농업생명과학대학(3), 미술대학(1), 사범대학(4), 생활과학대학(1), 수의과대학(1), 약학대학(2), 음악대학(3), 의과대학(5), 보건대학원(1), 행정대학원(3), 환경대학원(1), 국제대학원(2), 치의학대학원(1), 법학전문대학원(2), 융합과학기술대학원(1)
	BK21플러스사업단(38)	
	국가지원연구센터(51)	
행정기구	교무처, 학생처, 연구처, 기획처, 사무국, 시설관리국, 입학본부, 국제협력본부, 정보화본부(9)	
부설학교	부설초등학교, 부설여자중학교, 부설중학교, 부설고등학교(4)	
관련법인	대학신문사, 서울대학교병원, 분당서울대학교병원, 서울대학교치과병원, 서울대학교 산학협력단, 서울대학교 출판문화원, 재단법인 기초전력연구원, 재단법인 서울대학교 발전기금(8)	

1) 교육기구의 분류는 정확성을 기하기 위해 『서울대학교 통계연보 2016년판』의 정보를 소폭 수정한 것이다. 단과대학들 중 자유전공학부를 제외한 단과대학들의 대학원은 행정적으로 한 개의 일반대학원으로 통합되어 있다. 자유전공학부는 대학원 과정을 제공하지 않으며, 경영대학, 공과대학, 법과대학, 치의학대학원은 일반 대학원 외에 전문대학원도 별도로 운영한다.

2) 『서울대학교 통계연보 2016년판』에는 전문대학원에 의학전문대학원이 포함되어 있으나, 2015년 폐지되었기 때문에 삭제하였다.

- 이 중 부설학교와 관련법인은 기관마다 성격이 다르므로, 이번 보고서에서는 분석하지 않았다. 향후 연구를 거쳐 포함할 필요가 있다.
- 본 보고서의 논의에서는 <표 1-1>의 교육기구를 일반적으로 이해되듯이 소속 학생에 따라 다음과 같이 분류한다. '단과대학/대학원'에 속하는 16개 기관은 모두 학부와 일반대학원 과정의 학생이 있으며, 이 중 경영대학, 공과대학, 법과대학, 의과대학, 치의학대학원에는 전문대학원 과정의 학생들도 있다. 이들 16개 기관에서는 각기 동일한 교수진이 학부와 대학원 교육을 담당한다.³⁾

<표 1-2> 교육 기구

(단위: 개)

	대학/대학원	소속 학생
학부(1)	자유전공학부	학부생
단과대학/대학원 (16)	인문대학, 사회과학대학, 자연과학대학, 간호대학, 경영대학/경영전문대학원, 공과대학/공학전문대학원, 농생명과학대학, 미술대학, 법과대학/법학전문대학원, 사범대학, 생활과학대학, 수의과대학, 약학대학, 음악대학, 의과대학/의학대학원, 치의학대학원	학부생, 대학원생
대학원(6)	보건대학원, 행정대학원, 환경대학원, 국제대학원, 융합과학기술대학원, 국제농업기술대학원	대학원생

1.2. 구성원

- 『서울대학교 통계연보 2016년판』이 제시하는 직책에 따른 2016년도 인력현황은 다음과 같다.

<표 1-3> 직책에 따른 인력현황

(단위: 명)

학생(35,006)	학부(21,319)	재학생(16,511), 휴학생(4,521), 외국인 교환학생(287)
	대학원(13,687)	재학생(12,119), 휴학생(1,480), 외국인 교환학생(88)
교원(5,315)	전임교원(2,110)	교수(1,500), 부교수(444), 조교수(166)
	비전임교원	명예교수(898), 기금교원(107), BK교원(53), HK교원(31), HK연구교수(25), 초빙교원(11), 연구교원(179), 강의교원(78), 산학협력중점교원(22), 겸임교원(313), 시간강사(1,122), 조교(366)
직원(1,066)	법인직원(1066)	
연구원 (3,842)	책임연구원(73), 겸무연구원(1,454), 선임연구원(232), 연구원(166), 객원연구원(300), 전문연구요원(68), 보조연구원(1,306), 연수연구원(243)	
총계	45,229	

자료: 『서울대학교 통계연보 2016년판』(기준일: 2016.04.01.)

³⁾ 법과대학은 더 이상 학부 신입생을 모집하지 않고 기존에 입학한 학생들만 교육 중이다. 의과대학은 의학전문대학원은 폐지되었고 역시 기존에 입학한 학생들만 교육 중이다. 공학전문대학원에는 공과대학 소속의 교수들 외에 7명의 전임교원도 있어, 때에 따라 공과대학과 함께 논하거나 별도로 논한다.

- 본 보고서에서는 이를 <표 1-4>와 같이 구성원을 중심으로 재분류하여 논의한다. 구성원을 역할과 고용 형태 등에 따라 분류하여, 다양성의 관점에서 체계적으로 파악하기 위해서이다.

<표 1-4> 구성원 분류

(단위: 명)

학생 (42,332 +a+b) ⁴⁾	학부(21,877+a)	재학생(16,511) 휴학생(4,521), 수료생(a), 내국인 교류학생(558), 외국인 교류학생(287) ⁵⁾	
	대학원(20,455+b)	재학생(12,119), 연구생(6,658) ⁶⁾ , 휴학생(1,480), 미등록수료생(b) ⁷⁾ , 내국인 교류학생(110), 외국인 교류학생(88)	
교육/ 연구 인력 (6,640)	전임 교육/연구 인력 (단과대학/대학원 소속) (2,251)	전임교원(2,114) 기금교원(105), HK교원(32)	
	비전임 교육중심 인력 (단과대학/대학원/ 기초교육원 등 소속) (1,527)	전업 (770)	강의교원(78), 전업 시간강사(692)
		교류 ⁸⁾ (757)	겸임교원(288), 객원교원(75), 초빙교원(11), 비전업 시간강사(383) ⁹⁾
	비전임 연구중심 인력 (부속시설/연구시설 등 소속)(1,964)	전업 (1,398)	BK교원(58), HK연구교수(25), 연구교원(181), 산학협력중점교원(29), 책임연구원(98), 선임연구원 (270), 연구원(231), 연수연구원(506)
		교류 (566)	객원연구원(353), 외래교원(213)
특별(898)	명예교수(898)		
행정 인력 ¹⁰⁾ (2,448)	전업 ¹¹⁾ (2,348)	일반정규직 직원(1,022)	
		무기계약직 직원(481)	
		기간제근로자 직원(845) ¹²⁾	
비전업(100)	단시간근로자(100) ¹³⁾		
총계	51,420(+a+b)		

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)¹⁴⁾

- 4) 넓은 의미의 서울대학교 학생에는 표에 포함된 정규 학위과정 학생 외에 언어교육원의 어학연수생, 국제협력본부 여름 학기 수강생, 평생교육원 수강생, 대학행정교육원 수강생, 단과대학/중앙도서관에서 운영하는 특별과정들의 수강생 등도 포함된다.
- 5) 주로 외국인 학생에 한정지어 쓰이는 교환학생이라는 용어 대신 내외국인 학생 모두에 교류학생이라는 용어를 사용한다.
- 6) 학생들은 정해진 학기동안 등록을 하고 수료 조건의 학점을 모두 이수하면 수료생이 된다. 대학원의 수료생은 본인의 선택에 따라 연구생으로 등록할 수 있는데, 논문심사를 받는 학기와 교내 장학금을 수령하는 경우에는 연구생 등록이 필수적이다.
- 7) 대학원에서 연구생으로 등록하지 않은 수료생과 학부의 수료생에 대해서는 대학에 통계자료가 구축되어 있지 않다. 졸업연한이 짧은 학부와 석사과정에서는 그 수가 크지 않을 것이나, 수료 후 8년 동안 머물 수 있는 박사과정에서는 클 것으로 생각된다. 통계자료의 시급한 구축이 요구된다.
- 8) 내외국인 교류학자의 경우 대부분 객원교원, 초빙교원, 객원연구원으로 임용되어 있을 것으로 생각되나 정확한 확인은 어렵다. 외국인 교류학자는 이 표에 포함된 본부 발령 인원 외에 V-2.1.2.에서 제시하는 58명의 방문학자들도 있다. 이들은 국제협력본부에 등록되어 있으며, 정확한 기준은 없으나 대체로 단기간 방문인 것으로 보인다.

- <표 1-4>에서 전임인력은 정년보장을 받았거나 정년보장 트랙에 있는 인력을 가리키며, 비전임 인력은 기간제 계약에 따른 인력을 가리킨다.
- 전임인력은 서울대학교에 전일제(full-time)로 고용되어 그에 대한 보수를 받는 인력을 가리킨다.¹⁵⁾ 교류인력들은 성격이 다양하다. 타대학/기관에 소속되어 있을 수도 있고 아닐 수도 있으며 기대되는 업무도 기관마다 다른데,¹⁶⁾ 원칙적으로 서울대학교가 전일제 근무에 대한 보수를 지급하는 인력이 아니다.¹⁷⁾
- 구체적인 직명에 대한 설명은 II-5(비전임교원과 연구원)와 II-7(다양한 근무조건의 직원들)에서 제시하겠다.

-
- 9) 비전임 시간강사는 타대학/기관에 소속되어 있거나 서울대학교보다 다른 대학/기관에서 주로 활동하는 시간강사를 가리킨다.
- 10) 행정인력도 교육/연구인력과 같이 직명을 이용한 분류가 더 적절하다. 그러나 현재 행정인력은 직명이 체계적으로 정리되어 있지 않고 고용형태, 소속기관, 업무 등에 따라 다를 때가 많아 부득이하게 고용형태로 분류하였다. 고용형태는 실제로는 교육/연구인력을 포함하여 대학의 모든 인력에 관련되는 개념이다. 행정인력 분류에 대한 상세한 설명은 II-7.2에서 제시하겠다.
- 11) (1) 기초교육원/교수학습개발센터의 연구교원, (2) 자유전공학부/경력개발센터/인권센터/다양성위원회의 전문위원, (3) 박물관/미술관/규장각/중앙도서관의 학예연구관/학예연구사/학예연구담당직원, (4) 입학본부의 입학사정관, (5) 언어교육원의 교원들은 대부분 해당분야의 석박사 학위를 소지한 전문 인력이다. 법인화 과정에서 정규직(학예연구관, 학예연구사의 경우), 무기계약직, 또는 기간제근로자의 행정인력으로 분류되고 기관별로 자체 직명 등을 사용하고 있는데, 대학 차원에서 교육/연구중심 인력 또는 전문직렬 직원으로서의 전문성과 특수성을 인정하는 것이 바람직할 것이다. 행정업무의 다른 분야들에서도 전문직렬 직원의 체계적인 채용/승진 제도의 확립이 대학 행정업무의 전문성과 지속성을 높일 것으로 생각된다.
- 12) 이는 일반적으로 분류되는 기간제근로자 직원 595명에 비학생조교 250명을 포함한 수치이다. 대학원생인 학생조교 118명은 대학원생 수에 포함되었기 때문에 중복을 피하기 위해 제외하였다. 비학생조교는 2017년 5월 29일자로 무기계약직으로 전환되었다.
- 13) 파견근로자는 본 보고서에서 제외한다.
- 14) <표 1-4>에서 학생은 『서울대학교 통계연보 2016년판』(2016.4.1.기준)의 정보를 따랐다.
- 15) 전임 시간강사는 대학/기관에 소속되지 않고 시간제 강의만을 담당하는 인력을 가리킨다. 전일제 근무라는 정의에 맞지 않으나, 서울대학교가 특히 관심을 기울여야 할 비전임 인력이기 때문에 예외적으로 포함시켰다.
- 16) <서울대학교 겸임교원 등 임용에 관한 규정>에서는 교류인력들의 업무를 교육 또는 연구라고 포괄적으로 정의하였는데, 본 보고서에서는 <표 1-4>와 같이 구분하였고 이 구분은 크게 중요하지 않다.
- 17) <서울대학교 겸임교원 등 임용에 관한 규정>에 객원교원과 초빙교원은 전일제로 근무할 수도 있다고 설명되어 있는데, 객원교원 75명과 초빙교원 11명 중 전일제 근무자에 대한 자료를 구할 수 없어 모두 교류인력으로 분류하였다. 이들 중 13명의 외국인은 전일제 근무자일 것으로 짐작된다.

- <표 1-4>가 <표 1-3>과 다른 점들은 다음과 같다.

<표 1-5> 구성원 분류표의 고려사항

	<표 1-4>	사유
제외	(1) 겸무연구원: 전임/기금교원이 부속시설/연구소에서 겸직하는 경우 ¹⁸⁾	중복인원 제외
	(2) 보조연구원: 연구를 보조하는 학생들	
	(3) 학생조교: 학과의 교육과 연구를 보조하는 대학원생들	
세분	(1) 교육중심인력과 연구중심인력을 전업인력과 교류인력으로 구분	근무/고용형태 파악(신분불안정성 파악)
	(2) 조교를 학생조교와 비학생조교로 구분	
	(3) 시간강사를 전업 시간강사와 비전업 시간강사로 구분	
재분류	(1) 『서울대학교 통계연보 2016년판』의 교원과 연구원을 주요 역할에 따라 교육/연구인력, 교육중심인력, 연구중심인력으로 재분류	역할과 근무/고용형태 파악(신분불안정성에 따른 재분류)
	(2) 『서울대학교 통계연보 2016년판』의 비전임교원 중 기금교원과 HK교원을 정년보장 트랙임을 고려하여 전임교원과 함께 재분류 ¹⁹⁾	
추가	(1) 학부와 대학원의 미등록수료생 포함 (2) 대학원의 연구생 포함 (3) 행정인력에 일반정규직 직원 외에, 무기계약직 직원, 기간제근로자 직원, 단시간근로자 포함 ²⁰⁾ (4) 서울대학교와 외국대학 간의 교류협정에 의한 외국인 교류학생 외에, 국내 대학 학점교류협정에 의해 수학중인 내국인 교류학생 포함 ²¹⁾ (5) 비전임 연구중심인력에 의과대학과 치의학대학원의 교류인력인 외래교원 포함	누락된 인력 파악

- 본 보고서에서는 <표 1-4>에서 (1) 명예교수, (2) 교육/연구 인력 중 교류 인력, (3) 학생 중 미등록수료생과 휴학생의 세 집단을 제외한 구성원들을 살펴본다.
- 명예교수와 대부분 타대학/기관 소속 인력인 교류인력들은 학술활동의 관점에서는 매우 중요한 집단이나, 본 보고서에서 관심을 기울이는 신분불안정성의 주요 연구 대상이 아니기 때문에 논의에서 제외하였다.

18) <표 1-3>과 <표 1-4>에는 포함되지 않았는데, 전임/기금교원이 타학과/학부/교실에서 겸직하는 경우 겸무교원이라 한다.

19) HK교원은 후에 설명할 것처럼 연구소/연구원에 소속된 연구중심인력이다.

20) 기간제근로자 직원이 2년 이상 근무할 경우 <기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률>에 의해 무기계약직으로 전환된다. 그런데 <기간제법> 제4조와 동법 시행령 제3조 제1항에서 박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우와 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우는 무기계약직 전환이 적용되지 않는다고 규정하고 있다. 이에 따라 박사학위 소지자인 대학의 시간강사 대부분은 무기계약직 전환에서 제외된다.

21) 개인적으로 수학중인 외국인 교류학생도 있을 것으로 생각되나 자료를 파악할 수 없었다.

- 미등록수료생과 휴학생은 통계자료가 거의 없어 논의에서 제외하였으나, 이들에 대한 정확한 상황 파악과 지속적인 학사 지도와 지원은 서울대학교의 교육을 성공적으로 이끄는 데에 매우 중요하다. 대학의 성패는 좋은 학생을 받아들이는 데 그치지 않고, 입학한 학생들을 최고의 인재로 키워 졸업시키는 데에 달려있기 때문이다.²²⁾
- 본 보고서는 <표 1-4>에 기초하여 다음 집단들을 2016년의 주요 과소대표집단으로 파악하고 중점적으로 살펴본다.
 - (1) 전임교원 중 여성, 타교 학부출신 교원과 외국인 교원
 - (2) 비전임 교육/연구중심 인력과 일반정규직이 아닌 행정인력
 - (3) 다양한 사회경제적 조건의 학부/대학원 학생들
 - (4) 여성
 - (5) 외국인²³⁾
 - (6) 장애인
- 다양성에 대한 논의에서는 주로 성별, 연령, 인종, 국적, 종교, 사회적 조건, 경제적 조건 등을 다룬다. 비전임 교육/연구중심 인력과 일반정규직이 아닌 행정인력 집단의 신분안정성의 문제는 본 보고서의 범위를 넘어선다. 그러나 본 보고서에서는 이들이 대학의 교육, 연구, 행정에 대한 기여도에 비해 가시성과 대표성이 매우 약하며, 성별의 문제와도 관련되어 있다는 점에서 이들의 현황과 의제를 함께 다루기로 하였다.
- 향후 학내의 다른 과소대표집단, 졸업생, 부설학교, 관련법인 등으로 관심을 넓혀 나가고, 매년 1-2개 집단에 대해 심층 분석을 수행하여 실효성 있는 정책을 제안하고 정책이 실행되도록 노력할 필요가 있다. 이런 노력을 통해 서울대학교의 다양성이 증진되고, 서울대학교가 사회적 공정성과 학문적 수월성을 함께 확보할 수 있기를 기대한다.

22) 미국의 대학들은 학부를 4년-6년 이내에 졸업하는 학생 비율(Graduation Rates by Entering Cohort)을 발표하는데, 이것이 대학 교육의 충실도를 보여주는 주요지표로 쓰인다.

23) 성별과 국적은 다양성의 주요 범주이므로, (1)뿐 아니라 모든 집단에 대한 논의에서 관련될 때마다 살펴보았다. 장애인은 자료가 많지 않아 IV-4(장애인 지원)에서 대학이 제공하고 있는 지원들 중심으로 정리하였다.

2. 교원과 학생 분포

2.1. 서론

서울대학교에는 <표 1-2>에 제시했던 바와 같이 소속 교수/학생을 기준으로 구분할 때 16개 단과대학(일반대학원 포함), 자유전공학부, 6개의 학부과정²⁴⁾이 없는 전문대학원이 있으며, 그 산하에 200여개의 학과/학부/교실(대학원의 협동과정 포함)이 존재한다. 2.2.에서는 전임교원 2,114명의 성별/국적/학부출신 대학의 분포와 학부/대학원 재학생 28,619명²⁴⁾의 성별 분포를 단과대학/대학원별로 분석하고, 2.3.에서는 학과/학부/교실 별로 분석하여 제시한다.

이 분석의 목표는 기존 통계들의 단과대학/대학원 별 분석에서 한 걸음 더 나아가, 전임교원의 임용과 학생들의 전공교육을 실질적으로 책임지고 있는 학과/학부/교실별 분포를 살펴봄으로써 더 효과적인 다양성 정책을 수립하기 위함이다.

우선 언급할 두 가지는 첫째, 대학에서 정확한 통계자료를 가지고 있는 재학생만 포함하였는데, 앞에서 서술하였듯이 휴학생과 수료생에 대해서도 계속 자료를 수집하고 학사 지도를 하는 것이 필요하다. 둘째, 이번 연구에서는 대학의 기존 분류를 따라 기금교원과 HK교원을 전임교원 수에 포함하지 않았으나, 이제 제도가 정착되어 여러 면에서 전임교원과 동일한 조건이므로 향후에는 전임교원 통계수치에 포함하는 것이 바람직하다.

본 보고서에서는 다양성 임용이라는 개념을 제안하려 한다. 다양성 임용은 전임교원 중 여성, 타교 학부출신, 외국 국적 중 한 개 이상의 조건을 만족시키는 교원의 수를 계산하는 것이다. 이는 결과적으로 학과의 전체 전임교원 수에서 서울대학교 학부를 졸업한 한국인 남성 전임교원의 수를 제외한 수가 된다. 이런 교원의 구성 비율을 보는 이유는 서울대학교에서 성별, 학문적 훈련, 세계화를 다양하게 반영하는 전임교원의 임용이 얼마나 이루어지고 있는가를 보기 위해서이다. 2장에서 제시하는 표의 제일 오른쪽 줄에 각 기관별 다양성 임용의 수와 비율이 제시되어 있다.²⁵⁾

이 중 학문적 훈련에 대해서는 1999년부터 <교육공무원법> 제11조와 <교육공무원 임용령> 제4조에 의해 타교나 타과의 학사학위 소지자를 3분의 1 이상 임용하도록 규정된 바 있다. 2장의 다양성 임용 수치에는 통계자료의 부족으로 서울대학교에서 자신이 전공한 학과/학부/교실이 아닌 타과에 재직하고 있는 남성 전임교원들의 수가 반영되지 않았다. 이들의 수를 다양성 임용에 포함시키면, 다양성 임용의 비율은 훨씬 높

24) 학과를 명확히 알 수 없는 학부 9명, 대학원 2명 학생은 제외하였다.

25) 간호대학과 생활과학대학은 남성이 소수성별이므로, 다양성 임용이라는 개념의 정확성을 기하기 위해서는 여성 대신 소수성별 교원의 수를 계산해야 할 것이다. 본 보고서에서는 전체적 논의의 일관성을 위해 여성교원으로 계산하였고, 대신 <표 2-3>의 논의를 통해 보완하고자 하였다.

아질 것이다.²⁶⁾

타교나 타과의 학사학위 소지자에 대한 규정은 본교와 본과의 학사학위 소지자를 지나치게 우대하는 한국 대학의 교원 임용 풍토를 개선하기 위함이었다고, 그 기본 정신은 대학에 다양한 학문적 경험을 갖춘 교원을 충원하려는 것이었다. 그런 기본 정신을 고려한다면, 출신 학과나 대학에 대한 규정을 확대하여 성별, 국적 등 다양한 조건과 학문적 경험을 갖춘 교원들을 함께 충원하는 방향으로 노력하는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

〈표 2-1〉은 전임교원과 재학생 현황에 대한 표를 이해하기 위해 필요한 사항들이다.

〈표 2-1〉 전임교원과 재학생 현황표 이해를 위한 안내

학과/학부/교실	대체로 학부가 학과보다 규모가 큼. 생활과학대학은 학부가 학과로 세분되며, 다른 단과대학에서는 대체로 학부가 전공으로 세분되는데(예: 기계항공공학부 내 기계공학전공과 우주항공공학전공), 표에서는 전공은 구분하지 않았다. 의과대학과 치의학대학원은 학과가 교실로 세분된다.
학생	학생은 정규등록한 외국인 학생을 포함한 재학생을 가리키며, 복수전공/부전공을 하는 학생들은 주전공에 따라 분류되었다.
학부 또는 대학원의 학생만 표시된 경우들	표에서 학부나 대학원에만 학생 수가 표시되어 있는 경우는 각기 학부나 대학원 과정만 제공하고 있는 경우들이다. 협동과정들은 대학원에서만 운영되며 해당 단과대학/대학원에 소속된 교수들이 겸무교수로 활동하기 때문에 소속교수는 없는 것으로 표시된다. 학부의 연합전공/연계전공은 표에 반영되지 않았으며, 역시 교수들이 겸무교수로 활동한다.
학과가 변경된 경우	학과가 통폐합되거나 명칭이 변경된 경우, 이전 학과에 소속된 학생은 괄호 안에 이전 학과명을 넣어 제시하거나, 현재 학과에 포함시켰다(예: (원자핵공학과)와 같이 표시하거나, 과거의 정치학과 소속 학생은 현재의 정치외교학부 학생 수에 포함됨).
경영대학, 공과대학	경영대학과 공과대학은 각기 학부, 일반대학원, 전문대학원 과정을 제공한다. 공학전문대학원에는 공과대학 소속 교수 중 일부와 전문대학원 소속 전임교수가 재임 중이다.
법과대학	법과대학은 일반대학원과 전문대학원 과정을 제공한다. 학부는 신입생을 모집하지 않고 기존에 입학했던 학생들을 교육하고 있다.
의과대학	의과대학 학부생은 2년 의예과 과정과 4년 의학과 과정에 소속되어 있다. 일반대학원 학생들은 의학과(35개 교실에 소속), 의과학과, 임상 의학과(산업체 연결)에 소속되어 있다. 의학전문대학원 입학제도는 폐지되었고 기존에 입학한 학생들을 교육하고 있다. 〈표 2-4〉에 의학과 대학원생으로 기록된 학생은 의학전문대학원에 입학했던 학생들과 교실 별로 전산작업이 이루어지기 전인 2013학번 이전의 일반대학원생들이다.

26) 본 보고서에서는 자료가 없어 포함하지 못하였는데, 실제 학과/학부/교실들의 통폐합이 많아 본과/타과를 구분하는 것은 매우 어려운 일이며, 앞으로 학부에서 복수전공을 한 교원 지원자들이 늘어날수록 이 구분의 의미는 퇴색될 것으로 보인다.

치의학대학원	치의학대학원은 일반대학원(치의과학과, 치의생명학과)과 전문대학원(치의학과) 과정을 운영한다. 전문대학원은 2014년부터 학석사과정 45명과 석사과정 45명을 모집한다. 따라서 치의학과 대학원에는 치의학과에서 학사 3년 과정을 마치고 진입한 학생들과 타대를 졸업하고 석사과정으로 입학한 학생들이 소속된다.
미술대학	석사과정에서는 동양화과, 서양화과, 조소과를 별도로 운영하고, 박사과정에서는 미술학과로 통합 운영한다.
사범대학	학부에서는 영어교육과, 불어교육과, 독어교육과를 별도로 운영하고, 대학원에서는 외국어교육과로 통합운영한다. 사회교육과, 역사교육과, 지리교육과도 대학원에서는 사회교육과로 통합 운영하고, 물리교육과, 화학교육과, 생물교육과, 지구과학교육과도 대학원에서는 과학교육과로 통합 운영한다.
음악대학	학부의 성악과, 기악과, 작곡과, 국악과를 대학원에서 음악과로 통합 운영한다.

2.2. 단과대학/대학원별 분포

- 단과대학/대학원별 전임교원과 재학생의 분포를 전반적으로 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-2〉 단과대학별 전임교원과 재학생 분포²⁷⁾

(단위: 명, %)

단과대학	학부생		대학원생		전임교원				
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
인문대학	1,557	959	483	324	186	40	34	16	64
	(100.0)	(61.6)	(100.0)	(67.1)	(100.0)	(21.5)	(18.3)	(8.6)	(34.4)
사회과학대학	2002	895	553	325	135	24	22	9	39
	(100.0)	(44.7)	(100.0)	(58.8)	(100.0)	(17.8)	(16.3)	(6.7)	(28.9)
자연과학대학	1,238	279	1,106	323	225	21	54	20	70
	(100.0)	(22.5)	(100.0)	(29.2)	(100.0)	(9.3)	(24.0)	(8.9)	(31.1)
간호대학	289	253	173	168	23	21	5	2	21
	(100.0)	(87.5)	(100.0)	(97.1)	(100.0)	(91.3)	(21.7)	(8.7)	(91.3)
경영대학/ 경영전문대학원	769	232	511	208	56	5	8	3	11
	(100.0)	(30.2)	(100.0)	(40.7)	(100.0)	(8.9)	(14.3)	(5.4)	(19.6)
공과대학	3,873	601	2,681	366	316	10	53	18	64
	(100.0)	(15.5)	(100.0)	(16.5)	(100.0)	(3.2)	(16.8)	(5.7)	(20.3)
농업생명 과학대학	1,393	538	609	266	122	7	14	3	19
	(100.0)	(38.6)	(100.0)	(43.7)	(100.0)	(5.7)	(11.5)	(2.5)	(15.6)
미술대학	564	428	176	139	36	9	7	1	13
	(100.0)	(75.9)	(100.0)	(79.0)	(100.0)	(25.0)	(19.4)	(2.8)	(36.1)
법과대학/법학전 문대학원 ²⁸⁾	21	2	971	426	57	7	7	3	11
	(100.0)	(9.5)	(100.0)	(43.9)	(100.0)	(12.3)	(12.3)	(5.3)	(19.3)
사범대학	1,599	797	878	603	117	24	17	6	32
	(100.0)	(49.8)	(100.0)	(68.7)	(100.0)	(20.5)	(14.5)	(5.1)	(27.4)
생활과학대학	509	389	189	165	33	28	5	3	29
	(100.0)	(76.4)	(100.0)	(87.3)	(100.0)	(84.8)	(15.2)	(9.1)	(87.9)
수의과대학	319	160	143	67	40	2	7	1	9
	(100.0)	(50.2)	(100.0)	(46.9)	(100.0)	(5.0)	(17.5)	(2.5)	(22.5)

27) 이 표에서 다른 집단은 2016년 10월 1일 기준, 학생 통계는 2016년 상반기 기준이다. 〈표 1-4〉의 학부/대학원 재학생 수와 〈표 2-2〉, 〈표 2-4〉의 학부/대학원 재학생 수가 약간 다른 것은, 첫째, 전자에서는 대학원생으로 분류되었던 치의학대학원의 학석사과정생이 후자에서는 학부생으로 분류되었기 때문이며, 둘째, 자료 수집 시기에 따라 재학생/휴학생 수에 약간의 변동이 있었기 때문이다.

단과대학	학부생		대학원생		전임교원				
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
약학대학	262	168	225	109	42	7	7	4	13
	(100.0)	(64.1)	(100.0)	(48.4)	(100.0)	(16.7)	(16.7)	(9.5)	(31.0)
음악대학	682	463	118	89	41	17	17	5	27
	(100.0)	(67.9)	(100.0)	(75.4)	(100.0)	(41.5)	(41.5)	(12.2)	(65.9)
치의학대학원	131	61	559	224	94	17	24	2	36
	(100.0)	(46.6)	(100.0)	(40.1)	(100.0)	(18.1)	(25.5)	(2.1)	(38.3)
의과대학/ 의학 전문대학원 ²⁹⁾	679	209	946	442	431	63	82	4	114
	(100.0)	(30.8)	(100.0)	(46.7)	(100.0)	(14.6)	(19.0)	(0.9)	(26.5)
공학전문 대학원 ³⁰⁾			46	2	7	0	2	1	2
			(100.0)	(4.3)	(100.0)	(0.0)	(28.6)	(14.3)	(28.6)
자유전공학부	747	309			6	0	1	0	1
	(100.0)	(41.4)			(100.0)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(16.7)
보건대학원			269	181	25	5	5	1	9
			(100.0)	(67.3)	(100.0)	(20.0)	(20.0)	(4.0)	(36.0)
행정대학원			508	202	28	2	7	1	7
			(100.0)	(39.8)	(100.0)	(7.1)	(25.0)	(3.6)	(25.0)
환경대학원			268	162	24	5	5	2	9
			(100.0)	(60.4)	(100.0)	(20.8)	(20.8)	(8.3)	(37.5)
국제대학원			285	195	22	2	3	2	5
			(100.0)	(68.4)	(100.0)	(9.1)	(13.6)	(9.1)	(22.7)
융합과학 기술대학원			237	87	31	2	6	3	8
			(100.0)	(36.7)	(100.0)	(6.5)	(19.4)	(9.7)	(25.8)
국제농업 기술대학원			48	26	17	0	2	0	2
			(100.0)	(54.2)	(100.0)	(0.0)	(11.8)	(0.0)	(11.8)
총계	16,633	6,743	11,986	5,176	2,114	318	394	110	615
	(100.0)	(40.5)	(100.0)	(43.2)	(100.0)	(15.0)	(18.6)	(5.2)	(29.1)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

28) 법과대학은 이제 학부 신입생을 모집하지 않으며, 학부생은 기존에 입학했던 학생들이다.

29) 의학전문대학원은 이제 폐지되었고, 대학원생 수에 일반대학원 학생과 기존에 의학전문대학원으로 입학했던 학생들이 포함되어 있다.

30) 공학전문대학원은 공과대학 소속 교수들 외에 공학전문대학원 소속 전임교수 7인이 있다. 교원에 대한 분석을 할 때에는 공과대학 일반대학원과 공학전문대학원을 별도로 다룬다.

- <표 2-2>에 대한 상세한 논의는 3장과 4장으로 미루고 다양성 임용에 대해서만 살펴보면, 총 23개 기관에서 평균적으로 29.1%의 교원들이 여성, 타교학부 출신, 외국인의 조건 중 1개 이상을 만족시키는 교원들이다. 위에서 서술하였듯이 <교육공무원 임용령> 제4조에 따라 서울대학교 타과 출신 남성 전임교원의 수도 포함되면 다양성임용의 비율은 더 높아진다.
- 이렇게 다양한 집단의 교원들을 적극적으로 임용하기 시작한 것이 대체로 2001년부터였기 때문에, 전체 교원의 다양성 임용 비율은 아직 신입교원 임용 비율에 못 미친다.
- 다양성 임용에 대해 논의할 때 첫째, 여성 교원이 각각 91.3%와 84.8%를 차지하는 간호대학과 생활과학대학의 2개 단과대학, 둘째, 학부가 없기 때문에 모든 교원이 타과/타교 출신인 보건대학원, 행정대학원, 환경대학원, 국제대학원, 융합과학기술대학원, 국제농업기술대학원의 6개 전문대학원, 셋째, 본과 졸업생이 아직 교원으로 지원할 연령이 안 된 자유전공학부의 경우는 별도로 고려하여야 한다.
- 따라서 다양성 임용과 관련하여 여러 가지 경우를 생각해 볼 수 있다.

〈표 2-3〉 다양성 임용

(단위: 명, %)

		총계	여성	타교학부 출신	외국인	총계
(1)	모든 기관 포함	2,114	318	394	110	615 (29.1)
(2)	7개 기관 (자유전공학부, 보건대학원, 행정대학원, 환경대학원, 국제대학원, 융합과학기술대학원, 국제농업기술대학원)의 다양성 임용을 100%로 계산	2,114	318	518	110	727 (34.4)
(3)	7개 기관 제외	1,961	302	365	101	574 (29.3)
(4)	2개 기관 (간호대학, 생활과학대학) 제외	2,058	269	384	105	565 (27.5)
(5)	타과/타교 학부출신 교원 수와 여성 교원 수가 비전형적인 9개 기관 모두 제외	1,905	253	355	96	524 (27.5)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- <표 2-2>의 통계의 일관성은 손상되나, (2)번과 같이 7개 기관의 전체 교원 153명에 대해 다양성 임용 100%로 계산해 보면 서울대학교 전체적인 다양성 임용 비율은 34.4%이다. 다른 16개 기관에서도 서울대학교 타과 출신의 한국인 남성교원들을 모두 포함시키면 이 비율은 훨씬 높아질 것이다.
- 7개 기관을 통계에서 제외한 비율은 29.3%, 여성 교원의 비율 상승에 영향을 미치는 간호대학과 생활과 학대학을 제외한 비율은 27.5%로 성별이 더 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 타과학부 출신과 여성교원 임용에서 비전형적인 이들 9개 기관을 모두 제외하면 다양성 임용 비율은 27.5%이므로, 대체로 이를 기준으로 각 기관의 다양성 임용 수준을 평가할 수 있다.

2.3. 학과/학부/교실별 분포

- 전임교원과 재학생 분포를 학과/학부/교실로 세분하여 살펴보면 다음과 같다.³¹⁾ 이 표는 대학의 자료를 분석한 것으로 정확성을 기하기 위해 최선의 노력을 기울였음에도 불구하고, 각 기관의 확인을 거치지 못하였기 때문에 실제와 약간의 차이가 있을 수도 있다.

<표 2-4> 학과/학부/교실별 전임교원과 재학생 분포³²⁾

(단위: 명, %)

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
인문 대학	국어국문학과	134	85	96	74	26	4	4	1	7
		(100.0)	(63.4)	(100.0)	(77.1)	(100.0)	(15.4)	(15.4)	(3.8)	(26.9)
	중어중문학과	127	83	30	25	11	1	1	1	1
		(100.0)	(65.4)	(100.0)	(83.3)	(100.0)	(9.1)	(9.1)	(9.1)	(9.1)
	영어영문학과	153	121	54	40	27	13	7	1	16
		(100.0)	(79.1)	(100.0)	(74.1)	(100.0)	(48.1)	(25.9)	(3.7)	(59.3)
	불어불문학과	75	63	10	9	11	4	2	1	5
		(100.0)	(84.0)	(100.0)	(90.0)	(100.0)	(36.4)	(18.2)	(9.1)	(45.5)
	독어독문학과	61	48	12	9	12	2	2	1	4
		(100.0)	(78.7)	(100.0)	(75.0)	(100.0)	(16.7)	(16.7)	(8.3)	(33.3)
	노어노문학과	54	44	3	2	6	3	0	0	3
		(100.0)	(81.5)	(100.0)	(66.7)	(100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)

31) 학부에서 전공이 정해지기 전의 계열과 대학원의 협동과정은 포함하였으며, 학부의 연계전공/연합전공은 포함하지 않았다. ()로 표시된 학과는 통폐합된 학과의 과거 명칭으로 기존에 입학했던 학생들이 남아있는 경우이다.

32) 치의학대학원은 2014년부터 학석사과정 45명과 석사과정 45명을 모집하고 있다. 본 보고서에서는 131명의 학석사 과정생을 학부생으로 계산하였다. 『서울대학교 통계연보 2016년판』에서는 이들을 대학원생으로 계산하였기 때문에 두 가지 통계에서 학부와 대학원의 학생 수에 약간의 차이가 있다. 전임교원 94명은 치의학대학원의 분류체계에 따라 3개 학과와 22개 교실/과정에서 중복집계되었다.

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
	서어서문학과	90	56	13	9	8	2	4	2	4
		(100.0)	(62.2)	(100.0)	(69.2)	(100.0)	(25.0)	(50.0)	(25.0)	(50.0)
	언어학과	72	47	24	13	9	1	0	0	1
		(100.0)	(65.3)	(100.0)	(54.2)	(100.0)	(11.1)	(0.0)	(0.0)	(11.1)
	국사학과	110	40	38	19	12	0	2	1	2
		(100.0)	(36.4)	(100.0)	(50.0)	(100.0)	(0.0)	(16.7)	(8.3)	(16.7)
	동양사학과	57	30	12	4	8	1	0	0	1
		(100.0)	(52.6)	(100.0)	(33.3)	(100.0)	(12.5)	(0.0)	(0.0)	(12.5)
	서양사학과	66	30	5	2	8	2	0	0	2
		(100.0)	(45.5)	(100.0)	(40.0)	(100.0)	(25.0)	(0.0)	(0.0)	(25.0)
	고고미술 사학과	60	50	31	25	8	1	1	1	2
		(100.0)	(83.3)	(100.0)	(80.6)	(100.0)	(12.5)	(12.5)	(12.5)	(25.0)
	철학과	82	26	39	8	18	1	3	1	4
		(100.0)	(31.7)	(100.0)	(20.5)	(100.0)	(5.6)	(16.7)	(5.6)	(22.2)
	종교학과	56	35	11	6	8	2	2	1	4
		(100.0)	(62.5)	(100.0)	(54.5)	(100.0)	(25.0)	(25.0)	(12.5)	(50.0)
	미학과	103	62	31	24	7	1	1	1	2
		(100.0)	(60.2)	(100.0)	(77.4)	(100.0)	(14.3)	(14.3)	(14.3)	(28.6)
	아시아언어 문명학부	48	30			7	2	5	4	6
		(100.0)	(62.5)			(100.0)	(28.6)	(71.4)	(57.1)	(85.7)
인문계열	209	109								
	(100.0)	(52.2)								
협동과정 공연예술학			12	11						
			(100.0)	(91.7)						
협동과정 기록관리학			6	6						
			(100.0)	(100.0)						
협동과정 비교문학			22	19						
			(100.0)	(86.4)						
협동과정 인지과학			30	19						
			(100.0)	(63.3)						
협동과정 서양고전학			4	0						
			(100.0)	(0.0)						

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원					
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용	
	소계	1,557 (100.0)	959 (61.6)	483 (100.0)	324 (67.1)	186 (100.0)	40 (21.5)	34 (18.3)	16 (8.6)	64 (34.4)	
사회 과학 대학	정치외교학부	364 (100.0)	187 (51.4)	95 (100.0)	57 (60.0)	25 (100.0)	3 (12.0)	5 (20.0)	0 (0.0)	6 (24.0)	
		802 (100.0)	274 (34.2)	190 (100.0)	88 (46.3)	38 (100.0)	0 (0.0)	6 (15.8)	3 (7.9)	6 (15.8)	
	사회학과	136 (100.0)	69 (50.7)	50 (100.0)	32 (64.0)	15 (100.0)	4 (26.7)	3 (20.0)	0 (0.0)	6 (40.0)	
		81 (100.0)	47 (58.0)	30 (100.0)	24 (80.0)	10 (100.0)	6 (60.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	6 (60.0)	
	심리학과	141 (100.0)	87 (61.7)	45 (100.0)	31 (68.9)	12 (100.0)	3 (25.0)	1 (8.3)	1 (8.3)	4 (33.3)	
		118 (100.0)	41 (34.7)	27 (100.0)	9 (33.3)	11 (100.0)	2 (18.2)	2 (18.2)	1 (9.1)	3 (27.3)	
	사회복지학과	91 (100.0)	51 (56.0)	52 (100.0)	35 (67.3)	11 (100.0)	3 (27.3)	1 (9.1)	1 (9.1)	3 (27.3)	
		136 (100.0)	81 (59.6)	54 (100.0)	40 (74.1)	13 (100.0)	3 (23.1)	2 (15.4)	2 (15.4)	5 (38.5)	
	사회과학계열	133 (100.0)	58 (43.8)								
	협동과정 여성학			10 (100.0)	9 (90.0)						
	소계	2,002 (100.0)	895 (44.7)	553 (100.0)	325 (58.8)	135 (100.0)	24 (17.8)	22 (16.3)	9 (6.7)	39 (28.9)	
	자연 과학 대학	수리과학부	192 (100.0)	9 (4.7)	126 (100.0)	11 (8.7)	35 (100.0)	3 (8.6)	14 (40.0)	5 (14.3)	17 (48.6)
			145 (100.0)	26 (17.9)	76 (100.0)	27 (35.5)	13 (100.0)	2 (15.4)	1 (7.7)	1 (7.7)	3 (23.1)
		물리·천문 학부	238 (100.0)	28 (11.8)	223 (100.0)	26 (11.7)	51 (100.0)	3 (5.9)	13 (25.5)	6 (11.8)	14 (27.5)
199 (100.0)			52 (26.1)	222 (100.0)	73 (32.9)	34 (100.0)	3 (8.8)	7 (20.6)	2 (5.9)	10 (29.4)	

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
	생명과학부	289	115	160	62	49	8	11	5	17
		(100.0)	(39.8)	(100.0)	(38.8)	(100.0)	(16.3)	(22.4)	(10.2)	(34.7)
	지구환경 과학부	175	49	124	47	34	2	8	1	9
		(100.0)	(28.0)	(100.0)	(37.9)	(100.0)	(5.9)	(23.5)	(2.9)	(26.5)
	뇌인지 과학과			47	27	7	0	0	0	0
				(100.0)	(57.4)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	협동과정 생물물리 및 화학생물학			5	2	2	0	0	0	0
				(100.0)	(40.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	협동과정 계산과학			21	1					
				(100.0)	(4.8)					
협동과정 과학사 및 과학철학			24	11						
			(100.0)	(45.8)						
협동과정 뇌과학			26	17						
			(100.0)	(65.4)						
협동과정 생물정보학			42	15						
			(100.0)	(35.7)						
협동과정 유전공학			10	4						
			(100.0)	(40.0)						
소계		1,238	279	1,106	323	225	21	54	20	70
		(100.0)	(22.5)	(100.0)	(29.2)	(100.0)	(9.3)	(24.0)	(8.9)	(31.1)
간호 대학	간호학과	289	253	173	168	23	21	5	2	21
		(100.0)	(87.5)	(100.0)	(97.1)	(100.0)	(91.3)	(21.7)	(8.7)	(91.3)
경영 대학 · 경영 전문 대학원	경영학과	769	232	354	185	56	5	8	3	11
		(100.0)	(30.2)	(100.0)	(52.3)	(100.0)	(8.9)	(14.3)	(5.4)	(19.6)
	경영전문 대학원			157	23					
				(100.0)	(14.6)					
소계		769	232	511	208	56	5	8	3	11
		(100.0)	(30.2)	(100.0)	(40.7)	(100.0)	(8.9)	(14.3)	(5.4)	(19.6)
공과 대학	기계항공 공학부	747	62	434	36	47	1	11	2	12
		(100.0)	(8.3)	(100.0)	(8.3)	(100.0)	(2.1)	(23.4)	(4.3)	(25.5)
	재료공학부	426	81	349	56	42	1	5	0	6
		(100.0)	(19.0)	(100.0)	(16.0)	(100.0)	(2.4)	(11.9)	(0.0)	(14.3)

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
	전기·정보 공학부	791	88	480	37	61	0	9	3	10
		(100.0)	(11.1)	(100.0)	(7.7)	(100.0)	(0.0)	(14.8)	(4.9)	(16.4)
	건설환경 공학부	259	46	154	38	26	0	4	2	4
		(100.0)	(17.8)	(100.0)	(24.7)	(100.0)	(0.0)	(15.4)	(7.7)	(15.4)
	에너지시스템 공학부	129	22	142	22	25	3	4	2	8
		(100.0)	(17.1)	(100.0)	(15.5)	(100.0)	(12.0)	(16.0)	(8.0)	(32.0)
	컴퓨터공학부	313	43	203	35	32	1	5	3	7
		(100.0)	(13.7)	(100.0)	(17.2)	(100.0)	(3.1)	(15.6)	(9.4)	(21.9)
	화학생물 공학부	414	94	308	59	33	1	5	1	6
		(100.0)	(22.7)	(100.0)	(19.2)	(100.0)	(3.0)	(15.2)	(3.0)	(18.2)
	건축학과	253	82	133	48	18	1	4	4	4
		(100.0)	(32.4)	(100.0)	(36.1)	(100.0)	(5.6)	(22.2)	(22.2)	(22.2)
	산업공학과	181	44	104	21	19	2	4	1	5
		(100.0)	(24.3)	(100.0)	(20.2)	(100.0)	(10.5)	(21.1)	(5.3)	(26.3)
	조선해양 공학과	200	22	83	9	13	0	2	0	2
		(100.0)	(11.0)	(100.0)	(10.8)	(100.0)	(0.0)	(15.4)	(0.0)	(15.4)
	원자핵공학과	158	17							
		(100.0)	(10.8)							
	전기·컴퓨터 공학부	2	0	73	2					
		(100.0)	(0.0)	(100.0)	(2.7)					
산업·조선 공학부			8	3						
			(100.0)	(37.5)						
협동과정 기술 경영경제정책			111	40						
			(100.0)	(36.0)						
협동과정 도시설계학			28	19						
			(100.0)	(67.9)						
협동과정 바이오 엔지니어링			67	18						
			(100.0)	(26.9)						
협동과정 해양플랜트 엔지니어링			4	0						
			(100.0)	(0.0)						
소계	3,873	601	2,681	366	316	10	53	18	64	
	(100.0)	(15.5)	(100.0)	(16.5)	(100.0)	(3.2)	(16.8)	(5.7)	(20.3)	

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
농업 생명 과학 대학	식물생산 과학부	274	113	79	36	17	2	3	1	3
		(100.0)	(41.2)	(100.0)	(45.6)	(100.0)	(11.8)	(17.6)	(5.9)	(17.6)
	산림과학부	200	76	65	22	16	2	0	0	2
		(100.0)	(38.0)	(100.0)	(33.8)	(100.0)	(12.5)	(0.0)	(0.0)	(12.5)
	농생명공학부	201	88	233	104	43	0	4	1	4
		(100.0)	(43.8)	(100.0)	(44.6)	(100.0)	(0.0)	(9.3)	(2.3)	(9.3)
	바이오시스템 ·소재학부	157	69	44	18	12	0	1	0	1
		(100.0)	(43.9)	(100.0)	(40.9)	(100.0)	(0.0)	(8.3)	(0.0)	(8.3)
	조경·지역 시스템공학부	174	54			14	1	2	0	3
		(100.0)	(31.0)			(100.0)	(7.1)	(14.3)	(0.0)	(21.4)
	농경제사회 학부	225	67	73	36	14	1	3	1	4
		(100.0)	(29.8)	(100.0)	(49.3)	(100.0)	(7.1)	(21.4)	(7.1)	(28.6)
	농산업교육과			52	26	6	1	1	0	2
				(100.0)	(50.0)	(100.0)	(16.7)	(16.7)	(0.0)	(33.3)
응용생물 화학부	162	71								
	(100.0)	(43.8)								
생태조경·지역 시스템공학부			46	18						
			(100.0)	(39.1)						
협동과정 농림기상학			7	2						
			(100.0)	(28.6)						
협동과정 농생명유전학			10	4						
			(100.0)	(40.0)						
소계	1,393	538	609	266	122	7	14	3	19	
	(100.0)	(38.6)	(100.0)	(43.7)	(100.0)	(5.7)	(11.5)	(2.5)	(15.6)	
미술 대학	동양화과	87	66	19	17	6	3	1	0	3
		(100.0)	(75.9)	(100.0)	(89.5)	(100.0)	(50.0)	(16.7)	(0.0)	(50.0)
	서양화과	113	84	18	14	8	2	1	0	3
		(100.0)	(74.3)	(100.0)	(77.8)	(100.0)	(25.0)	(12.5)	(0.0)	(37.5)
	조소과	107	71	16	10	6	1	1	0	2
		(100.0)	(66.4)	(100.0)	(62.5)	(100.0)	(16.7)	(16.7)	(0.0)	(33.3)
	디자인학부	257	207	78	56	16	3	4	1	5
		(100.0)	(80.5)	(100.0)	(71.8)	(100.0)	(18.8)	(25.0)	(6.3)	(31.3)

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
	미술학과			14 (100.0)	9 (64.3)					
	협동과정 미술경영학			34 (100.0)	33 (97.1)					
	소계	564 (100.0)	428 (75.9)	176 (100.0)	139 (79.0)	36 (100.0)	9 (25.0)	7 (19.4)	1 (2.8)	13 (36.1)
법과 대학· 법학 전문 대학원	법학부	21 (100.0)	2 (9.5)	464 (100.0)	199 (42.9)	57 (100.0)	7 (12.3)	7 (12.3)	3 (5.3)	11 (19.3)
	법학전문 대학원			507 (100.0)	227 (44.8)					
	소계	21 (100.0)	2 (9.5)	971 (100.0)	426 (43.9)	57 (100.0)	7 (12.3)	7 (12.3)	3 (5.3)	11 (19.3)
사범 대학	교육학과	68 (100.0)	43 (63.2)	169 (100.0)	129 (76.3)	22 (100.0)	5 (22.7)	4 (18.2)	1 (4.5)	6 (27.3)
	국어교육과	115 (100.0)	74 (64.3)	119 (100.0)	98 (82.4)	8 (100.0)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	2 (25.0)
	영어교육과	143 (100.0)	109 (76.2)			8 (100.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (25.0)
	불어교육과	83 (100.0)	65 (78.3)			4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	독어교육과	71 (100.0)	55 (77.5)			5 (100.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	2 (40.0)
	외국어교육과			72 (100.0)	64 (88.9)					
	사회교육과	97 (100.0)	51 (52.6)	60 (100.0)	45 (75.0)	6 (100.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	2 (33.3)
	역사교육과	96 (100.0)	48 (50.0)			6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	지리교육과	94 (100.0)	49 (52.1)			7 (100.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	1 (14.3)	1 (14.3)
	윤리교육과	97 (100.0)	67 (69.1)	32 (100.0)	18 (56.3)	5 (100.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	2 (40.0)

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
	수학교육과	137	29	53	32	7	4	1	0	4
		(100.0)	(21.2)	(100.0)	(60.4)	(100.0)	(57.1)	(14.3)	(0.0)	(57.1)
	물리교육과	113	28			5	1	1	0	2
		(100.0)	(24.8)			(100.0)	(20.0)	(20.0)	(0.0)	(40.0)
	화학교육과	99	44			6	1	1	1	2
		(100.0)	(44.4)			(100.0)	(16.7)	(16.7)	(16.7)	(33.3)
	생물교육과	87	46			5	1	0	0	1
		(100.0)	(52.9)			(100.0)	(20.0)	(0.0)	(0.0)	(20.0)
	지구과학 교육과	90	38			6	2	1	1	2
		(100.0)	(42.2)			(100.0)	(33.3)	(16.7)	(16.7)	(33.3)
	과학교육과			108	69					
				(100.0)	(63.9)					
	체육교육과	209	51	149	47	17	2	4	0	4
		(100.0)	(24.4)	(100.0)	(31.5)	(100.0)	(11.8)	(23.5)	(0.0)	(23.5)
	협동과정 가정교육학			7	7					
			(100.0)	(100.0)						
협동과정 글로벌교육학			23	20						
			(100.0)	(87.0)						
협동과정 미술교육학			19	16						
			(100.0)	(84.2)						
협동과정 유아교육학			15	15						
			(100.0)	(100.0)						
협동과정 음악교육학			23	21						
			(100.0)	(91.3)						
협동과정 특수교육학			8	7						
			(100.0)	(87.5)						
협동과정 환경교육학			21	15						
			(100.0)	(71.4)						
소계	1,599	797	878	603	117	24	17	6	32	
	(100.0)	(49.8)	(100.0)	(68.7)	(100.0)	(20.5)	(14.5)	(5.1)	(27.4)	
생활 과학 대학	소비자 아동학부	234	168							
		(100.0)	(71.8)							

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
	소비자학과			25	20	7	5	1	1	6
				(100.0)	(80.0)	(100.0)	(71.4)	(14.3)	(14.3)	(85.7)
	아동가족학과			42	37	7	7	1	1	7
				(100.0)	(88.1)	(100.0)	(100.0)	(14.3)	(14.3)	(100.0)
	식품영양학과	123	102	64	56	9	7	0	0	7
		(100.0)	(82.9)	(100.0)	(87.5)	(100.0)	(77.8)	(0.0)	(0.0)	(77.8)
의류학과	152	119	58	52	10	9	3	1	9	
	(100.0)	(78.3)	(100.0)	(89.7)	(100.0)	(90.0)	(30.0)	(10.0)	(90.0)	
소계	509	389	189	165	33	28	5	3	29	
	(100.0)	(76.4)	(100.0)	(87.3)	(100.0)	(84.8)	(15.2)	(9.1)	(87.9)	
수 의 과 대학	수의학과	207	96	143	67	40	2	7	1	9
		(100.0)	(46.4)	(100.0)	(46.9)	(100.0)	(5.0)	(17.5)	(2.5)	(22.5)
	수의예과	112	64							
(100.0)		(57.1)								
소계	319	160	143	67	40	2	7	1	9	
	(100.0)	(50.2)	(100.0)	(46.9)	(100.0)	(5.0)	(17.5)	(2.5)	(22.5)	
약 학 대 학	약학과	200	132	225	109	26	4	6	4	9
		(100.0)	(66.0)	(100.0)	(48.4)	(100.0)	(15.4)	(23.1)	(15.4)	(34.6)
	제약학과	62	36			16	3	1	0	4
(100.0)		(58.1)			(100.0)	(18.8)	(6.3)	(0.0)	(25.0)	
소계	262	168	225	109	42	7	7	4	13	
	(100.0)	(64.1)	(100.0)	(48.4)	(100.0)	(16.7)	(16.7)	(9.5)	(31.0)	
음 악 대 학	성악과	118	58			5	2	1	0	3
		(100.0)	(49.2)			(100.0)	(40.0)	(20.0)	(0.0)	(60.0)
	작곡과	91	58			13	4	3	1	6
		(100.0)	(63.7)			(100.0)	(30.8)	(23.1)	(7.7)	(46.2)
	기악과	336	245			15	6	11	3	13
		(100.0)	(72.9)			(100.0)	(40.0)	(73.3)	(20.0)	(86.7)
국악과	137	102			8	5	2	1	5	
	(100.0)	(74.5)			(100.0)	(62.5)	(25.0)	(12.5)	(62.5)	
음악과			118	89						
			(100.0)	(75.4)						

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
	의료경영과 정보학교실			5 (100.0)	1 (20.0)	2 (100.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)
	중앙및 발달생물학 교실			3 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	치과 교정학교실			11 (100.0)	2 (18.2)	6 (100.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (16.7)
	치과마취 과학교실			2 (100.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	치과보존학 교실			11 (100.0)	5 (45.5)	8 (100.0)	0 (0.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	2 (25.0)
	치과보철학 교실			24 (100.0)	7 (29.2)	9 (100.0)	1 (11.1)	3 (33.3)	0 (0.0)	3 (33.3)
	치과생체 재료과학교실			15 (100.0)	12 (80.0)	4 (100.0)	1 (25.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	2 (50.0)
	치의재생 생명공학 교실			3 (100.0)	2 (66.7)	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)
	치의학 학사과정			5 (100.0)	2 (40.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
	치주과학 교실			12 (100.0)	3 (25.0)	6 (100.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	2 (33.3)
	치의과학 교실			14 (100.0)	4 (28.6)					
	소계	131 (100.0)	61 (46.6)	559 (100.0)	224 (40.1)	94 (100.0)	17 (18.1)	24 (25.5)	2 (2.1)	36 (38.3)
	의과 대학· 의학 대학원	의학과	470 (100.0)	144 (30.6)	183 (100.0)	80 (43.7)	4 (100.0)	2 (50.0)	2 (50.0)	1 (25.0)
의예과		209 (100.0)	65 (31.1)							
의과학과				169 (100.0)	92 (54.4)	52 (100.0)	4 (7.7)	13 (25.0)	2 (3.5)	14 (26.9)

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
	가정의학교실			5	2	1	0	0	0	0
				(100.0)	(40.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	검사의학교실			7	4	9	3	1	0	3
				(100.0)	(57.1)	(100.0)	(33.3)	(11.1)	(0.0)	(33.3)
	기생충학교실			4	2	4	2	2	0	2
				(100.0)	(50.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	내과학교실			46	23	62	11	9	0	15
				(100.0)	(50.0)	(100.0)	(17.7)	(14.5)	(0.0)	(24.2)
	마취통증 의학교실			20	10	16	4	4	0	6
				(100.0)	(50.0)	(100.0)	(25.0)	(25.0)	(0.0)	(37.5)
	미생물학교실			11	10	5	0	0	0	0
				(100.0)	(90.9)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	방사선종양학 교실			7	3	6	1	1	0	1
				(100.0)	(42.9)	(100.0)	(16.7)	(16.7)	(0.0)	(16.7)
	법의학교실			2	1	3	1	0	0	1
				(100.0)	(50.0)	(100.0)	(33.3)	(0.0)	(0.0)	(33.3)
	병리학교실			17	14	12	5	2	0	5
			(100.0)	(82.4)	(100.0)	(41.7)	(16.7)	(0.0)	(41.7)	
비뇨기과학 교실			13	1	13	0	2	0	2	
			(100.0)	(7.7)	(100.0)	(0.0)	(15.4)	(0.0)	(15.4)	
산부인과학 교실			14	9	14	1	2	0	2	
			(100.0)	(64.3)	(100.0)	(7.1)	(14.3)	(0.0)	(14.3)	
성형외과학 교실			10	1	8	1	3	0	3	
			(100.0)	(10.0)	(100.0)	(12.5)	(37.5)	(0.0)	(37.5)	
생리학교실			0	0	4	3	1	0	3	
			(0.0)	(0.0)	(100.0)	(75.0)	(25.0)	(0.0)	(75.0)	
소아과학교실			16	12	23	6	3	0	8	
			(100.0)	(78.9)	(100.0)	(26.1)	(13.0)	(0.0)	(34.8)	
신경과학교실			0	0	16	0	2	0	2	
			(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(12.5)	(0.0)	(12.5)	
신경외과학 교실			4	1	12	0	1	0	1	
			(100.0)	(25.0)	(100.0)	(0.0)	(8.3)	(0.0)	(8.3)	

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
	안과학교실			17	7	13	1	3	0	4
				(100.0)	(41.2)	(100.0)	(7.7)	(23.1)	(0.0)	(30.8)
	약리학교실			0	0	2	1	1	0	1
				(0.0)	(0.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)
	영상의학교실			24	11	21	3	5	0	7
				(100.0)	(45.8)	(100.0)	(14.3)	(23.8)	(0.0)	(33.3)
	예방의학교실			10	2	6	2	2	0	3
				(100.0)	(20.0)	(100.0)	(33.3)	(33.3)	(0.0)	(50.0)
	외과학교실			30	7	22	2	5	0	5
				(100.0)	(23.3)	(100.0)	(9.1)	(22.7)	(0.0)	(22.7)
	응급의학교실			4	1	5	0	1	0	1
				(100.0)	(25.0)	(100.0)	(0.0)	(20.0)	(0.0)	(20.0)
	의공학교실			12	5	6	0	0	1	1
				(100.0)	(41.7)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(16.7)	(16.7)
	의료관리학 교실			9	6	3	0	1	0	1
				(100.0)	(66.7)	(100.0)	(0.0)	(33.3)	(0.0)	(33.3)
	의학교육학 교실			2	0	1	0	0	0	0
				(100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	이비인후과 학교			10	1	13	0	3	0	3
				(100.0)	(10.0)	(100.0)	(0.0)	(23.1)	(0.0)	(23.1)
인문의학교실			3	1	2	1	0	0	1	
			(100.0)	(10.0)	(100.0)	(50.0)	(0.0)	(0.0)	(50.0)	
임상약리학 교실			13	9	2	1	1	0	1	
			(100.0)	(69.2)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(0.0)	(50.0)	
재활의학교실			8	1	7	0	2	0	2	
			(100.0)	(12.5)	(100.0)	(0.0)	(28.6)	(0.0)	(28.6)	
정신과학교실			12	5	14	5	3	0	5	
			(100.0)	(41.7)	(100.0)	(35.7)	(21.4)	(0.0)	(35.7)	
정형외과학 교실			22	2	22	0	2	0	2	
			(100.0)	(9.1)	(100.0)	(0.0)	(9.1)	(0.0)	(9.1)	
피부과학교실			7	3	7	1	2	0	2	
			(100.0)	(42.9)	(100.0)	(14.3)	(28.6)	(0.0)	(28.6)	

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
	해부학교실			8	4	6	2	1	0	3
				(100.0)	(50.0)	(100.0)	(33.3)	(16.7)	(0.0)	(50.0)
	해의학교실			8	5	1	0	0	0	0
				(100.0)	(62.5)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
	흉부외과학교실			12	0	14	0	2	0	2
				(100.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(14.3)	(0.0)	(14.3)
	임상외과학과			64	29					
				(100.0)	(45.3)					
	협동과정 의료정보학			17	6					
			(100.0)	(35.3)						
협동과정 임상약리학			13	9						
			(100.0)	(69.2)						
협동과정 중앙생물학			41	28						
			(100.0)	(68.3)						
협동과정 줄기세포 생물학			7	3						
			(100.0)	(42.9)						
소계		679	209	946	442	431	63	82	4	114
		(100.0)	(30.8)	(100.0)	(46.7)	(100.0)	(14.6)	(19.0)	(0.9)	(26.5)
공학 전문 대학원	응용공학과			46	2	7	0	2	1	2
				(100.0)	(4.3)	(100.0)	(0.0)	(28.6)	(14.3)	(28.6)
자유 전공 학부	자유전공학부	747	309			6	0	1	0	1
		(100.0)	(41.4)			(100.0)	(0.0)	(16.7)	(0.0)	(16.7)
보건 대학원	보건학과			194	135	16	5	3	0	7
				(100.0)	(69.6)	(100.0)	(31.3)	(18.8)	(0.0)	(43.8)
	환경보건학과			75	46	9	0	2	1	2
				(100.0)	(61.3)	(100.0)	(0.0)	(22.2)	(11.1)	(22.2)
소계			269	181	25	5	5	1	9	
			(100.0)	(67.3)	(100.0)	(20.0)	(20.0)	(4.0)	(36.0)	
행정 대학원	행정학과			379	176	28	2	7	1	7
				(100.0)	(46.4)	(100.0)	(7.1)	(25.0)	(3.6)	(25.0)
	공기업 정책학과			129	26					
				(100.0)	(20.2)					

단과 대학	학과/ 학부/교실	학부생		대학원생		전임교원				
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	타교학부 출신	외국인	다양성 임용
	소계			508 (100.0)	202 (39.8)	28 (100.0)	2 (7.1)	7 (25.0)	1 (3.6)	7 (25.0)
환경 대학원	환경계획학과			172 (100.0)	97 (56.4)	16 (100.0)	3 (18.8)	4 (25.0)	1 (6.3)	6 (37.5)
		환경조경학과			63 (100.0)	41 (65.1)	8 (100.0)	2 (25.0)	1 (12.5)	1 (12.5)
	협동과정 조경학				33 (100.0)	24 (72.7)				
		소계			268 (100.0)	162 (60.4)	24 (100.0)	5 (20.8)	5 (20.8)	2 (8.3)
국제 대학원	국제학과			285 (100.0)	195 (68.4)	22 (100.0)	2 (9.1)	3 (13.6)	2 (9.1)	5 (22.7)
융합 과학 기술 대학원	융합과학부			155 (100.0)	46 (29.7)	18 (100.0)	1 (5.6)	4 (22.2)	2 (11.1)	6 (33.3)
		분자의학 및 바이오 제약 학과			64 (100.0)	34 (53.1)	13 (100.0)	1 (7.7)	2 (15.4)	1 (7.7)
	수리정보 과학과				18 (100.0)	7 (38.9)				
		소계			237 (100.0)	87 (36.7)	31 (100.0)	2 (6.5)	6 (19.4)	3 (9.7)
국제 농업 기술 대학원	국제농업 기술학과			48 (100.0)	26 (54.2)	17 (100.0)	0 (0.0)	2 (11.8)	0 (0.0)	2 (11.8)
총계		16,633 (100.0)	6,743 (40.5)	11,986 (100.0)	5,176 (43.2)	2,114 (100.0)	318 (15.0)	394 (18.6)	110 (5.2)	615 (29.1)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

3. 여성 전임교원과 여학생

3.1. 서론

〈표 2-2〉를 여성 전임교원(이후 ‘여교수’로 칭함)과 여학생에 초점을 맞춰 보면 다음과 같다.

〈표 2-5〉 여학생과 여교수의 분포

(단위: 명, %)

학부생		대학원생		전임교원	
전체	여성	전체	여성	전체	여성
16,633	6,743 (40.5)	11,986	5,176 (43.2)	2,114	318 (15.0)

여학생은 학부생의 40.5%, 대학원생의 43.2%를 차지하며, 여교수는 전임교원의 15.0%로 여학생과 여교수 비율 사이에는 심한 격차가 있다. 여교수가 각기 91.3%와 84.8%인 간호대학과 생활과학대학을 제외하면 여교수의 비율은 13.1%이다.

여교수의 공정한 임용이 다양성과 성평등의 관점에서 사회적으로 중요한 의미를 지닌다는 것은 더 강조할 필요가 없다. 여교수는 학문적으로는 자신의 전문분야의 연구는 물론이고, 소수자로서의 새로운 시각과 주제를 도입하여 창의적인 연구와 교육을 수행할 가능성도 높다. 교육적으로는 모든 학생에게 전문직 여성의 롤모델을 제시하고 보다 친취적인 사회관을 갖도록 함으로써, 졸업 후에 자신이 속하게 될 사회를 평등하고 공정한 사회가 되도록 선도할 수 있는 인재로 키우는 데 기여할 수 있다. 이는 특히 졸업 후에 한국 사회에서 강자의 위치에 놓일 가능성이 높은 남학생들에게 소수자에 대한 존중과 배려를 체화하게 하는 중요한 기회가 된다. 또한 여학생에게 여교수가 미치는 영향은 지대할 수밖에 없으며, 본인의 경험에 기반한 구체적인 학문적/개인적 상담을 제공함으로써 여학생들이 꿈을 키우고 실현하도록 이끌어 줄 수 있다.

여교수는 2003년 교육과학기술부에 ‘대학교원 임용양성평등위원회’가 설치되고 2004년 국립대학 여교수 채용목표제가 시행되면서 적극적인 임용이 이루어지기 시작하였다. 서울대학교는 최근 여교수의 비율이 매년 약 0.5%씩 증가해 왔으나, 아직 정부권고안 20%³³⁾나 사립대학 평균 24.8%(2016년 교육부 자료)에 훨씬 못 미친다.³⁴⁾

우리나라 여학생들의 학업성취도나 대학진학률은 일반적으로 매우 높기 때문에 여학생의 대학 교육에 대한 논의는 많지 않다. 그러나 졸업 후에는 조직 내의 유리천장, 경력단절 등의 문제가 심각하며, 이것이 비혼

33) 교육인적자원부는 2004년 여교수 채용목표제를 도입하면서 2010년까지 4년제 대학의 여교수 비율을 20% 수준으로 올리겠다는 목표를 제시하였었다.

34) 미국의 대학과 단순 비교는 어려우나, 2017년 하버드 대학(Harvard University)의 정년보장(tenured) 교원 중 여성은 25.8%, 정년보장 트랙(tenure-track)의 교원 중에서는 39.4%를 차지한다. 2008년에는 각기 20.5%와 36.7%였으므로, 정년보장 받은 여성교원의 비율은 9년 사이에 5.3%가 증가하였다(Harvard FD&D Annual Reports). 주립대학인 캘리포니아 대학 버클리 캠퍼스(UC-Berkeley)에서 정년보장 교원과 정년보장 트랙의 교원을 함께 지칭하는 ladder-rank faculty 중 여성의 비율은 31%이다. 1996년에 23%였으므로 20년 사이에 8%가 증가하였다(Berkeley Faculty Profile).

이나 저출산율 등 사회현상의 원인이 되기도 한다. 대학 교육을 잘 받은 후에 자신이 계획했던 경력을 추구하기 힘들거나 일과 생활의 양립이 어려워 일을 포기하게 된다면, 그것은 서울대학교의 교육이 낭비되는 결과가 되므로 여학생의 교육에 관심을 기울여야 한다.

여학생과 여교수는 함께 연구되어야 하는 문제로, 일례로 현재 구성원 중 여성의 비율이 가장 낮은 공과대학에는 여학생이 학부 15.5%, 대학원 16.5%, 여교수가 3.2% 밖에 되지 않는다. 자연과학대학의 수리과학부도 여성 구성원이 학부 4.7%, 대학원 8.7%, 전임교원 8.6%이며, 물리·천문학부는 학부 11.8%, 대학원 11.7%, 전임교원 5.9%이다. 여성의 비율이 낮은 이유가 애초에 여학생이 공학/과학에 관심이 없어서 관련 대학 진학률이 낮으며, 그 결과 여교수 지원자 풀도 작기 때문이라고 설명되기도 한다.³⁵⁾ 그러나 이와 반대로 공학/과학 분야에 여학생과 여교수가 적은 것이 여학생들이 그 분야의 대학과 대학원에 진학하는 것을 주저하게 만들고, 자신의 관심을 따라 진학한 학생들도 동성의 동료나 교수가 적기 때문에 겪는 어려움이 크기도 하다. 이런 악순환이 거듭되면서 공학/과학은 여성이 대학이나 사회에서 성공할 수 있는 분야가 아니라는 사회적 고정관념이 강해지게 되면, 여학생들은 어려서부터 자의 또는 타의로 공학/과학 분야에 대한 관심을 억누르게 된다.³⁶⁾

미국에서도 과학/기술/공학/수학 분야(Science, Technology, Engineering, Mathematics: STEM) 분야의 성별 격차는 다른 분야에 비해 크며, 수학적 방법론을 많이 이용하는 경영, 경제 분야의 성별 격차도 크다. 그러나 대학과 사회가 오래 전부터 이를 문제로 인식하고 상황을 개선하기 위해 지속적으로 노력해 왔으며, 최근의 발표는 다음과 같다.

〈표 2-6〉 미국 대학의 STEM 분야의 여성

(단위: %)

2009-2010년 학사학위수여자		2009-2010년 박사학위수여자		tenure-line 교수 ³⁷⁾							
STEM	Non-STEM	STEM	Non-STEM	조교수		부교수		정교수		전체	
				STEM	Non-STEM	STEM	Non-STEM	STEM	Non-STEM	STEM	Non-STEM
40.1	59.5	36.6	59.9	31.1	50.5	22.3	45.7	13.3	29.3	22.5	44.4

자료: “Women in the Academic Pipeline for Science, Technology, Engineering and Math: Nationally and at AAUDE Institutions” prepared by Rebecca Carr, Director of Association of American Universities Data Exchange(AAUDE)

35) 이에 비해 간호대학의 학부 남학생은 12.5%, 남교수는 8.7%, 생활과학대학의 학부 남학생은 23.6%, 남교수는 15.2%이다.

36) 사회심리학에서는 이를 ‘고정관념적 위협(stereotype threat)’이라 한다. 어떤 교육집단에 대한 부정적 고정관념은 그 집단의 전공 선택과정, 학습, 연구 활동을 위축시키는 데에 영향을 미칠 수 있으므로, 교육기관에서는 고정관념이 인재 양성을 가로막지 않도록 늘 적극적으로 노력해야 한다.

37) 이 부분은 AAUDE(Association of American Universities Data Exchange) 회원인 몇 개 대학의 2010-2012년 자료를 표본 조사한 것이다. tenure-line은 정년보장 교수와 정년보장 트랙의 교수를 함께 지칭한 용어로, 서울대학교의 전임교원에 해당된다.

공학/과학 중심 대학으로 유명한 메사추세츠공대(MIT)도 재학생 중 여학생이 학부 46%, 대학원 34%, 여교수가 전체 교원의 22%를 차지한다.³⁸⁾ 역시 공학/과학 중심 대학인 캘리포니아공대(Caltech)도 학부 신입생 중 44%, 대학원 재학생 중 34%가 여성이다. 이럼에도 불구하고 STEM 분야의 여성 문제에 대해 계속 우려를 제기하고 여성 구성원 비율을 높이기 위해 계속 노력하고 있는데, 우리도 이 문제에 대해 적극적으로 관심을 기울이는 것이 요구된다. 공학/과학이 사회를 이끌고 일자리가 몰릴 것으로 예측되는 4차 산업혁명시대에 여성 인력이 대학 교육에서부터 이 분야에서 배제되면 지금까지보다 훨씬 심각한 질적 성불평 등이 일어날 수 있다.

이런 분야 편중성의 문제는 남학생의 교육에도 동일하게 적용된다. 학부에서는 간호대학(12.5%)과 생활과학대학(23.6%)을 제외하고도 인문대학(38.4%), 미술대학(24.1%), 약학대학(35.9%), 음악대학(32.1%), 전문대학원에서는 보건대학원(32.7%), 환경대학원(39.6%), 국제대학원(31.6%)에는 남학생의 비율이 40% 미만이다.³⁹⁾ 학생들이 분야를 선택할 때 여러 가지 고려 요소가 있겠으나, 일례로 생활과학대학의 경우 학문영역의 변화에 따라 관심 있는 남성들이 증가하고 있으므로, 남학생과 남교수를 보다 적극적으로 받아들이는 노력이 필요할 것이다. 사회의 모든 분야에서 융합이 강조되며, 세계의 대학들이 학문의 경계를 허물고 다면적인 능력을 키우는 방향으로 나아가고 있는데, 이런 분야 편중성은 개인적으로나 사회적으로 전혀 바람직한 현상이 아니다.⁴⁰⁾

38) 메사추세츠공대(MIT)는 5개 단과대학으로 이루어져 있는데 이 중 3개가 이과 분야이며, 단과대학별 자료가 모두 나와 있지는 않으나 공과대학도 학부 재학생 중 여학생이 46%라고 밝히고 있다.

39) 여학생과 남학생 비율이 각기 40% 미만인 단과대학을 정리해 보면 다음과 같다.

	여학생이 40% 미만인 경우	남학생이 40% 미만인 경우
학부	자연과학대학, 경영대학, 공과대학, 농업생명과학대학, 의과대학	인문대학, 간호대학, 미술대학, 생활과학대학, 약학대학, 음악대학
일반대학원	자연과학대학, 공과대학	인문대학, 간호대학, 미술대학, 사범대학, 생활과학대학, 음악대학
전문대학원	공학전문대학원, 행정대학원, 융합과학기술대학원	보건대학원, 환경대학원, 국제대학원

40) 성별에 따라 분야별 능력이 다르다고 주장하는 사람들도 있다. 그러나 차이가 있는가/없는가, 있다면 생물학적 차이인가/후천적인 차이인가 등에 대해서는 학문적 연구에 맡기고, 적어도 대학교육 수준의 학습과 직업생활에서 분야별 차이를 당연한 것으로 받아들일 만큼의 차이는 아니라는 것이 인식되어야 한다. 그렇다면 사회의 균형잡힌 발전, 학문분야의 진화, 개인들의 경쟁력 등을 고려할 때, 사회의 통념과 경도된 교육에 의해 왜곡된 남녀 학생들의 전공 선택의 편중성에 대학이 보다 적극적으로 대응해야 할 것으로 생각된다. 특히 우리나라는 많은 분야에서 “쓸림현상”이 문제로 지적되는데, 전공분야와 직업 선택에서 성별로 쓸림현상이 일어나게 되면, 사회발전에 큰 문제가 될 것이다.

3.2. 여교수 비율별 학과/학부/교실의 분포

- <표 2-7>은 위에서 정리한 학과/학부/교실을 여교수 비율에 따라 분류한 것이다.

<표 2-7> 여교수 비율별 학과/학부/교실 수⁴¹⁾

(단위: 개, %)

구분	0%	10% 미만	20% 미만	30% 미만	40% 미만	50% 미만	60% 미만	70% 미만	70% 이상 ⁴²⁾	계
학과/ 학부/ 교실수	30	23	32	26	10	5	12	2	7	147
비율	20.4	15.6	21.8	17.7	6.8	3.4	8.2	1.4	4.8	100.00

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 여교수가 없거나 10% 미만인 학과/학부/교실이 아직 53개로 전체 학과/학부/교실의 36.0%에 이른다. 절대적인 기준은 있을 수 없으나 이 중 전체교원이 10명 이상인데 여교수가 한 명도 없는 14개 학과/학부/교실의 경우는 여교수를 임용하기 위해 기관과 대학본부의 특별한 노력이 요구된다.
- 반면 간호대학과 생활과학대학을 제외하고 여교수가 50% 이상인 학과/학부/교실도 10.9%로 노어노문 학과, 인류학과, 동양학과, 수학교육과, 국악과, 치의학대학원의 면역 및 분자미생물학교실, 분자유전학교실, 치과마취과학교실, 치의재생생명공학학교실, 치의학 학사과정, 의과대학의 의학과, 기생충학교실, 생리학교실, 약리학교실, 인문의학교실, 임상약리학교실 등 16개 학과/교실이 이에 속한다. 이 중 6개 교실은 전체 교원 1-2명 중 여성교원이 1명으로, 전체 교원이 많을 때나 적을 때나 여성교원을 50% 이상 임용하는 것은 동일하게 인정받아야 하는 일이다.
- 여교수 비율이 서울대학교 전체 평균인 15.0%에 못 미치는 학과/학부/교실의 경우, 우수한 여성 지원자 발굴 등 임용 절차의 초기 단계에서부터 더 적극적으로 노력하도록 권장할 필요가 있다.

41) 전임교원이 3명 이하인 15개 기관 중, 여교수가 있는 7개 기관은 통계에 포함하였고, 없는 8개 기관은 제외하였다.

42) 간호대학과 생활과학대학의 전 학과가 70% 이상이다.

3.3. 단과대학별 여학생과 여교수의 비율

〈표 2-8〉은 단과대학/대학원 별 여학생 비율과 여교수 비율을 비교하는 표이다.⁴³⁾

〈표 2-8〉 단과대학/대학원 별 여학생 비율과 여교수 비율

(단위: 명, %)

기관	전임교원			여학생 비율	
	전임교원	여교수	여교수 비율	학부	대학원
인문대학	186	40	21.5	62.0	67.1
사회대학	135	24	17.8	44.8	58.8
자연과학대학	225	21	9.3	22.5	29.2
간호대학	23	21	91.3	87.5	97.1
경영대학	56	5	8.9	30.2	40.7
공과대학	316	10	3.2	15.5	16.5
농업생명과학대학	122	7	5.7	38.6	43.7
미술대학	36	9	25.0	75.5	79.0
법과대학	57	7	12.3	9.5 ⁴⁴⁾	43.9
사범대학	117	24	20.5	49.8	68.7
생활과학대학	33	28	84.8	76.4	87.3
수의과대학	40	2	5.0	50.2	46.9
약학대학	42	7	16.7	64.1	48.4
음악대학	41	17	41.5	67.9	75.4
치의학대학원	94	17	18.1	46.6	40.1
의과대학	431	63	14.6	30.8	34.9
자유전공학부	6	0	0.0	41.4	-
공학전문대학원	6	0	0.0	-	4.3 ⁴⁵⁾
보건대학원	25	5	20.0	-	67.3
행정대학원	28	2	7.1	-	39.8
환경대학원	24	5	20.8	-	60.4
국제대학원	22	2	9.1	-	68.4
융합과학기술대학원	31	2	6.5	-	36.7
국제농업기술대학원	17	0	0.0	-	54.2
총계	2,114	318	15.0	40.5	43.2

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

43) 앞에서 언급한 대로 본 보고서에는 105명의 기금교원과 32명의 HK교원을 전임교원에 포함하지 못하였다. 포함하였다면, 여교수 비율이 의과대학과 국제대학원에서 각기 15.4%와 18.5%로 크게 상승했을 것이며, 총 교원 중 여교수 비율은 15.4%가 되었을 것이다.

- 여교수는 자유전공학부, 공학전문대학원(전임), 국제농업기술대학원의 3개 기관에 아직 한 명도 없고, 자연과학대학, 경영대학, 공과대학, 농업생명과학대학, 수의과대학, 행정대학원, 국제대학원, 융합과학기술대학원의 8개 기관에서 10% 미만이다.
- 학부 여학생은 간호대학은 87.5%, 생활과학대학은 76.4%로 심한 여초현상을 보이는 반면, 자연과학대학은 22.5%, 공과대학은 15.5%로 4분의1 수준에도 못 미친다.
- 여교수가 10% 미만인 11개 대학/대학원과 약학대학, 보건대학원에서는 여교수의 비율이 여학생 비율의 3분의1 수준에 못 미친다.
- 신규임용을 위한 지원자 풀을 고려할 때, 대체로 여교수 비율을 그들이 학부생이었을 15년-20년 전의 여학생 비율과 비교하면 공정하다고 한다. 현재 여교수의 비율이 낮은 대학/대학원들은 대부분 위에서 언급한 STEM 분야의 기관들로 전통적으로 여학생의 비율이 낮았다. 그러나 모든 기관에서 15년-20년 전의 여학생 비율은 현재의 여교수 비율보다 훨씬 높았을 것으로 짐작된다. 또한 현재의 여학생 비율은 여교수 비율의 3배를 초과하고 있으므로, 과거에 공정하기 위해서 뿐 아니라 현재의 교육을 성공적으로 이끌기 위해서도 여교수 임용에 더 적극적으로 임하는 것이 필요하다.

44) 이 비율은 법과대학 학부 폐지 이전에 입학한 21명에 대한 정보이므로 유의미하지 않다.

45) 공학전문대학원은 3년 실무경력이 있고 소속기관장의 추천을 받은 인력들이 수학하는 석사과정 프로그램이므로 단순 비교는 어렵다.

3.4. 2000년 이후 신규임용 여교수 비율의 추이

- <표 2-9>는 2000년 이후 대학 전체 신규임용 교수 중 여교수의 비율의 연도별 추이이다.

<표 2-9> 2000-2016년 신규임용 여교수 비율

(단위: 명, %)

연도	전체신규임용 교수 수	신규임용 여성교수 수	신규임용 여교수 비율
2000	34	2	5.9
2001	58	8	13.8
2002	61	10	16.4
2003	168	21	12.5
2004	126	35	27.8
2005	84	17	20.2
2006	65	9	13.8
2007	53	12	22.6
2008	58	12	20.7
2009	119	19	16.0
2010	105	19	18.1
2011	86	14	16.3
2012	81	21	25.9
2013	95	17	17.9
2014	201	41	20.4
2015	119	21	17.6
2016	63	17	27.0
총계	1,576	295	18.7

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 신규임용 여교수의 비율은 2001년부터 눈에 띄게 향상되었다. 2004년에 과거의 2배 이상의 신규임용이 이루어진 것은 정부의 국공립대 여성교수 채용목표제에 따른 특별 인원 배정에 따른 것이었다. 특별 인원의 임용이 끝난 후에도 그것이 여교수 신규임용 비율을 높게 유지하는 동력 중 하나가 된 것으로 보인다.
- 그러나 매년 비율 변화의 폭이 커서 안정적인 유지를 위한 노력이 필요하다. 여교수 특별 정원 배정, 여교수 채용목표제, 타과/타교 학부출신 교수 3분의 1이상 임용령, 법학전문대학원의 3년간 여교수 25% 채용계획 등과 같이 법적/행정적인 조치들이 획기적인 변화를 가져오는 것은 분명하다.

3.5. 2000년 이후 여교수 비율의 추이

- <표 2-10>은 2000년 이후 서울대학교에 재직 중인 여교수 비율의 추이이다.

<표 2-10> 2000-2016년 재직 중인 여교수 비율

(단위: 명, %)

연도	전체 교수	여교수	여교수비율
2001	1,474	102	6.9
2002	1,474	107	7.3
2003	1,565	125	8.0
2004	1,674	150	9.0
2005	1,720	171	9.9
2006	1,733	184	10.6
2007	1,752	189	10.8
2008	1,751	193	11.0
2009	1,786	204	11.4
2010	1,825	222	12.2
2011	1,870	235	12.6
2012	1,886	245	13.0
2013	1,895	253	13.4
2014	2,026	282	13.9
2015	2,075	302	14.6
2016	2,114	318	15.0

자료: 『서울대학교 통계연보 2016년판』(매년 4월 1일 기준, 2016년만 10월 1일 기준)

- 여교수의 비율은 2001년의 6.9%에 비해 15년간 2배 이상 증가하였다. 15년간 평균 18.7%의 신입 여교수를 채용함으로써 전체 교수 중 여교수의 비율은 매년 약 0.5%씩 증가해 왔다. 위에서 언급하였듯이 간호대학과 생활과학대학을 제외하면 2016년도 여교수 비율은 13.1%이다.

3.6. 직급별 여교수 비율

<표 2-11>은 세부직급별 여교수 비율이다.

<표 2-11> 2016년 세부직급별 여교수 비율

(단위: 명, %)

		남성	여성	전체
직급	정교수	1,333 (87.9)	185 (12.1)	1,518 (100.0)
	부교수	350 (79.9)	88 (20.1)	438 (100.0)
	조교수	113 (71.5)	45 (28.5)	158 (100.0)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 우리나라 대학의 경우 정년보장 심사에 탈락하여 학교를 떠나는 경우가 많지 않으므로 여성 정교수, 부교수, 조교수의 비율은 해당 시기에 여성 신입교수 임용 비율을 거의 정확히 반영한다고 볼 수 있다. 조교수의 비율이 정교수의 비율의 2배 이상인 것은 고무적인 일이며, 앞으로 신입교수 임용 시 지원자의 비율과 최종임용자의 비율을 비교하는 등의 심층연구가 도움이 될 수 있다.
- 여성 정교수가 많지 않은 것은 대학에서 정교수들이 주로 참여하는 비중있는 위원회나 정책 연구팀의 여성의 참여비율을 낮추거나, 참여해도 중요한 역할을 하지 못할 가능성을 높인다. 또한 소수의 정교수가 여러 위원회에 중복 참여하여 학내의 다양한 의견이 반영되지 못할 가능성도 높아진다. 소수의 위원회에는 교수협의회에서 대표를 지정하듯이, 여교수회도 대표 지정권을 갖는 것이 바람직할 것이다.

4. 다양한 학문적 배경의 전임교원

4.1. 서론

4장에서는 <표 2-2>에서 타대학(외국대학 포함) 학부 출신과 외국 국적의 조건을 갖춘 전임교원(이후 ‘외국인 교원’으로 칭함)에 초점을 맞춰 살펴본다.

<표 2-12> 국적과 학부 출신 대학에 따른 전임교원의 분포

(단위: 명, %)

국적	내국인		외국인	전체
출신 대학	서울대학교 학부 출신	타대학 학부 출신 ⁴⁶⁾	110 (5.2)	2,114 (100.0)
전임교원	1,700 (80.4)	304 (14.4)		

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

한국 대학의 전임교원들의 학문적 배경을 조사해 보면, 자신이 학사학위를 취득한 대학의 전공학과에 취직 한 비율이 가장 높으리라는 것이 통설이다. 물론 대부분의 경우 그 후의 학문적 훈련과 업적 등 다면적인 평가에서 가장 우수한 지원자를 선발한 결과이겠으나, 학문적 배경에서 학사과정 때 공부한 대학과 학과가 지나치게 강조되는 경향이 있는 것은 사실이다. 이런 경향이 지나치게 되면 때로 학문적 관심과 방법론의 다양성을 약화시키거나, 교수사회의 개방성과 변화에 저해 요소가 될 수도 있다.

이런 문제를 완화하기 위해, 앞서 언급하였듯이 1999년 개정된 <교육공무원법> 제11조와 시행령인 <교육공무원 임용령> 제4조에 의해 대학의 신규교원 임용 시 타과나 타교의 학사학위 소지자를 3분의 1 이상 임용하도록 규정한 바 있다. 서울대학교에는 내국인 중 타대학 학부 출신 전임교원이 14.4%를 차지하며, 조교수와 부교수 중에서는 27% 이상이다. <교육공무원 임용령>에 따라 서울대학교 타과 출신의 교원을 합친다면 14.4%보다 훨씬 높아지게 된다.

46) 이 수치는 <표 2-2>의 타교학부 출신 전임교원 394명 중 외국인 90명을 제외한 수치이다.

학문적 훈련에서 가장 중요한 부분을 차지하는 박사학위 취득 대학의 측면에서도 미국 대학의 박사학위 소지자가 47.7%를 차지하기는 하나, 국가별, 대학별로 다양한 분포를 보인다.

이렇게 학문적 담론을 다양하게 하고 대학 사회를 열린 사회로 변화시킨다는 면에서 외국인 교원은 매우 중요한 역할을 한다. 서울대학교에서는 2008년 55명과 2010년 50명의 외국인 전임교원 특별정원을 배정하였으며, 이에 따라 2016년 10월 현재 110명의 전임교원이 재직 중이다. 아직 전체 교원 중 비율이 5.2% 밖에 안 되지만, 법인화 이후 외국인 교원의 임용이 자유로워지면서 일반 전임교원의 정원으로 임용된 경우도 5명 있으며, 학부 과정을 서울대학교를 비롯한 한국의 대학에서 수학한 외국인 교원도 점차 늘어나고 있다. 특히 연구 분야가 한국이나 동양과 관련 있는 교원이나 한국어 구사가 자유로운 교원의 경우에는 전공 분야에서 뿐만 아니라 대학 내에서도 사회적으로 활발히 활동하는 경우도 늘고 있다.

그러나 여러 가지 이유로 오래 근무하지 않고 떠난 인력도 많았는데, 개인적인 이유도 있으나 일반적으로 낮은 연봉, 언어 장벽, 연구 환경과 대학 문화의 폐쇄성 등이 불만족의 이유로 꼽힌다. 외국 생활을 할 때에는 자신의 직장 뿐 아니라, 가족의 일과 학업, 언어, 유대감, 사회 전체적인 특성 등 다양한 요소들이 고려 사항이 되므로 우수한 외국인 교원을 임용하고 안정적으로 머물도록 하기 위해서는 특별한 관심과 지원이 요구된다.

4.2. 내국인 전임교원의 출신학부

4.2.1. 직급별 분포

- 내국인 전임교원의 출신 학부를 서울대학교와 타대학으로 구분하면 다음과 같다.

〈표 2-13〉 내국인 전임교원의 직급별 출신학부 분포

(단위: 명, %)

	서울대학교	타대학	총계
정교수	1,326 (89.3)	159 (10.7)	1,485 (100.0)
부교수	279 (72.7)	105 (27.3)	384 (100.0)
조교수	95 (70.4)	40 (29.6)	135 (100.0)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 내국인 전임교원 2,004명 중 타교 학부 출신 교수의 비율이 15.2%로 여교수의 15.0%와 거의 동일한 것은 흥미로운 우연이다. 〈교육공무원 임용령〉 제4조가 시행되기 이전인 1990년-1999년에 임용된 교원 중 타교 학부 출신 교원은 5%였다. 〈교육공무원 임용령〉에 따라 서울대학교 타과 출신의 교원과 타대학 출신의 외국인 교원까지 포함하면 학부에서 다양한 훈련을 받은 교원의 비율은 15.2%보다 훨씬 높다.
- 타대학 출신 304명 중 외국대학 출신은 39명(12.8%)으로 미국 30명, 독일 3명, 영국 2명, 프랑스/일본/중국/캐나다 각 1명씩이다.

4.2.2. 성별 분포

- 이들을 다시 성별로 구분하면 다음과 같다.

〈표 2-14〉 내국인 전임교원의 직급별/성별 출신학부 분포

(단위: 명, %)

		정교수		부교수		조교수		전체	
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
서울 대학교	인원	1,326	135	279	44	95	23	1,700	202
	비율	89.3	75.0	72.7	61.1	70.4	63.9	84.8	70.1
타대학	인원	159	45	105	28	40	13	304	86
	비율	10.7	25.0	27.3	38.9	29.6	36.1	15.2	29.9
총계	인원	1,485	180	384	72	135	36	2,004	288
	비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 내국인 전임교원 2,004명 중 여성은 288명(14.4%)이다. 정교수 중에서는 12.1%, 부교수 중에서는 18.8%, 조교수 중에서는 26.7%로 점차 증가하고 있다.
- 서울대학교 학부 출신과 타대학 출신 교원을 구분해 보면, 서울대학교 출신의 전임교원 1,700명 중 여성은 202명(11.9%)이다. 직급별로는 정교수 10.2%, 부교수 15.8%, 조교수 24.2%이다. 이에 비해 타대학 출신 교원은 전체적으로는 304명 중 86명(28.3%)이며, 직급별로는 정교수 28.3%, 부교수 26.7%, 조교수 32.5%이다.
- 서울대학교 전체 전임교원 중 여성비율 15.0%와 비교해 보면 서울대학교 학부 출신 중 여성은 남성에 비해 전임교원이 되기가 매우 어려운 것으로 보인다. 간호대학과 생활과학대학을 제외한다면 그 비율은 11.9%보다 훨씬 낮아질 것이다. 서울대학교 출신 전임교원의 11.9%에서 〈교육공무원 임용령〉 제4조에 부합하는 서울대학교 타과 출신 여성을 제외한다면, 본과 출신 여성 전임교원의 비율은 훨씬 더 낮아진다. 본과 출신 여성 전임교원의 비율이 낮은 것은 각 사례별로 이유가 다를 것이다. 그러나 이는 자연스러운 현상이 아니며, 서울대학교의 발전을 위해 매우 중요한 문제이므로 심층적인 연구가 필요하다.
- 일반적인 경우에 비춰 생각해 보면, 첫째, 해당 학과/학부/교실의 본과 출신의 여성들에게 서울대학교 전임교원직보다 더 선호되는 직장이 있거나, 둘째, 이 지원자들의 교원으로서의 경쟁력이 낮다고 판단된 것으로 볼 수 있다. 첫번째 경우에는 그 이유가 그 직장이 서울대학교보다 경쟁력이 더 높기 때문인지, 또는 여성의 임용 가능성과 안정성이 더 높기 때문인지 등을 따져 보아야 한다. 두번째 경우에는 학부생의 남녀 비율과 졸업 후 국내외 대학원에 진학한 학생들의 남녀 비율은 비슷하였는가, 대학원에 진학한 학생들은 입학 때와 비슷한 남녀 비율로 박사학위를 취득하였는가, 그 후에 남녀 박사들은 동등하게 경쟁력 있는 경

력을 쌓았는가, 교원 채용 심사에서 남녀의 지원자와 임용자 비율은 비슷하였는가 등을 면밀하게 연구해야 한다. 미국 대학들의 교원 다양성 문제를 다루는 기관에서는 이 문제를 장기적으로 연구하며, 분야별로 이 모든 자료가 함께 있는 도표들을 발표하기도 한다.

- 여성이 학문적 파이프라인(academic pipeline)에서 중도에 자의 또는 타의로 누출(leak)되는 비율이 높은 것은 세계 대학들의 주요 연구주제이며, 이를 낮추기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 서울대학교가 최고의 남녀 인재들을 뽑아 학부 시절에 동등하게 교육을 시켰는데 그 후의 경력과 교원직 임용에서 차이가 난다면, 그것은 서울대학교 교육의 손실이다.

4.3. 내국인 전임교원의 최종학위

4.3.1. 직급별 분포

- 내국인 전임교원의 최종학위는 외국대학/국내대학에 따라 다음과 같은 분포를 보인다.

〈표 2-15〉 내국인 전임교원의 최종학위 분포

(단위: 명, %)

	정교수		부교수		조교수		전체	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
외국대학	888	59.8	202	52.6	77	57.0	1,167	58.2
국내대학	597	40.2	182	47.4	58	43.0	837	41.8
총계	1,485	100.0	384	100.0	135	100.0	2,004	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 전체 내국인 2,004명 중 외국대학 박사학위 취득자가 1,167명(58.2%), 국내대학 박사학위 취득자가 837명(41.8%)이다. 부교수 직급에서 남성 국내대학 박사학위 취득자의 수가 특이하게 높은 이유는 일반적으로 한 해에 11명-13명을 임용하는 의과대학이 법인화 과정에서 2014년 133명, 2015년 54명을 정교수 또는 부교수로 임용하였기 때문으로 보인다.
- 국내대학 박사학위 취득자가 각기 95%와 85%인 의과대학과 치의학대학원을 제외한 1,485명을 살펴본 결과는 다음과 같다.

〈표 2-16〉 의치대를 제외한 내국인 전임교원의 최종학위 분포 비율

(단위: %)

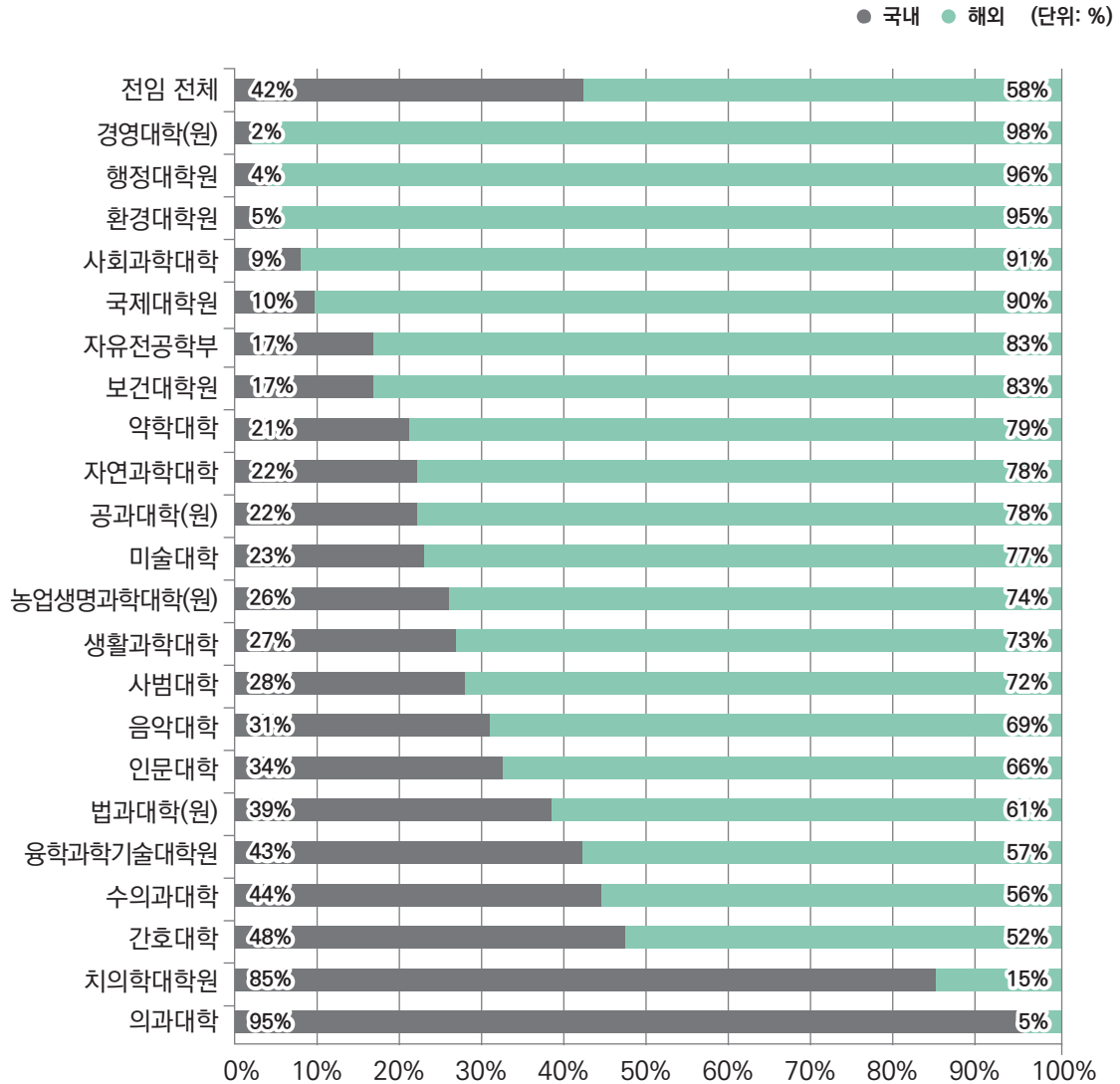
	정교수		부교수		조교수		전체
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	
외국대학	79.0	77.0	69.0	76.0	66.0	74.0	76.0
국내대학	21.0	23.0	31.0	24.0	35.0	26.0	24.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 1,485명 중 국내대학 박사학위 취득자의 비율은 24%이며, 조교수로 갈수록 증가하는 추세에 있다. 이 중 서울대학교 박사가 302명(83.1%), 타대학 박사가 51명(16.9%)이다.
- 국내대학 박사학위 취득교수는 전체적으로는 직급에 따라 21-31-35%로 조교수로 갈수록 유의미한 증가추세를 보이는 반면, 여교수는 23-24-26%로 직급별로 그다지 큰 증가 추세를 보이지 않는다. 이는 여성의 경우 남성에 비해 외국대학의 박사학위가 신규 교원 임용에 중요한 조건으로 고려되거나, 국내 박사학위 소지자의 업적이 높지 않아 평가되고 있지 못한 것으로 해석할 수 있다.
- 최근까지도 여성은 배우자가 외국에 나갈 수 없는 직업에 종사할 경우 유학을 포기하는 경우가 많으며, 국내 박사과정에서 수학할 경우 장학금과 일·생활 양립을 위한 지원 부족으로 학업에 어려움을 겪는 경우가 많다. 한국 사회에서는 박사과정생이 공부에만 전념할 수 없게끔 하는 사회적 특성도 있다. 이제 인터넷의 발전으로 국내에서도 모든 자료를 접할 수 있으며, 국제 학회 발표, 단기 해외 연구, 박사후 과정 등을 통해 세계의 학자들과 교류할 기회도 많아졌다. 유학의 장점도 많지만, 여러 이유로 유학을 선택할 수 없는 모든 학생들이 국내 대학에서도 학업에 전념하면서 국제적인 활동을 할 수 있는 교육과 지원책을 마련하여 교원 임용에서도 경쟁력을 갖추도록 지원할 필요가 있다.

4.3.2. 단과대학별 분포

- 전임교원의 최종학위 취득 국가는 단과대학별로 차이가 크다.



자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

〈그림 2-1〉 단과대학/대학원별 전임교원의 최종학위 취득 국가 분포

- 경영대학, 행정대학원, 환경대학원, 사회과학대학, 국제대학원은 90% 이상의 교원이 외국대학 박사학위 취득자이며, 의과대학과 치의학대학원은 각기 95%와 85%의 교원이 국내대학 학위 취득자로 분명한 대비를 이룬다.

4.3.3. 학위수여국가별 분포

- <표 2-17>은 내국인 전임교원들이 최종학위를 취득한 국가 분포이다.

<표 2-17> 내국인 전임교원 최종학위 취득 국가분포

(단위: 명, %)

	정교수	부교수	조교수	전체
한국	597 (40.2)	182 (47.4)	58 (43.0)	837 (41.8)
미국	722 (48.6)	165 (43.0)	69 (51.1)	956 (47.7)
독일	51 (3.4)	6 (1.6)	2 (1.5)	59 (2.9)
영국	30 (2.0)	13 (3.4)	2 (1.5)	45 (2.2)
일본	35 (2.4)	5 (1.3)	3 (2.2)	43 (2.1)
프랑스	25 (1.7)	4 (1.0)	-	29 (1.4)
캐나다	6 (0.4)	3 (0.8)	-	9 (0.4)
스페인	5 (0.3)	1 (0.3)	-	6 (0.3)
호주	4 (0.3)	-	1 (0.7)	5 (0.2)
러시아	3 (0.2)	-	-	3 (0.1)
스웨덴	1 (0.1)	2 (0.5)	-	3 (0.1)
오스트리아	1 (0.1)	1 (0.3)	-	2 (0.1)
이탈리아	2 (0.1)	-	-	2 (0.1)
대만	1 (0.1)	1 (0.3)	-	2 (0.1)
네덜란드	-	1 (0.3)	-	1 (0.05)
벨기에	1 (0.1)	-	-	1 (0.05)
홍콩	1 (0.1)	-	-	1 (0.05)
총계	1,485 (100.0)	384	135	2,004 (100.0)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 전임교원은 한국을 제외하고 16개국에서 최종학위를 받았는데, 정교수는 15개국, 부교수는 11개국, 조교수는 5개국으로 큰 차이를 보인다. 미국의 비중은 부교수 집단에서 감소하였다가 조교수 집단에서 다시 더 큰 폭으로 증가하였는데, 미국 중심의 세계화의 영향으로 다른 국가로의 유학이 줄어든 것으로 보인다. 최근에는 유학 후 귀국하지 않고 외국에 취직한 한국인의 수도 매우 증가한 것을 감안하면 한국인 중에 외국 전문가가 줄었다고는 말할 수 없다. 그러나 이와 같은 추세는 서울대학교 내에서 다양한 국가를 한국인의 관점에서 한국어로 깊이 있게 설명해 줄 학자의 수를 줄여 서울대학교의 연구와 교육에 바람직하지 못한 결과를 가져올 수 있다.

4.3.4. 출신학부와 최종학위 분포

- <표 2-18>은 국내대학 박사가 대부분을 차지하는 의과대학과 치과대학 교원을 제외한 전임교원 1,485 명의 출신학부와 최종학위 대학을 살펴본 것이다.

〈표 2-18〉 내국인 전임교원의 출신학부와 최종학위 대학

(단위: 명, %)

출신학부-최종학위	정교수	부교수	조교수	전체
서울대-외국대학	770 (70.6)	153 (54.4)	58 (51.3)	981 (66.0)
서울대-서울대	191 (17.5)	66 (23.5)	28 (24.8)	285 (19.2)
국내 타대학-외국대학	94 (8.6)	41 (14.6)	16 (14.2)	151 (10.2)
국내 타대학-국내 타대학	17 (1.6)	13 (4.6)	4 (3.6)	34 (2.3)
서울대-국내 타대학	13 (1.2)	2 (0.7)	2 (1.8)	17 (1.1)
국내 타대학-서울대	6 (0.5)	6 (2.1)	5 (4.4)	17 (1.1)
총계	1,091 (100.0)	281 (100.0)	113 (100.0)	1,485 (100.0)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 서울대학교 학부를 졸업하고 외국대학에서 박사학위를 취득한 교원이 전체적으로는 66%이나, 조교수에서는 51.3%이다. 타대학 학부 출신 교원과 국내대학에서 박사학위를 취득한 교원이 점차 증가하고 있는 것으로 보인다.

4.4. 외국인 전임교원

4.4.1. 직급별/성별 분포

- 외국인 교원의 직급별/성별 분포는 다음과 같다.

〈표 2-19〉 외국인 전임교원의 직급별/성별 분포

(단위: 명, %)

		정교수		부교수		조교수		전체	
		전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
외국인 전임교원	인원	33	6	54	16	23	9	110	31
	비율	2.2	3.2	12.3	18.1	14.6	20.0	5.2	9.7
전체 전임교원	인원	1,518	185	438	88	158	45	2,114	318
	비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 외국인 전임교원은 110명으로 전체 전임교원 중 5.2%를 차지한다. 외국인 교원의 임용이 2009년부터 적극적으로 이루어졌으므로, 부교수와 조교수 급에서는 각기 12.3%와 14.6%에 이른다.
- 외국인 교원 중 여성은 모든 직급에서 남성교원의 1.5배 이상의 비율로 임용되었다. 그 결과 전체 남성교원 중 외국인은 4.4%, 전체 여성교원 중 외국인은 9.7%의 분포를 보이는데, 이런 차이의 주요 원인이 무엇인지에 대해 연구하는 것은 흥미로운 주제이며, 향후 장기적으로 우수한 외국인 교원을 임용하는데 도움이 될 것이다.

4.4.2. 단과대학/대학원별 분포

- <표 2-20>은 외국인 전임교원 110명의 단과대학/대학원별 분포를 살펴본 것이다.

<표 2-20> 외국인 전임교원의 단과대학/대학원별 분포

(단위: 명, %)

단과대학/대학원	전임교원	
	전체	외국인
인문대학	186	16 (8.6)
사회과학대학	135	9 (6.7)
자연과학대학	225	20 (8.9)
간호대학	23	2 (8.7)
경영대학	56	3 (5.4)
공과대학	316	18 (5.7)
농업생명과학대학	122	3 (2.5)
미술대학	36	1 (2.8)
법과대학	57	3 (5.3)
사범대학	117	6 (5.1)
생활과학대학	33	3 (9.1)
수의과대학	40	1 (2.5)
약학대학	42	4 (9.5)
음악대학	41	5 (12.2)
치의학대학원	94	2 (2.1)
의과대학	431	4 (0.9)
보건대학원	25	1 (4.0)
행정대학원	28	1 (3.6)
환경대학원	24	2 (8.3)
국제대학원	22	2 (9.1)
융합과학기술대학원	31	3 (9.7)
총계	2,114	110 (5.2)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 외국인 전임교원은 총 24개 단과대학/대학원 중 21개 단과대학과 대학원에 재직 중이다. 교원 수가 적은 자유전공학부와 최근에 신설된 공학전문대학원과 국제농업기술대학원에는 아직 한명도 없다. 학과/학부/교실별로는 160여개 기관 중 65개에 외국인 전임교원이 있다. 외국인 전임교원 비율이 높은 단과대는 음악대학, 융합과학기술대학원, 약학대학 순으로 나타나며, 농업생명과학대학, 미술대학, 수의과대학, 치의학대학원, 의과대학은 평균 비율의 절반에 못 미친다.

4.4.3. 임용 추이

- <표 2-21>은 최근 12년간의 외국인 전임교원 수의 추이를 보여준다.

<표 2-21> 외국인 전임교원 수 추이

(단위: 명)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
남성	7	9	10	32	48	64	71	77	77	77	78	80
여성	1	1	1	8	16	19	21	26	27	27	29	30
총계	8	10	11	40	64	83	92	103	104	104	107	110

자료: 서울대학교 교무처

- 외국인 전임교원은 특별정원이 배정된 후 2009년부터 증가하여 2013년부터는 100명 이상으로 유지되고 있다. 특별정원이 105명이고 그 정원이 모두 충원된 것이 아니므로, 각 기관이 미미하기는 하나 일반 교원 정원으로도 외국인을 채용하고 있음을 알 수 있다. 이는 서울대학교에서 한국인과 외국인이 경쟁하는 시대가 시작되었음을 보여준다. 세계 각국의 대학에도 한국인의 임용이 증가하고 있고, 우수한 인재에 대한 세계 대학들의 치열한 경쟁이 시작되었으므로, 서울대학교도 국적에 관계없이 우수한 인재를 영입하기 위한 보다 적극적인 노력이 필요하다.

5. 비전임 교원과 연구원

5.1. 서론

서울대학교에는 2장-4장에서 살펴본 전임교원 외에 다양한 부류의 비전임교원과 연구원 등 총 6,640명이 교육과 연구를 수행하고 있다. 비전임교원/연구원들은 <표 2-22>에 정리된 바와 같이, 전임교원과 거의 구분되지 않는 역할을 수행하는 교육/연구담당 교원(기금교원과 HK교원), 교육중심 교원(강의교원 등), 연구중심 교원/연구원(연구교원 등), 명예교수로 대별할 수 있다.

<표 2-22> 서울대학교 교육/연구 담당 교원/연구원

(단위: 명)

역할	직명	
전임 교육/연구 담당 교원 (단과대학/대학원 소속) (2,251)	전임교원 (2,114)	
	기금교원 (105), HK교원 (32)	
비전임 교육중심 교원 (단과대학/대학원/ 기초교육원 소속) (1,527)	전업 (770)	강의교원 (78), 전업 시간강사 (692)
	교류 (757)	겸임교원 (288), 객원교원 (75), 초빙교원 (11), 비전업 시간강사 (383)
비전임 연구중심교원/연구원 (부속시설/연구시설 소속) (1,964)	전업 (1,398)	BK교원 (58), HK연구교수 (25), 연구교원 (181), 산학협력중점교원 (29), 책임 연구원 (98), 선임연구원 (270), 연구원 (231), 연수연구원 (506)
	교류 (566)	객원연구원 (353), 외래교원 (213) ⁴⁷⁾
특별 (898)	명예교수 (898)	
총 6,640 명		

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

<표 2-22>에서 전임은 정년보장을 받았거나 정년보장 트랙에 있는 인력을 가리키며, 비전임은 기간제 계약에 따른 인력을 가리킨다. 이들을 다시 전업과 교류로 구분하고, 전업인력에는 서울대학교에 전일제(full-time)로 고용되어 그에 대한 보수를 받는 교육/연구 전담 인력들과 전업 시간강사를 포함시켰다.

전업 시간강사는 타대학/기관에 소속되지 않고 시간강의가 주요활동인 교원을 가리킨다.⁴⁸⁾ 이와 달리 비전

47) 외래교원은 임상분야 전문가로서 면허(의사, 치과의사, 간호사, 수의사, 약사, 변호사 등)를 소지하고 실무경력이 5년 이상인 사람을 지칭한다. 보수는 지급하지 않는 것을 원칙으로 하되, 강의 등을 담당하는 경우에 소속기관의 예산 범위 내에서 지급할 수 있다. 통계분석을 시작할 때 외래교원에 대해 인지하지 못하였기 때문에 상세한 분석에서 제외되었다.

48) 전업 시간강사는 여러 대학에서 시간강사로 활동하고 있을 수 있다. 서울대학교에서 시간강사는 기초교육원에 소속되거나 각 학과/학부에 소속되는데, 시간강사 지원자가 많은 학과/학부에서는 학기 당 1개의 강의 기회를 얻지 못할 때도 많다.

업 시간강사는 서울대학교가 아닌 타기관의 소속 인력, 서울대학교 명예교수, 서울대학교 연구중심인력(HK 교원 포함) 등이 시간강사 위촉을 받고 강의를 하는 경우를 가리킨다.⁴⁹⁾

교류 교원/연구원들은 성격이 다양하다. 타대학/기관에 소속되어 있을 수도 있고 아닐 수도 있으며 기대되는 업무도 기관마다 다른데,⁵⁰⁾ 원칙적으로 서울대학교가 전일제 근무에 대한 보수를 지급하는 대상이 아니라는 점에서 교류인력으로 분류하였다.⁵¹⁾ 앞에서 언급하였듯이, 명예교수는 서울대학교 학술활동의 관점에서 중요한 인력이나 전업으로 활동하는 전임교원이 아니므로 이후 분석에서는 제외하였다.

이런 분류에 따르면 서울대학교의 교육/연구 인력은 정년보장 트랙의 전임 교육/연구 전담 2,251명(39.2%), 비전임 교육중심 교원 1,527명(26.6%), 비전임 연구중심 교원/연구원 1,964명(34.2%)으로 구성되어 있다. 비전임인력 3,491명 중, 대부분이 타대학/기관 소속인 교류인력 1,323명을 제외하면, 서울대학교를 주 소속기관으로 하는, 따라서 학교가 관심을 더 기울여야 할 비전임 전업 인력은 2,168명이다. 즉, 서울대학교의 주요 교육/연구 인력 중 절반 2,251명(50.9%)이 정년보장 트랙, 다른 절반 2,168명(49.1%)이 기간제 계약직으로 고용되어 있다.

교육은 전임교원, 기금교원, 강의교원, 두 부류의 시간강사 등 3,372명이 담당하고 있으며, 이중 2,297명(68.1%)이 전임인력과 전일제 강의교원이다. 서울대학교와 인력운영이 여러 면에서 유사한 것으로 비교되는 캘리포니아 대학 버클리 캠퍼스(UC-Berkeley)도 2017년 통계에서 이들 소위 “full-time teaching staff”의 비율이 69%로 미국 대학 전체 평균인 48%를 훨씬 상회한다고 발표한 바 있다.⁵²⁾

연구는 전임교원, 기금교원, HK교원, BK교원, 부속시설/연구시설에 소속된 비전임 연구원 등 4,215명이 담당한다. 전임교원/기금교원이 부속시설/연구시설의 연구에 직접적으로 참여할 때에는 겸무교수로 위촉되며, 학생들은 보조연구원으로 활동한다.⁵³⁾

비전임 전업인력(non-tenure track full-time staff)은 이와 같이 서울대학교의 연구와 교육의 절반을 담당하는 매우 중요한 집단인데 그에 상응하는 충분한 관심과 지원을 받지 못하고 있다. 대학의 비전임 전업 인력을 포함한 비정규직의 문제는 사회적으로 가장 큰 문제 중 하나인데, 대학의 시간강사는 학기 단위로 고

49) 따라서 <표 2-22>에 연구중심 교원/연구원이 시간강사로 중복 계산된 수가 소수 포함되어 있다. 교육중심 교원 중 교류인력인 겸임교원, 객원교원, 초빙교원에 강의를 담당할 때가 있는데, 이때에는 대학 차원에서는 강사 위촉을 받지 않고 강사료도 소속기관이 자체 예산범위 내에서 지급한다.

50) <서울대학교 겸임교원 등 임용에 관한 규정>에서는 이들의 업무를 교육 또는 연구라고 포괄적으로 정의하였는데, 본 보고서에서는 교육과 연구 중심으로 구분하였다. 그러나 이 구분은 크게 중요하지 않다.

51) <서울대학교 겸임교원 등 임용에 관한 규정>에 객원교원과 초빙교원은 전일제로 근무할 수도 있다고 설명되어 있는데, 객원교원 75명과 초빙교원 11명 중 전일제 근무자에 대한 자료를 구할 수 없어 모두 교류인력으로 분류하였다. 이들 중 13명의 외국인 교원은 전일제 근무자일 것으로 짐작된다.

52) “full-time teaching staff”의 비율이 높은 것은 대체로 장기적이고 안정된 교육팀을 만들겠다는 대학의 의지를 반영하는 것으로 평가된다. 후에 언급하겠지만 전업 시간강사 집단의 신분안정성의 제고는 이런 의미 외에 학문후속세대 양성과 서울대학교 대학원 교육의 성공이라는 면에서도 매우 중요하다. 한편 이와 동시에 융합적 사고와 사회와의 연계성(civic engagement)이 강조되는 미래 교육에서 타대학/기관 소속의 전문가들, 국내외 교류학자들, 명예교수들을 계속 시간강사로 초빙하여 전문적이고 열린 교육을 지향하는 것도 매우 중요하다.

용이 되고 연구원은 연구비 지원이 중단되면 그 즉시 실업을 당하는 등 신분불안정성의 문제가 일반적인 경우보다 더 심각한 면이 있다. 또한 박사학위 소지자와 외국인이 무기계약직 자격에서 배제되어 있는 것이 대학의 비전임 전업인력들의 상황을 더 어렵게 한다.

비전임 전업인력의 신분불안정성을 높이는 문제는 모두 인정하듯이 전혀 쉬운 문제가 아니며⁵⁴⁾ 대학이 독자적으로 할 수 있는 일도 아니다. 그러나 대학들 중에서 아마도 가장 많은 비전임 전업인력을 고용하고 있을 것으로 생각되는 서울대학교가 앞장서서 이 문제에 관심을 기울이고, 개선책을 연구하고, 정부나 한국연구재단 등에 주도적으로 개선 방안을 제시하는 노력이 필요하다고 생각된다. 신분과 보수를 개선하는 전체적인 노력 이외에도 대학 자체적으로 기숙사, 직장어린이집, 대학 내 생활비 저하, 다양한 생활보조, 역량 계발, 우수한 교육과 연구에 대한 포상 등 공공 혜택의 기회를 늘리는 것도 매우 유용하다.

비전임 전업 교원/연구원 집단이 보다 안정적으로 교육과 연구에 전념하도록 지원하는 것은 이들 구성원을 위해 물론 중요한 일이지만, 서울대학교가 계속 수준 높은 교육과 연구를 수행하고 학문후속세대를 양성하기 위해서도⁵⁵⁾ 필수불가결한 일이므로 보다 적극적인 관심과 지지가 요구된다.

5.2. 기금교원과 HK교원

- 기금교원과 HK교원은 앞에서 언급하였듯이, 제도가 정착되기 이전의 분류를 따라 대학 통계에서 계속 비전임교원으로 분류되어 왔다. 본 보고서에서도 대학통계와의 정합성을 위해 전임교원과 별도로 취급하였으나, 앞으로는 함께 분류되는 것이 바람직하다고 본다.
- 기금교원은 각 단과대학에서 특별기금에 의해 마련된 정년보장 트랙의 교원직이며, 의과대학에서는 순차적으로 전임교원으로 전환하고 있다. HK교원은 한국연구재단의 인문학지원사업(Humanities Korea Project)에 의해 대학부설 연구소/연구원에 마련된 정년보장 트랙의 연구중심 교원직이다. 2018년부터는 각 대학의 재원으로 보수를 지급한다.

53) 석사학위 소지자가 해당분야에 전문연구요원으로 고용되어 군 복무를 대체할 수 있으나, 이번 보고서에는 연구원 통계에 포함되지 않았다.

54) 그동안 세 차례 유예되었다가 내년 2월에 시행 예정인 시간강사법은 시간강사의 임용기간을 1년 이상으로 보장하지만 계약기간이 만료되면 당연퇴직하도록 되어 있어 비정규교수노조에서 반대하고 있다.

55) 본 보고서에서는 수집자료 불충분으로 비전임 전업 교원/연구원들의 출신학부와 최종학위 취득 대학에 대한 분석을 하지 못하였다. 시간강사와 일부 연구원 집단에 대한 분석결과는 타대학 학부출신의 비율과 국내대학 박사학위 취득자의 비율이 전임인력에 비해 높은 것으로 보인다. 전체를 살펴봐야 하나 비전임 집단 전체가 이런 경향이 있을 것으로 조심스럽게 예측되며, 이는 앞에서 언급하였듯이 여러 가지 이유로 유학을 떠나기 어려운 여성의 취업문제와도 연결된다. 대학원 교육의 관점에서 장기적이고 체계적인 연구가 필요하다.

5.2.1. 기금교원

- 기금교원의 소속기관에 따른 직급별/성별 분포는 다음과 같다.

〈표 2-23〉 기금교원의 직급별/성별 분포

(단위: 명, %)

기관		정교수		부교수		조교수		전체
		남성	여성	남성	여성	남성	여성	
인문대학	인원	1	-	1	-	-	-	2
	비율	3.0	0	2.0	0	0	0	1.9
자연과학대학	인원	-	-	-	-	1	-	1
	비율	0	0	0	0	25.0	0	0.9
의과대학	인원	28	5	46	8	3	5	95
	비율	84.8	100.0	93.9	100.0	75.0	83.3	90.5
치의학대학원	인원	4	-	2	-	-	1	7
	비율	12.2	0	4.1	0	0	16.7	6.7
총계	인원	33	5	49	8	4	6	105
	비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 기금교원은 4개 기관에만 재직 중이며, 97.2%의 인력이 의과대학과 치의학대학원 소속이다. 본 보고서에서 분석한 2,114명의 전임교원은 71.8%의 인력이 정교수인데 비해, 기금교원은 36.2%만 정교수이고 절반 이상이 부교수이다. 여교수도 19명(18.1%)로 의과대학의 전체 여교수 비율 14.6%보다 높는데, 조교수와 부교수가 많기 때문일 것이다. 외국인 기금교원은 없다.
- 〈표 2-24〉는 기금교원의 출신학부와 최종학위를 분류한 것이다.

〈표 2-24〉 기금교원의 출신학부와 최종학위

(단위: 명, %)

	출신학부	최종학위
서울대학교	94 (89.5)	91 (86.7) ⁵⁶⁾
국내 타대학	11 (10.5)	10 (9.5)
외국 대학	0 (0.0)	4 (3.8)
총계	105 (100.0)	105 (100.0)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 기금교원의 86.7%가 서울대학교에서 최종학위를 받았다. 이는 의과대학 전임교원의 서울대학교 박사학위 취득자 비율 95%보다 훨씬 낮은 수치로 기금교원이 다양성 임용에 좋은 영향을 미쳤다고 볼 수 있다.

⁵⁶⁾ 이 중 4명은 석사학위 소지자이다.

5.2.2. HK교원

- HK교원의 소속기관에 따른 직급별/성별 분포는 다음과 같다.

〈표 2-25〉 HK교원의 직급별/성별 분포

(단위: 명, %)

기관		정교수		부교수		조교수		전체
		남성	여성	남성	여성	남성	여성	
규장각한국학연구원	인원	-	-	2	1	3	-	6
	비율	0	0	18.2	33.3	27.3	0	18.8
인문학연구원	인원	-	-	5	2	2	1	10
	비율	0	0	45.4	66.7	18.2	14.3	31.2
통일·평화연구원	인원	-	-	2	-	1	2	5
	비율	0	0	18.2	0	9.1	28.5	15.6
라틴아메리카연구소	인원	-	-	1	-	4	1	6
	비율	0	0	9.1	0	36.3	14.3	18.8
일본연구소	인원	-	-	1	-	1	3	5
	비율	0	0	9.1	0	9.1	42.9	15.6
총계	인원	-	-	11	3	11	7	32
	비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- HK교원은 5개 연구소/연구원에 32명이 재직 중이다. 교원직이 생긴 지 10년째이기 때문에 아직 정교수는 없고 곧 정년보장심사가 시작된다. 여교수는 10명(31.3%)로 매우 높으며 외국인 교원은 없다.

〈표 2-26〉 HK교원의 출신학부와 최종학위

(단위: 명, %)

	출신학부	최종학위
서울대학교	20 (62.5)	6 (18.8)
국내 타대학	12 (37.5)	4 (12.5)
외국 대학	0 (0.0)	22 (68.8)
총계	32 (100.0)	32 (100.0)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 〈표 2-26〉에서 출신학부와 최종학위를 보면 HK교원도 〈교육공무원 임용령〉 제4조를 따르므로 타대학 학부 출신의 교원이 3분의1 이상이다. 최종학위는 68.8%의 교원이 외국대학의 박사학위 소지자로, 전체 전임교원 중 외국대학 박사학위 소지자 58%, 의치대를 제외한 전임교원 중 외국대학 박사학위 소지자 76%의 중간 수준이다. 그러나 32명에 대한 통계이므로 특별한 의미를 부여하기는 어렵다.

5.3. 비전임 교육중심 교원

5.3.1. 비전임 교육중심 교원 집단 설명

- <서울대학교 겸임교원 등 임용에 관한 규정>의 비전임 교육중심 교원에 대한 설명을 다음과 같이 요약할 수 있다. 이들의 복무에 관한 사항은 소속기관장이 정하며, 시간강사를 제외한 집단은 <서울대학교 교원 인사 규정> 제14조를 준용하여 경력에 따라 조교수, 부교수, 정교수의 직명으로 임용된다.

<표 2-27> 비전임 교육중심 교원집단 설명

직명	정의와 업무	자격	계약
강의 교원	<고등교육법 시행령> 제7조에서 규정하는 시간강사로서 계약이 정하는 바에 따라 강의 등을 수행하기 위하여 전일제로 임용된 사람. 매학기 3학점 기준 4강좌 담당과 관련업무	박사학위 소지자. 특수한 교과를 교수하기 위한 외국인 등은 석사학위 이상의 소지자로서 교육 및 연구경력이 4년 이상인 사람	계약기간은 3년 이내로 하되, 특별한 경우 총장의 승인을 얻어 재임용 가능
시간 강사	교육과정의 운영 상 시간단위로 교과목의 강의 등 교육을 담당하는 사람	박사학위 소지자, 또는 학사학위 이상 소지자로서 교육 및 연구경력이 3년 이상인 사람, 또는 사계의 권위자로서 교육 및 연구경력이 10년 이상인 사람 또는 교과목의 특성 상 교육 및 연구경력을 가진 사람을 위촉하기 어려운 경우	학기단위 위촉
겸임 교원	국내외 국가기관, 교육 및 연구기관, 공공단체 또는 산업체 등에서 종사하는 사람으로서, 그 직무내용이 본 교에서 담당할 교육 및 연구내용에 적합하여 교육 및 공동연구 등을 수행하기 위하여 비전일제로 임용된 사람	박사학위 소지자, 또는 국내외 기관에서 근무 중인 인력으로 해당 학문 분야의 연구실적이 탁월하거나 권위자로서 실무경력이 7년 이상인 사람	임용기간은 2년 이내이며 재임용 가능. 근무는 소속기관과 겸임기관과의 협의 및 별도로 정하는 임용계약에 따름. 강의/연구/대학원생 지도를 담당하는 경우 소속기관의 예산 범위 내에서 겸임수당을 지급할 수 있음.
객원 교원	국가기관, 교육기관, 연구기관, 공공단체 또는 산업체 등에서 실무경험과 학문적 업적을 갖춘 사람으로서 교육 또는 연구활동을 수행하기 위하여 전일제 또는 비전일제로 임용된 사람	박사학위 소지자, 또는 국가기관, 교육 기관, 연구기관, 공공단체 또는 산업체 등에서 5년 이상의 실무경험과 학문적 업적이 있는 사람	계약기간은 2년 이내이며, 재임용은 원칙적으로 통산 4년 범위 내에서 하되, 특별한 경우 평가에 의해 총장의 승인을 받아 예외로 할 수 있음. 보수는 지급하지 않는 것을 원칙으로 하되, 강의를 담당하는 경우 소속기관의 예산범위 내에서 지급 가능
초빙 교원	국내외적으로 학술 연구업적이 탁월하거나 국가 및 사회발전에 크게 기여한 자로서 교육 또는 연구활동을 수행하기 위하여 전일제 또는 비전일제로 임용된 사람.	박사학위 소지자, 또는 국가기관, 교육 및 연구기관, 공공단체 또는 산업체 등에서 근무하였거나 근무하고 있는 사람, 또는 외국인이나 외국에 거주하고 있는 사람으로서 교육 및 연구기관에 근무하였거나 근무하고 있는 사람	임용기간은 1년 이내이며, 재임용은 원칙적으로 통산 3년 범위에서 함. 보수는 지급하지 않는 것을 원칙으로 하되, 강의/연구/대학원생 지도를 담당하는 경우 소속기관의 예산의 범위에서 지급할 수 있음

5.3.2. 비전임 교육중심 교원의 분포

- <표 2-28>은 비전임 교육중심 교원의 유형별 분포이다.

〈표 2-28〉 비전임 교육중심 교원의 유형별 분포

(단위: 명, %)

	전업		교류				전체
	강의교원	전업시간강사	겸임교원	객원교원	비전임시간강사	초빙교원	
인원	78	692	288	75	383	11	1,516
비율	5.1	45.3	18.9	4.9	25.1	0.7	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 비전임 교육중심 교원 중 전업인력은 50.4%, 교류인력은 49.6%이다. 전업 시간강사는 학기 단위로 위촉된다는 면에서 모든 비전임 인력 중에서도 신분 불안정성이 가장 높다. 교류인력은 타대학/기관에 소속되어 있거나, 서울대학교의 명예교수, HK교원, 비전임연구인력이 비전임 시간강사로 위촉된 경우가 대부분이므로, 전업인력보다 상대적으로 신분이 안정된 집단이다.
- 비전임 교육중심 교원의 성별 분포는 다음과 같다.

〈표 2-29〉 비전임 교육중심 교원의 성별 분포

(단위: 명, %)

		남성		여성		전체	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
전업	강의교원	38	48.7	40	51.3	78	100.0
	전업 시간강사	270	39.0	422	61.0	692	100.0
	소계	308	40.0	462	60.0	770	100.0
교류	겸임교원	220	76.4	68	23.6	288	100.0
	객원교원	69	92.0	6	8.0	75	100.0
	비전임 시간강사	230	60.1	153	39.9	383	100.0
	초빙교원	11	100.0	0	0.0	11	100.0
	소계	530	70.0	227	30.0	757	100.0
총 계		838	54.9	689	45.1	1527	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 전체적으로는 남성 54.9%, 여성 45.1%의 분류를 보인다. 그러나 서울대학교가 보다 관심을 기울여야 할 전업 인력 중에서는 남성 40.0%, 여성 60.0%이다.
- 여성은 교류인력 집단의 30.0%, 강의교원의 51.3%, 전업 시간강사의 61.0%를 차지하고 있어, 신분이 불안정할수록 여성의 비율이 높아지는 것을 관찰할 수 있다.
- 비전임 교육인력 중 외국인의 분포는 다음과 같다.

〈표 2-30〉 외국인 비전임 교육중심 교원의 분포

(단위: 명, %)

	전업		교류				전체
	강의교원	전업 시간강사	겸임교원	객원교원	비전임 시간강사	초빙교원	
인원	25	21	25	6	6	7	83
비율	27.8	23.3	27.8	6.7	6.7	7.8	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 외국인은 전체 비전임 교육인력의 5.9%, 전업교육인력의 6.0%를 차지한다. 외국인도 전업인력이 51.1%, 교류인력이 48.9%로 전체 집단과 유사한 분포를 보인다.⁵⁷⁾

〈표 2-31〉 외국인 비전임 교육중심 교원의 성별 분포

(단위: 명, %)

		남성		여성		전체	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
전업	강의교원	13	52.0	12	48.0	25	100.0
	전업 시간강사	9	42.9	12	57.1	21 ⁵⁸⁾	100.0
	소계	22	47.8	24	52.2	46	100.0
교류	겸임교원	23	92.0	2	8.0	25	100.0
	객원교원	6	100.0	0	0.0	6	100.0
	비전임 시간강사	3	50.0	3	50.0	6	100.0
	초빙교원	7	100.0	0	0.0	7	100.0
	소계	39	88.6	5	11.4	44	100.0
	총 계	61	67.8	29	32.2	90 ⁵⁹⁾	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 여성은 교류인력 11.4%, 강의교원 48.0%, 시간강사 57.1%로 전체 여성 비전임 교육중심 교원의 집단과 유사하게 신분이 불안정할수록 비율이 높아진다. 그러나 집단의 크기가 워낙 작기 때문에 유의미한 일반화를 도출할 수는 없다
- 외국인 비전임교원은 2007년부터 임용되기 시작하여 〈표 2-32〉와 같이 변화하고 있다.⁶⁰⁾ 2014년부터 급속히 감소한 것은 법인화 과정에서 초빙교수 임용자격을 강화하였기 때문이다. 세계화 시대에 보다 활발한 학문 교류를 위해 규정을 보완할 필요가 있어 보인다.

57) 위에서 언급한 대로 외국인의 경우 객원교원과 초빙교원이 전일제로 근무하는 인력이라면, 외국인 전업인력의 비율이 65.6%로 높아질 것이다.

58) 외국인은 전업 시간강사 업무만으로는 비자 취득이 가능하지 않은데, 정확한 신분에 대해서는 파악할 수 없었다.

59) 국적 미표기 객원교원 1명은 통계에서 제외하였다.

60) 이 통계는 〈표 1-3〉에서 본 대학의 인력구분에 따른 비전임교원 집단에 대한 통계이다.

〈표 2-32〉 외국인 비전임교원 수 추이

(단위: 명)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
남성	0	40	59	72	107	115	107	102	86	84	72	54
여성	0	18	25	30	29	44	34	41	40	33	32	26
총계	0	58	84	102	136	159	141	143	126	117	106	80

5.4. 비전임 연구중심 교원/연구원

5.4.1. 비전임 연구중심 교원/연구원 집단 설명

- 비전임 연구중심 교원/연구원을 구성하는 10개 집단은 부속시설, 연구시설, BK21플러스사업단, 국가지원연구센터, 산학협력단 등에 소속되어 있다. 계약조건은 소속기관이나 연구사업 별로 다르며 소속 기관 자체 재원에서 보수를 지급하는데, 연구사업에 의거한 계약일 때에는 연구사업이 지속되는 기간 동안만 고용이 유지된다.⁶¹⁾ 계약기간은 대체로 1년 이내이며 재계약이 가능하고, 교류인력인 객원연구원을 제외하고는 모두 전일제로 근무한다. 연구교원, BK교원, HK연구교수, 산학협력중점교원은 〈서울대학교 교원 인사규정〉 제14조를 준용하여 조교수, 부교수, 정교수의 직명으로 구분된다.

〈표 2-33〉 비전임 연구중심 교원/연구원집단 설명⁶²⁾

직명	정의	자격	계약
연구교원	교내외의 연구활동 등을 수행하기 위하여 전일제로 임용된 사람	박사학위 소지자. 특수한 분야의 연구를 위한 외국인 등은 석사학위 이상의 소지자로서 교육 또는 연구경력이 5년 이상인 사람	계약기간은 3년 이내로 하되, 특별한 경우 총장의 승인을 얻어 재임용 가능
BK교원	두뇌한국(BK)21플러스사업에 의거 소속 사업단 내에서 교육 및 연구에 전념하기 위해 각 사업단의 선발에 의해 임용된 사람	박사학위 소지자로 산업체, 교육 또는 연구경력이 1년 이상인 사람	BK21플러스사업의 관련규정에 따름

61) 소속기관별로 계약이 모두 다르기 때문에 평균 고용기간과 보수 등에 대한 자료를 구할 수 없었다. 앞으로 자료 구축과 장기적인 개선방안 연구가 필요하다.

62) 이들 외에 석좌연구원(국내외에서 탁월한 학문적 업적이 있거나, 대학과 사회 발전에 크게 기여한 자)과 특임연구원(해당 전문분야에서 14년 이상의 교육/연구 경력 또는 이에 준하는 학문적 업적을 갖춘 자)이 있으나, 2016년에는 해당 인력이 없었다.

직명	정의	자격	계약
HK 연구교수	인문한국(HK)지원사업에 의거 소속사업단 내에서 교육 및 연구에 전념하기 위해 각 사업단의 선발에 의해 임용된 사람	박사학위 소지자	
산학협력중점교원	강의 및 기술이전 등의 산학협력 업무를 전담하기 위하여 전일제로 채용된 사람	박사학위 소지자 또는 민간산업체, 국가기관, 국가기관에 준하는 기관(공공기관 또는 공공단체)에서 전공분야와 관련하여 근무한 경력이 10년 이상인 사람	임용기간은 3년 이내로 하되, 특별한 경우총장의 승인을 얻어 재임용 가능
책임연구원		부교수 이상의 자격 또는 이와 동등한 자격이 있는 자(교육 또는 연구경력 9년 이상)	
선임연구원		조교수 이상의 자격 또는 이와 동등한 자격이 있는 자(교육 또는 연구경력 4년 이상)	
연구원		석사학위 취득자(교육 또는 연구경력 2년 이상) ⁶³⁾	
연수연구원	박사학위 취득 후의 전문 분야 연구를 목적으로 서울대학교에서 수행하는 연구에 참여하는 사람	박사학위 취득자나 6개월 이내 박사학위 취득 가능자(수료자는 불가)	계약기간은 2년 이내이고 재임용 가능. 연구사업단 소속일 때에는 1년 이내 계약
전문연구요원	국가출연연구소, 자연계 대학원, 방위산업연구기관 등 병역 지정업체에서 연구요원으로 3년간 복무함으로써 병역의무를 대체하는 사람	자연계의 석사 이상 학위 소지자	
객원연구원		조교수 이상의 자격이 있는 자(교육 또는 연구경력 4년 이상)	

- 이들 10개 집단의 교원/연구원은 거의 대부분 기간제 계약으로 고용되어 있다. BK교원/HK연구교수는 한국연구재단의 연구사업에 의거하여 보수와 기타비용이 지급되며, 책임연구원/선임연구원/연구원은 임용기관의 자체재원으로 충당하고 고용관리 및 보수지급과 관련된 업무도 모두 자체적으로 처리하도록 되어 있다. 연구교원도 대부분 국가연구비의 계약기간동안 보수와 기타비용이 지급된다. 대학 본부에서는 인건비 예산 확보, 최저임금법 저촉 여부, 보험가입, 근로계약 체결 등을 점검한다.

63) 학사학위 취득자의 경우 학사 취득 후 2년 이상의 연구경력이 있을 경우 연구원심사위원회의 심의를 거쳐 임용여부를 결정한다. 석사과정/박사과정 재학생은 연구원이 될 수 없다.

5.4.2. 비전임 연구중심 교원/연구원의 분포

- <표 2-34>는 비전임 연구중심 교원/연구원의 유형별 분포이다.

<표 2-34> 비전임 연구중심 교원/연구원의 유형별 분포

(단위: 명, %)

	전업								교류	전체
	연구교원	BK교원	HK연구 교수	산학협력 중점교원	책임 연구원	선임 연구원	연구원	연수 연구원	객원 연구원	
인원	181	58	25	29	98	270	231	506	353	1,398
비율	10.3	3.3	1.4	1.7	5.6	15.4	13.2	28.9	20.2	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 비전임 연구인력 중 전업인력은 79.8%, 교류인력은 20.2%이다.
- 비전임 연구중심 교원/연구원의 성별 분포는 다음과 같다.

<표 2-35> 비전임 연구중심 교원/연구원의 성별 분포

(단위: 명, %)

		남성		여성		전체	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
전업	연구교원	86	47.5	95	52.5	181	100.0
	BK교원	41	70.7	17	29.3	58	100.0
	HK연구교수	15	60.0	10	40.0	25	100.0
	산학협력중점교원	28	96.6	1	3.4	29	100.0
	책임연구원	35	35.7	63	64.3	98	100.0
	선임연구원	111	41.1	159	58.9	270	100.0
	연구원	124	53.7	107	46.3	231	100.0
	연수연구원	172	34.0	334	66.0	506	100.0
	소계	612	43.8	786	56.2	1,398	100.0
교류	객원연구원	174	49.3	179	50.7	353	100.0
총계		786	44.9	965	55.1	1,751	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 비전임 연구중심 교원/연구원 전체적으로 여성의 비율은 55.1%이다. 전업인력 중에서는 56.2%이며, 이는 여성 전임교원의 15.0%와 큰 차이를 보인다. 또한 정확히 계산하기는 어려우나,⁶⁴⁾ 연구인력의 80% 이상이 공학/과학 분야인 것으로 생각되는데, 이들 분야의 전임교원 중 여성은 15.0%에 훨씬 못 미치므로, 실제 이과 분야에서 여성 전임교원과 여성 비전임교원/연구원 간의 차이는 매우 크다.
- BK교원과 산학협력중점교원 중 여성의 비율이 낮은 것은 공학/과학 중심의 연구 분야의 영향이 큰 듯하다.

64) 예를 들어 BK21플러스사업단에도 문과 분야의 연구도 있다.

다. 인문사회과학 분야의 연구인력인 HK연구교수의 비율과 대비를 이룬다. 자격 상 조교수급인 선임연구원에 비해 부교수급인 책임연구원에서 여성의 비율이 더 높은 것은 여성이 대학의 정년보장 트랙에 취직되지 못하고 비전임 연구원으로 머무르는 경우가 남성보다 더 많기 때문으로 해석될 수 있을 것이다.

- 연수연구원에서 여성의 비율이 높은 것은 최근 박사학위 취득자 중 여성의 비율이 높은 것의 반영일 것이다. 이 집단의 높은 여성 비율이 정년보장 트랙으로 이어질지, 아니면 비전임 인력집단에서의 여성의 비율을 더 높이는데 그칠지는 서울대학교를 위시한 대학들과 정부출연연구소, 기업 등 박사급 연구원들을 채용하는 기관들의 적극적 임용정책에 달려있다.
- <표 2-36>은 비전임 전업 연구중심인력을 주관 기관별로 분류한 것이다.

<표 2-36> 연구시설-주관기관별 비전임 전업 연구중심 교원/연구원 분포 (단위: 명, %)

		연구 교원	BK 교원	HK 연구 교수	산학 협력중점 교원	책임 연구원	선임 연구원	연구원	연수 연구원	전체
인문대학	인원	2	0	14	0	1	3	4	5	29
	비율	1.1	0	56.0	0	1.0	1.1	1.7	1.0	2.1
사회과학 대학	인원	2	0	0	3	2	28	6	5	46
	비율	1.1	0	0	10.3	2.0	10.4	2.6	1.0	3.3
자연과학 대학	인원	22	0	0	0	17	30	26	131	226
	비율	12.2	0	0	0	17.2	11.1	11.3	25.9	16.2
간호대학	인원	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	비율	0	0	0	0	0	0	0	1.0	0.1
경영대학/ 경영전문 대학원	인원	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	비율	0	0	0	3.4	0	0	0	0	0.1
공과대학/ 공학전문 대학원	인원	14	0	0	6	17	37	29	77	180
	비율	7.7	0	0	20.1	17.2	13.7	12.6	15.2	12.9
미술대학	인원	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	비율	0	0	0	0	0	0	0.4	0	0.1
법과대학/ 법학전문 대학원	인원	0	0	0	0	3	0	0	0	3
	비율	0	0	0	0	3.0	0	0	0	0.2
사범대학	인원	0	0	0	0	0	3	2	11	16
	비율	0	0	0	0	0	1.1	0.9	2.2	1.1
생활과학 대학	인원	7	0	0	0	0	0	0	7	14
	비율	3.9	0	0	0	0	0	0	1.4	1.0
수의과 대학	인원	10	0	0	0	0	2	1	10	23
	비율	5.5	0	0	0	0	0.7	0.4	2.0	1.6

약학대학	인원	11	0	0	0	1	17	6	14	49
	비율	6.1	0	0	0	1.0	6.3	2.6	2.8	3.5
음악대학	인원	0	0	0	0	0	3	0	0	3
	비율	0	0	0	0	0	1.1	0	0	0.2
의과대학/ 의학 대학원	인원	24	0	0	0	7	18	20	17	86
	비율	13.3	0	0	0	7.1	6.7	7.4	3.4	6.2
치의학 대학원	인원	5	0	0	1	3	10	5	11	35
	비율	2.8	0	0	3.4	3.0	3.7	2.2	2.2	2.5
자유전공 학부	인원	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	비율	0	0	0	0	0	0	0	0	0
보건 대학원	인원	13	0	0	0	2	2	12	6	35
	비율	7.2	0	0	0	2.0	0.7	5.2	1.2	2.5
행정 대학원	인원	0	0	0	0	0	0	0	8	8
	비율	0	0	0	0	0	0	0	1.6	0.6
환경 대학원	인원	0	0	0	0	0	2	0	3	5
	비율	0	0	0	0	0	0.7	0	0.6	0.4
국제 대학원	인원	0	0	4	0	1	0	0	0	5
	비율	0	0	16.0	0	1.0	0	0	0	0.4
융합과학 기술 대학원	인원	0	0	0	0	2	1	1	9	13
	비율	0	0	0	0	2.0	0.4	0.4	1.8	0.9
농업생명 과학대학	인원	19	0	0	0	16	50	15	24	124
	비율	10.5	0	0	0	16.2	18.5	6.5	4.7	8.9
본부	인원	8	0	3	8	8	13	21	2	63
	비율	4.4	0	12.0	27.6	8.1	4.8	9.1	0.4	4.5
국가지원 연구센터	인원	31	0	0	8	8	17	9	43	116
	비율	17.1	0	0	27.6	8.1	6.3	3.9	8.5	8.3
BK21 플러스 사업단	인원	10	58	0	2	4	15	43	122	254
	비율	5.5	100	0	6.9	4.1	5.6	18.6	24.1	18.2
부속시설	인원	3	0	4	0	6	19	30	0	62
	비율	1.7	0	16.0	0	6.1	7.0	13.0	0	4.4
총계	인원	181	58	25	29	98	270	231	506	1,398
	비율	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 예측되는 바와 같이 많은 연구인력은 BK21플러스사업단, 국가지원연구센터, 그리고 자연과학대학, 공과대학, 농업생명과학대학, 의과대학이 주관하는 연구시설들에 소속되어 있다.

5.5. 외국인 비전임교원/연구원

5.5.1. 외국인 비전임교원/연구원의 분포

- 연구인력 중 외국인의 분포는 다음과 같다.

〈표 2-37〉 외국인 연구중심 교원/연구원의 분포

(단위: 명, %)

		전업								교류	전체
		연구교원	BK교원	HK연구교수	산학협력중점교원	책임연구원	선임연구원	연구원	연수연구원	객원연구원	
외국인	인원	6	5	0	0	5	23	22	85	46	61
	비율	3.1	2.6	0.0	0.0	2.6	12.0	11.5	44.3	24.0	100.0
전체 연구중심 인력	인원	181	58	25	29	98	270	231	506	353	1,751
	비율	10.3	3.3	1.4	1.7	5.6	15.4	13.2	28.9	20.1	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 외국인 연구중심 인력 중 전업은 76.0%, 교류는 24.0%이다.
- 외국인 연구인력의 경우 집단별 수가 적어 유의미한 해석을 하기는 어려우나, 전체 비전임 연구인력 중 13.7%, 전업 연구인력 중 10.4%가 외국인이다. 이는 비전임 교육인력의 5.9%와 6.0%에 비교할 때 약 2배의 비율로, 서울대학교 연구의 국제화와 개방성을 보여주는 지표라고 여겨진다.
- 외국인 연구중심 교원/연구원의 성별 분포는 다음과 같다.

〈표 2-38〉 외국인 연구중심 교원/연구원의 성별 분포

(단위: 명, %)

		남성		여성		전체	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
전업	연구교원	4	66.7	2	33.3	6	100.0
	BK교원	5	100.0	0	0.0	5	100.0
	HK연구교수	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	산학협력중점교원	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	책임연구원	3	60.0	2	40.0	5	100.0
	선임연구원	16	69.6	7	30.4	23	100.0
	연구원	13	59.1	9	40.9	22	100.0
	연수연구원	63	74.1	22	25.9	85	100.0
	소계	104	71.2	42	28.8	146	100.0
교류	객원연구원	27	58.7	19	41.3	46	100.0
총계		131	68.2	61	31.8	192	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 여성은 전체 외국인 연구중심 인력 중 31.8%이며, 전업 인력 중에서는 28.8%를 차지한다.

5.5.2. 외국인 비전임교원/연구원의 출신국가

- 외국인 교육/연구인력(전임교원 포함)의 출신국가는 전임교원을 포함하여 모두 47개국이다.

〈표 2-39〉 외국인 교원/연구원의 출신국가

(단위: 명)

국가	비전임 전업교육	비전임 교류교육	비전임 전업연구	비전임 교류연구	비전임 전체	전임	전체
가나	0	0	1	0	1	0	1
남아프리카공화국	1	0	0	0	1	1	2
네덜란드	0	0	0	0	0	3	3
네팔	0	0	2	0	2	0	2
노르웨이	0	0	0	0	0	1	1
뉴질랜드	0	0	1	0	1	2	3
독일	0	3	2	1	6	9	15
라오스	0	0	0	1	1	0	1
러시아	1	1	1	0	3	0	3
룩셈부르크	0	1	0	0	1	1	2
멕시코	2	0	1	0	3	1	4
미국	20	23	22	5	70	57	127
미얀마	0	0	1	0	1	0	1
방글라데시	0	0	3	0	3	0	3
베트남	0	0	7	2	9	0	9
벨기에	0	0	0	0	0	1	1
벨라루스	0	0	0	0	0	1	1
불가리아	1	0	0	0	1	1	2
브라질	1	0	0	0	1	0	1
스웨덴	0	1	0	0	1	1	2
스위스	0	0	0	0	0	1	1
스페인	1	1	1	0	3	0	3
슬로바키아	0	1	0	0	1	0	1
싱가포르	0	0	2	0	2	0	2
에티오피아	0	0	1	0	1	0	1
영국	4	1	4	0	9	4	13
예멘	0	0	1	0	1	0	1
오스트리아	0	0	0	0	0	1	1
우즈베키스탄	0	0	2	2	4	0	4

우크라이나	0	0	2	0	2	0	2
이란	0	0	3	0	3	0	3
이스라엘	0	1	0	1	2	1	3
이집트	0	0	1	0	1	0	1
이탈리아	2	1	1	0	4	0	4
인도	0	0	41	3	44	2	46
인도네시아	0	0	1	0	1	0	1
일본	0	4	2	2	8	6	14
중국	7	1	32	24	64	4	68
체코	0	0	1	0	1	0	1
캐나다	1	1	4	1	7	5	12
태국	0	0	1	2	3	0	3
터키	0	1	1	0	2	0	2
튀니지	0	0	1	0	1	0	1
파키스탄	0	0	2	0	2	0	2
폴란드	0	0	0	0	0	1	1
프랑스	5	3	0	0	8	6	14
필리핀	0	0	1	0	1	0	1
국가 미표기	0	0	0	2	0	0	2
총계	46	44	146	46	282	110	392

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 위의 표를 보면 ‘외국인’이라는 이름으로 얼마나 다양한 국가 출신의 학자들이 서울대학교에서 함께 살고 있는가를 알게 된다. 학생을 포함하면 100개국을 넘어선다.

6. 다양한 사회경제적 조건의 학생들

6.1. 서론

서울대학교 학생은 등록 상태에 따라 다음과 같이 구분할 수 있다. 재학생 중에는 학부 207명, 대학원 1,142명의 외국인 학생이 포함되어 있다.

〈표 2-40〉 서울대학교 학생 분포

(단위: 명)

	재학생	연구생	휴학생	미등록 수료생 ⁶⁵⁾	내국인 교류학생	외국인 교류학생	전체
학부	16,511	-	4,521	a	558	287	21,877+a
대학원	12,119	6,658	1,480	b	110	88	20,455+b
총계	28,630	6,658	6,001	a+b	668	375	42,332+a+b

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

성별로는 다음과 같은 분포를 보인다.

〈표 2-41〉 서울대학교 재학생의 성별 분포⁶⁶⁾

(단위: 명, %)

	남성	여성	전체
학부	9,890 (59.5)	6,743 (40.5)	16,633 (100.0)
대학원	6,810 (56.8)	5,176 (43.2)	11,986 (100.0)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016년 상반기)

학생은 성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건 등에 따라 다양한 과소대표집단이 있을 수 있는데, 본 보고서가 2016년에 중점적으로 살펴본 집단은 경제적 또는 사회적 조건에 따라 어려운 상황에 처해 있는 학생들이다.⁶⁷⁾

이 집단을 주목하는 이유는 첫째, 경제적 또는 사회적 조건 때문에 대학 입학 전에 교육기회의 불평등이 있을 수 있으며, 둘째, 그런 조건들 때문에 대학 입학 후에 어려움이 발생한다면 그를 해결하기 위한 다양한 지원책을 마련해야 하기 때문이다.

본 보고서에서는 이런 관점에서 학부생에 대해 주로 논할 것이다. 대학원생은 일부가 아니라 전체적으로 공유하는 문제들이 있는데, 본 보고서에는 기존의 연구에 근거하여 문제를 지적하고 향후 심층연구를 통해 정책을 제안하는 기초를 마련하고자 한다.

65) 앞에서 언급한 대로 대학원의 연구생을 제외한 학부와 대학원의 미등록 수료생에 대해서는 정확한 자료가 없다. 수료생에 대한 지속적인 학업/생활 관리는 서울대학교의 교육을 충실하게 만드는 데에 매우 중요하므로 통계 구축이 필요하다.

66) 〈표 2-40〉에 비교하여 〈표 2-41〉에서 학부생이 122명 많고, 대학원생이 133명 적은 것은, 첫째, 치의학대학원의 학석사과정생 131명이 〈표 2-40〉에서는 대학원생으로, 〈표 2-41〉에서는 학부생으로 분류되었기 때문이며 둘째, 자료수집 시기에 따라 재학생/휴학생의 수에 약간 변동이 있었기 때문이다.

67) 어려운 상황에 대한 절대적 기준이 있을 수 없고 상황은 늘 변화하므로, 이 집단은 고정된 집단이 아니다.

서울대학교는 졸업 후 자신의 분야에서 리더가 될 인재들을 양성하는 것이 책무인데, 그를 위해서는 첫째, 리더로 성장할 능력과 덕목을 갖춘 학생들을 선발하고, 둘째, 이들을 최대한 성장시킬 수 있는 훌륭한 교육을 제공하여야 할 것이다. 그렇다면 대학 입학 이전의 교육기회의 불평등 때문에 우수한 잠재력을 갖춘 학생을 놓치지 않도록 최적의 입시 제도를 마련하고,⁶⁸⁾ 최선의 교육과 경제적 지원을 포함한 다양한 지원 프로그램을 마련해야 할 것이다. 이 장에서는 주로 전자를 살펴보고, IV장에서 장학금 등 현재 서울대학교가 제공하고 있는 지원 프로그램에 대해 살펴본다.

서울대학교는 학부의 두 가지 입시전형에서 특히 교육기회의 불평등의 문제를 줄이고 잠재력이 높은 인재를 선발하기 위해 노력해 왔다. 첫째는 2005년 서울대학교가 국내에서 처음으로 도입한 지역균형 선발전형으로 제도의 취지는 지역편중을 완화하여 사회적 형평성을 제고하고, 대학 구성원의 다양성을 높여 창의적 지식을 창출하고 인재를 육성하기 위함이었다. 둘째는 2009년부터 교육부의 주도로 도입된 기회균형 선발전형으로 저소득층, 농어촌 지역학생, 농업계열 고교 졸업자, 특수교육 대상자, 북한이탈주민 등 취약계층 자녀를 위한 정원의 특별전형이다. 정원외 특별전형에는 외국에서 12년 과정을 이수한 학생이나 부모가 모두 외국인인 학생을 선발하는 글로벌전형도 있다. 2016년 입시에서는 총 모집인원 3,488명 중 지역균형 666명, 기회균형 185명(글로벌전형 62명 제외)을 모집하였다.

두 가지 전형은 서울대학교 학부생의 다양성을 증진시키는 데에 상당히 기여하였으나, 최근 몇 년간 상승세가 둔화되었다는 지적도 있다. 지역균형 선발전형의 본래의 취지를 최대한 살릴 수 있도록 교육기회의 불평등이 있을 수 있는 지역 인재들의 입학 비율을 높이고, 기회균형 선발전형에서도 최대한 많은 수의 학생을 선발할 수 있도록 적극적인 노력이 필요하다. 입학본부는 이런 노력의 일환으로 2013년부터 웹진 『아로리』를 발간하고, 진학 정보가 부족한 농어촌/도서 지역을 방문하여 입시 설명회를 개최하며, 2016년부터는 전국 시도 교육청과 연계하여 ‘고교-대학 연계 교육포럼’을 개최하고 있다.

여기에서 두 가지 중요한 점은 첫째, 대학이 교육기회의 불평등을 감안하여 학생 선발을 하는 것이 교육 문제의 본질적인 해결책이 아니라는 점이다. 본질적인 해결책은 교육기회의 불평등을 줄이는 것으로, 매우 어려운 일이나 국가가 공교육의 정상화를 통해 모든 지역의 학교에서 높은 수준의 교육이 고르게 제공되도록 치열한 노력을 경주해야 한다.

둘째, 입학전형을 여러 가지로 구분하여 각기 다른 기준과 방법을 제시하고, 학생을 ‘정원내’와 ‘정원외’ 학생으로 구분하는 것은 교육적으로 바람직하지 않다는 점이다. 최근 학생들 간에 입학전형으로 서로를 구분하는 문제가 지적된 적이 있는데, 이는 학생들의 문제이기 이전에 이런 식의 구분을 당연한 것으로 제시하는 대학과 사회의 책임이다. 우리가 진심으로 다양성의 중요성을 믿고 사회의 통합을 원한다면, 교육의 목표 뿐 아니라 교육의 모든 단계의 방법과 절차가 그런 정신 하에 이루어지도록 철저한 노력이 필요하다.⁶⁹⁾

68) 서울대학교 경제학부의 김세직, 류근관 교수는 연구논문에서 서울시 자치구별 학생들의 2014년 서울대학교 입시결과를 분석한 결과, 학생들의 타고난 잠재력 차이보다 부모의 경제력 차이가 서울대학교 합격확률에 대해 더 설명력이 높다고 주장하였다(김세직, 류근관, 손석준(2015) “학생 잠재력인가? 부모 경제력인가?” 『경제논집』 54-2, 356-383, 서울대학교 경제연구소). 이는 세계의 대학들이 공유하는 난제로 대학 입시제도의 변화로 해결될 수 있는 단순한 문제가 아니다. 그러나 대학은 항상 잠재력이 높은 인재들을 선발할 수 있는 최선의 입시제도에 대해 지속적인 연구를 해야 한다.

69) 미국의 대학은 학생 선발에서 한국보다 더 다양성을 중시하지만 입시전형을 구분하지 않는다. 미국 대학은 입시 준비를

6.2. 다양한 인재 선발전형⁷⁰⁾

- 2016년도 서울대학교 학부 입시의 모든 전형에서 합격한 학생은 최초 합격자 기준 총 3,377명이었다. 최종적으로 3,308명이 입학하였다. 아래에서는 위에서 언급한 바에 따라 세부적인 입학전형은 논하지 않고, 서울대학교가 추구하는 다양한 학생 선발의 정신이 얼마나 이루어지고 있는가를 보겠다.⁷¹⁾

일찍 끝낸 학생들이 지원하는 조기지원(early application)과 정시지원(regular application)의 구분 외에 세부적인 전형 구분은 없고, 모든 학생은 고등학교 서류, 추천서, SAT 성적, 에세이, 지원서 등 동일한 서류를 제출한다. 이들의 서류를 보고 여러 가지 다양한 고려사항에 의해 학생을 선발하는 것은 대학 내부적인 일이다. 대학은 다양한 배경의 학생들의 지원을 독려하기 위해 노력하는데, 일례로 하버드 대학(Harvard University)의 학부 입학관련 홈페이지에는 '재학생 의견듣기(Hear from Our Student)'란 항목을 만들어 특히 경제적 다양성(Economic Diversity), 문화적 다양성(Multicultural Diversity), 부모가 4년제 대학 출신이 아닌 1세대 대학생(First Generation College Students)의 세대집단에 대해 같은 배경을 가진 재학생 선배들이 지원 단계에서부터 적극적으로 도와주도록 창구를 마련하고 있다.

70) 최종 입학생보다 최초 합격생의 구성이 서울대학교의 의지를 더 잘 보여주므로, 입학본부가 최초 합격자에 대해 발표한 보도자료(2016.1.14.)를 분석하였다.

71) 모든 국가가 사회와 대학의 상황이 다르므로 단순 비교는 불가능하나, 하버드대학(Harvard University)이 발표한 2016년도 신입생의 출신지역과 인종 분포를 보면 대체로 비전형적이라고 할 수 있는 지역과 인종 출신의 학생 비율이 매우 높음을 알 수 있다.

(1) 출신 지역 분포

New England 16.5%, Middle Atlantic 22.6%, South 17.9%, Midwest 8.9%, Central 2.1%, Mountain 3.5%, Pacific 16.8%, Territories 0.3%, International 11.4%

(2) 인종 분포

African American 13.7%, Asian American 22.1%, Hispanic or Latino 12.6%, Native American or Pacific Islander 2.6% (이중 Asian American을 제외한 전형적인 과소대표집단이 28.9%)

캘리포니아 대학 버클리 캠퍼스(UC-Berkeley)의 *Berkeley Diversity Snapshot*에 따르면 2012-2013년 Berkeley 학부 재학생 25,181명에 대한 중요한 다양성 통계는 다음과 같다.

(1) African American/Chicano/Latino/Native American/Alaska Native의 과소대표집단

(underrepresented groups): 17%

(2) 외국학생(international) 10%

(3) 국가장학금(Pell Grant) 수혜자 32%

(4) 저소득층(low-income/poor backgrounds) 12%, 근로계층(working class backgrounds) 21%

(5) 부모가 4년제 대학 출신이 아닌 1세대 대학생(first generation college students) 28%

(6) 전학생(transfer students) 20.7% (미국의 우수주립대학들은 2년제 주립대학(communit college)로부터의 전학생(transfer students)을 일정비율 이상 수용하도록 의무화되어 있는데, 이 학생들의 사회경제적 상황이 열악할 때가 많음)

- <표 2-42>는 합격생의 출신 고등학교를 기준으로 지역별 분포를 살펴본 것이다.

〈표 2-42〉 출신 지역 분포⁷²⁾

(단위: 명, %)

지역	인원	비율
서울시	1,271	38.0
광역시	696	20.8
시	1,211	38.2
군	167	5.0
총계	3,345	100.0

- 전체 합격생 중 시군 지역 출신 학생은 43.2%를 차지한다. 2014년 40.4%, 2015년 39.8%에서 2016년 41.2%로 증가하였으며, 2017년도 입시에서는 42.1%로 소폭 감소하였다.
- 2016년도에 합격생을 배출한 전국의 고등학교는 모두 838개였으며, 2017년도에는 858개로 증가하였다.⁷³⁾
- <표 2-43>은 합격생의 출신 고교를 크게 세 가지 유형으로 나누어 살펴본 것이다. 자율형 공립고는 선발권, 모집단위, 운영방식, 지역 등을 고려할 때 일반고와 함께 분류되는 것이 합리적이라는 견해를 따른다.⁷⁴⁾ 특목고에는 과학고, 외국어고, 국제고, 예술고, 체육고 등이 포함된다.

〈표 2-43〉 출신 고교 유형별 분포

(단위: 명, %)

고교 유형	일반고/ 자율형공립고(자공고)	자율형사립고(자사고)/ 특목고/영재고	외국/검정고시/특성화	총계
수	1,805(53.4)	1,535(45.5)	37(1.1)	3,377

- <표 2-44>를 보면 최근 2년간 일반고/자공고 출신 학생들은 53.4%로 2014년에 비해 상승하였다.

〈표 2-44〉 2014년-2016년 출신 고교 유형별 분포

(단위: %)

	2014년	2015년	2016년
일반고/자공고 출신 입학생	49.9	53.4	53.4
자사고/특목고/영재고 출신 입학생	48.7	45.3	45.5

72) 검정고시와 외국소재 고등학교 출신 학생은 제외하였다.

73) 이런 통계는 서울대학교의 입장에서는 다양한 배경의 학생들을 선발하는 지표로서 중요하다. 그러나 서울대학교에 합격생을 많이 배출한 학교 순위 등이 강조되어 보도되는 것은 교육의 정상화를 위해 바람직하지 않다. 서울대학교 합격생을 늘리는 것이 고등학교의 교육목표가 될 수 없기 때문이다.

74) 윤은지. “「알고보자」 SKY 기군 특목/자사 싸슬이?..「고교 유형 이해 부족」 「베리타스 알파」 2017.5.27.

6.3. 경제적 지원

- 위에서 살펴본 지역과 고등학교의 유형이 학생들의 사회 경제적 조건과 그에 따른 교육 불평등의 가능성과 항상 일치하는 것은 아니다. 특목고와 자사고가 2010년도부터 상황이 어려운 우수한 학생들을 선발하는 전형을 도입하였기 때문에 특목고와 자사고 출신 합격생 중에도 사회 경제적으로 어려운 조건의 학생들이 많이 있다.⁷⁵⁾
- 교육부와 한국장학재단의 『국가장학금 신청자 소득분위 현황』 자료에 따르면, 2016년 1학기에 서울대학교 재학생의 74.7%가 소득분위 9-10분위이거나 장학금을 신청하지 않았다. 따라서, 약 25%의 학생들에게 각자가 필요로 하는 장학금을 전액 지원할 수 있는 방안의 연구가 필요하다.⁷⁶⁾
- IV장 3.2.3.에서 상술할 것처럼 서울대학교에서는 2015년 1학기부터 선한인재 장학금 제도를 신설하여 국민기초생활보장수급권자와 소득 1분위에 속하는 학생에게 매달 생활비 30만원을 지급하고 있다. 학업에 전념할 수 있는 시간을 더 보장해 주기 위해서이다. 어떤 학생들이 경제적으로 가장 어려운 상황에 처해 있는가를 보기 위해 선한인재 장학금 수혜 학생들을 입학 전형별로 구분해 보았다.

〈표 2-45〉 선한인재 장학금 수혜학생들의 입학전형별 분포

(단위: 명, %)

전형	1학기		2학기	
	인원	비율	인원	비율
수시 일반전형	191	21.9	198	22.5
지역균형	141	16.1	150	17.0
특기자	29	3.3	30	3.4
정시 일반전형	128	14.6	135	15.3
기회균형	314	35.9	293	33.3
전교육과정 해외 이수자	52	5.9	56	6.4
특수교육대상자	-	-	2	0.2
약대 전공과정 ⁷⁷⁾	14	1.6	12	1.3
학사편입학	5	0.6	4	0.5
총계	874	100.0	880	100.0

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2016. 1학기-2016. 2학기)

- 선한인재 장학금 수혜학생은 매 학기 대체로 870-880명 수준인데, 이들 중 중복되는 수에 대한 자료가 없어 정확한 비율은 계산할 수 없다.

75) 특목고는 2010년부터 사회적배려대상자 전형을 실시해 오다가, 2014년부터 사회통합전형으로 정원의 20%의 학생을 우수성과 상황을 고려하여 선발하고 있다. 광역단위 자사고는 2010년부터 사회통합전형으로 20%의 학생을 선발하고 있으며, 전국단위 자사고는 학교별로 다른 비율로 선발한다.

76) 『서울대학교 통계연보 2016년판』에 따르면 2015년 학부 재학생(1,2학기 등록생 총수) 33,528명중 10,186명이 국가 장학금 수혜자였다. 1,2학기에 중복되는 학생을 고려하면 2016년에도 비슷한 비율이었으리라 생각한다.

77) 약학대학 전공과정은 2+4년제로 대학에서 별도 분류하고 있음.

- <표 2-45>를 보면 1학기에 기회균형 전형 35.9%, 지역균형 전형 16.1%, 일반전형 36.5% 등, 사회경제적 약자인 학생들을 위해 특별히 마련한 기회균형 전형 뿐 아니라 모든 전형의 합격생 중에 경제적 상황이 어려운 학생들이 있음을 알 수 있다. 이렇게 경제적으로 어렵지만 우수한 학생들을 적극적으로 발굴하여 입학 비용을 높이고, 입학 후에 경제적 지원액과 지원 대상을 계속 늘려나가는 노력이 필요하다.

6.4. 대학원 학생

- 대학원생은 세계적인 연구대학을 목표로 하는 서울대학교의 중요한 구성원이다. 2016년 4월 1일 기준 대학원 재학생 12,119명, 수료 후 연구생 6,658명으로 총 18,777명이다.

<표 2-46> 대학원 재학생과 연구생 현황

(단위: 명)

단과대학	석사과정				박사과정 ⁷⁸⁾			
	재학생		연구생		재학생		연구생	
	전체	여성	전체	여성	전체	여성	전체	여성
인문대학	301	206	225	147	182	118	315	203
사회과학대학	406	245	162	110	147	80	242	132
자연과학대학	609	181	49	23	497	142	812	220
간호대학	94	90	24	24	79	78	49	47
경영대학/경영전문대학원	472	189	38	20	39	19	70	46
공과대학	1,608	296	69	14	1,073	147	1,666	224
농업생명과학대학	397	192	48	23	212	74	279	95
미술대학	124	96	80	64	55	43	62	47
법과대학/법학전문대학원	763	357	130	51	208	69	144	54
사범대학	623	431	197	155	256	172	356	235
생활과학대학	117	104	26	23	72	61	97	81
수의과대학	92	42	15	7	51	25	84	37
약학대학	140	70	4	0	85	39	156	73
음악대학	71	50	43	29	47	39	41	36
치의학대학원	551	226	11	3	139	59	97	50
의과대학/의학대학원	555	263	51	18	391	179	361	165
공학전문대학원	46	2	0	0	-	-	-	-
보건대학원	212	139	40	26	57	42	70	53
행정대학원	454	167	97	36	56	35	56	29
환경대학원	175	112	29	18	93	50	123	66
국제대학원	266	185	65	47	19	10	27	17
융합과학기술대학원	159	68	7	5	78	19	139	27

78) 석박사 통합과정은 박사과정에 포함하였다.

국제농업기술대학원	48	26	2	0	-	-	-	-
총계	8,283	3,737	1,412	843	3,836	1,500	5,246	1,937

자료: 『서울대학교 통계연보 2016년판』(기준일: 2016.04.01.). 연구생 자료는 본부의 별도자료

- 현재 대학의 통계에는 대학원의 연구생을 제외한 미등록 수료생이 제외되어 있다. 이들에 대해 자료를 구축하고, 지속적인 학사와 생활지도가 이루어지도록 하는 것이 대학원의 발전을 위해 매우 중요하다.
- 대학원생은 다양한 구성원으로 이루어져 있으나 집단 전체가 공유하는 사회경제적 조건들이 있다. 대학원생 전체에 관한 논의는 본 보고서의 연구범위를 넘어서기 때문에 여기에서는 『2014년 서울대학교 인권실태 및 제도개선 조사보고서』⁷⁹⁾의 내용을 참조하여 문제점을 간략히 정리하고, 대학원 발전의 관점에서 대학원생들의 상황 개선을 위한 정책이 조속히 수립될 것을 제안한다. IV장에서 현재 제공되는 장학금, 생활지원, 일·생활균형 정책들을 정리하였다.
- 대학원생의 문제는 앞에서 논의한 여러 문제들과 연관되어 있다. 재학생들은 충분한 생활비를 포함한 장학금을 받지 못하는 경우가 매우 많으며, 연구실을 운영하지 않는 문과의 경우 과정을 수료한 후에는 지속적인 학사지도가 이루어지지 않는 경우가 많다. 특히 박사과정 수료생들은 생활 유지를 위해 교외 유급노동과 시간강사를 하는 경우가 많은데, 이는 학업에 전념할 수 있는 시간을 줄임으로써 대학원에 머무르는 기간을 연장시키고, 학문적 파이프라인(academic pipeline)에서 누출(leaking)되어 박사학위를 취득하지 못하게 하는 주요 원인이 되기도 한다. 또한 박사학위를 취득한 후에 비전임교원이나 연구원이 되는 경우가 많은데, 박사학위 소지자의 경우 무기계약에서 제외되기 때문에 오랜 기간 불안정한 신분으로 남을 수 있다. 우수한 학문후속세대를 양성하고 그들이 창의적인 학자로 성장하도록 하는 것이 서울대학교 대학원 교육의 목표이므로, 대학원생들이 좀더 좋은 환경에서 길지 않은 시간 내에 학위를 취득하고 외국대학 박사학위 소지자와 동등한 경쟁력을 갖출 수 있도록 적극적인 대학원 발전안 수립이 요구된다.
- 인권센터에서 발간한 『2014년 서울대학교 인권실태 및 제도개선 조사보고서』에 따르면, 서울대학교 대학원생 전체를 대상으로 ‘2014년 서울대학교 대학원생 인권 실태조사’를 온라인으로 시행하였고, 총 1,488명이 응답하였다. 이 연구에서는 크게 대학원생들의 경제적 조건, 대학원의 연구교육환경, 인권실태의 세 가지 범주에 대해 학생들의 의견을 조사하고 대학원 제도개선안을 제시하였다. 본 보고서의 맥락에서 특히 중요한 사항들을 요약하면 다음과 같다.

- (1) 경제적 어려움으로 인해 학업중단을 고려한 경험 있음: 응답자 중 35.5%⁸⁰⁾
- (2) 장학금 액수가 작아 충분한 도움이 되지 않음: 57.6%

⁷⁹⁾ 『2014년 서울대학교 대학원생 인권실태 및 제도개선 조치』, 서울대학교 인권센터 대학원생 제도개선 사업연구팀. 2015년 7월.

- (3) 중도이탈 사유: 경제적 어려움(67.5%), 진로, 취직의 어려움(52.6%), 본인의 학업 및 연구성과 부족(41.4%), 교과과정 및 지도에 대한 불만(41.4%) 등
- (4) 외부 유급노동의 경우 학업에 상당히 영향을 미침: 36.7%⁸¹⁾
- (5) 대학원생의 가사 및 육아에 대해 학교차원의 지원이 필요하다는 의견에 찬성: 87%
- (6) 대학원생 권리장전 및 권리보장 지침 마련 찬성: 80%
- (7) 자신의 인권이 보장받지 못하고 있음: 27.3%⁸²⁾

6.5. 외국인 학생

- <표 2-47>은 학위과정 내 외국인 재학생 현황으로 총 학부생의 1.3%, 대학원생의 9.4%가 외국인이다.⁸³⁾

<표 2-47> 학위과정 내 외국인 재학생 현황

(단위: 명)

학위과정	인원
학부	207
석사	774
박사(석·박사 통합 포함)	368
총계	1,349

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.1.)

- 외국인 학생들은 주로 본인과 부모가 모두 외국인인 학생들을 위한 글로벌전형(학부, 대학원)과 정부초청(대학원)으로 입학한다. 2016년 학부에 37명, 대학원에 정부초청 106명, 글로벌전형 518명의 신입생이 입학하였다.⁸⁴⁾

80) 20대/석사과정/전업 학생들의 경우 등록금 납부에 어려움이 있다는 응답도 다수 있다. GSI 장학금이 박사과정생 우선인 것도 영향이 있을 것이다. 또한 전공별로는 전문대학원 및 공학 계열에서 경제적 어려움으로 인한 학업중단을 고려한 적이 있다는 의견이 다수 파악되었다.

81) 학과 내 TA/RA 업무는 매우/상당히 영향을 미침이 29.2%, 학내 유급노동은 23.7%, 시간강사는 19.2%로 조사되었다. 교내 업무에 대해 급여를 제공받지 못하는 경우도 있다. 교내 TA/RA 업무나 관련노동은 교육의 일환이므로 필수적이나, 근무조건 정상화에 대한 협의가 필요하다.

82) 넓은 맥락에서 대학 전체적으로 다양성 존중에 대한 인식과 문화 발전이 필요하다. 대학도 하나의 사회로, 성과 국적 뿐 아니라, 교수와 학생, 전임과 비전임, 서울대학교 출신과 타교 출신, 학부의 전형 구분 등 차별과 타인의 인권 침해의 가능성이 곳곳에 존재한다. 한국의 지성들이 모여있는 공간으로서 다양성 존중에서 모범이 되도록 위험을 미리 찾아내고, 필요한 제도를 만들고, 서로 배려하는 문화를 확산시키는 노력이 필요하다.

83) 이는 하버드 대학(Harvard University)의 외국인 학부생 11.4%, 캘리포니아 대학 버클리 캠퍼스(UC-Berkeley)의 학부생 10.0%, 대학원생 20%에 비해 너무 낮은 수치이다.

84) 『서울대학교 통계연보 2016년판』에서 대학원은 글로벌전형 입학생 중 전교육과정 해외이수자와 외국인을 구분하지 않았기 때문에, 518명 중에는 전교육과정 해외이수자의 수가 포함되어 있다.

- <표 2-48>은 단과대학별 외국인 재학생 현황이다.

〈표 2-48〉 단과대학별 학위과정 내 외국인 재학생 현황

(단위: 명)

	학부	석사	박사	전체
인문대학	10	56	41	107
사회과학대학	25	65	22	112
자연과학대학	11	14	34	59
간호대학		4	3	7
경영대학	21	-	2	46
공과대학	91	104	67	262
농업생명과학대학	1	24	29	54
미술대학	13	19	8	40
법과대학	-	32	11	43
사범대학	6	118	42	166
생활과학대학	2	18	6	26
수의과대학	9	4	8	21
약학대학	-	12	18	30
음악대학	7	3	4	14
의과대학	8	17	34	59
치의학대학원	-	7	9	16
자유전공학부	3	-	-	3
보건대학원	-	7	4	11
행정대학원	-	37	4	41
환경대학원	-	17	7	24
국제대학원	-	137	10	147
치의학대학원	-	12	9	21
경영전문대학원	-	38	-	38
법학전문대학원	-	-	-	-
융합과학기술대학원	-	4	5	9
국제농업기술대학원	-	4	-	4
의학대학원	-	5	-	5
총계	207	774	368	1,349

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.1.)

- <표 2-49>는 최근 3년간 외국인 재학생 수의 추이로 학부생은 감소하고 대학원생은 소폭 증가하고 있다.

〈표 2-49〉 외국인 재학생 추이

(단위: 명)

	학사	석사	박사	전체
2014년	269	678	347	1,294
2015년	250	697	387	1,334
2016년	224	734	379	1,337

출처: 『서울대학교 통계연보 2016년판』(기준일: 2016.04.01.)

- 〈표 2-48〉에서 보았듯이 각 단과대학별 외국인 학생의 수는 매우 작다. 외국인 학생들이 전교적으로 서로 정보를 공유하고, 외국인 학생과 내국인 학생이 보다 밀접하게 관계를 맺는 것을 지원하는 제도가 필요하다.
- 외국인 학생은 언어 문제가 해결되지 않으면 학업을 성공적으로 수행할 수가 없는데, 다양한 국가에서 오기 때문에 사실 영어 강의만으로 언어 문제가 해결되지 않는다. 특히 교양 필수 등 다양한 강의를 들어야 하는 학부생들은 수강할 수 있는 강의를 매우 제한적이다. 유창한 수준의 한국어를 습득하는 것은 외국인 학생들에게 평생 중요한 자산이 되고 학업을 성공적으로 마치는 데 매우 중요하므로, 학술한국어 능력을 키워줄 수 있는 체계적인 지원 프로그램이 필요하다.
- 언어의 문제는 외국인 학생 뿐 아니라, 전임교원, 비전임교원과 연구원 모두에게 적용된다. 교원과 연구원들도 학술한국어를 습득할 수 있도록 적극적인 지원이 필요하다.
- 학생 중 특별한 관심이 필요한 소수 집단으로 전교육과정을 해외에서 이수한 학생, 외국국적을 취득한 한국계 외국인(해외한민족, 재외한인), 한국국적을 갖고 외국에 거주하거나 영주권을 갖고 있는 재외국민 학생들이 있다. 이들은 한국어가 자유롭지 못하거나 경제적인 조건이 좋지 못한 경우도 많은데, 전형적인 한국인이거나 외국인이 아니기 때문에 각종 지원에서 배제될 때가 있다. 소수이기는 하나 우리 대학의 구성원이 점점 다양해지고 있으므로 다양한 수요를 미리 조사하면 좋을 것이다.

7. 다양한 근무조건외 직원들

7.1. 서론

서울대학교에는 총 2,448명의 직원이 근무하고 있다.⁸⁵⁾

⁸⁵⁾ 4개의 부설학교와 관련법인의 직원은 본 보고서에서는 제외하였다.

〈표 2-50〉 서울대학교 직원

(단위: 명, %)

	계약형태	현행 세부구분명	인원 수
전업	일반정규직 직원	법인직원	1,022 (41.7)
	무기계약직 직원	무기계약직 근로자, 기금직(무기계약직)	481 (19.6)
	기간제근로자 직원	기간제근로자, 기금직(계약직), 법인계약직, 비학생조교(250명) ⁸⁶⁾	845 (34.5)
비전업	단시간근로자 직원	단시간근로자, 일용근로자	100 (4.1)
총계			2,448 (100.0)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

서울대학교가 지금까지 발전해 온 데에는 그에 걸맞는 지원을 담당해 온 직원들의 기여가 매우 크다. 서울대학교가 앞으로 세계를 선도하는 대학으로 자리매김하기 위해서는 교육과 연구, 사회적 기여 뿐 아니라 이를 뒷받침할 행정, 시설, 각종 인프라 기능도 세계적인 수준이 되어야 한다. 그를 위해서는 모든 직원이 전문성을 갖추고, 서울대학교의 비전을 공유하며 자긍심을 갖고 일할 수 있어야 할 것이다.

서울대학교에서 무기계약직과 기간제근로자 직원은 총 인원의 54.1%로 직원의 절반을 넘는다. 무기계약직은 60세까지 정년이 보장되나 보수, 승진, 발령기관 등의 면에서 정규직과 차이가 있다.⁸⁷⁾

한 가지 언급할 것은 2016년까지는 대학통계에서 조교가 직원과 별도의 집단(교원)으로 분류되었기 때문에, 아래 세부적인 논의에서는 조교 368명과 2,198명의 직원을 별도로 분석할 것이다. 2016년 10월 1일 기준 조교는 대학원생인 학생조교 118명과 비학생조교 250명의 총 368명으로, 비학생조교는 대부분 2017년 6월부터 무기계약직으로 신분이 전환되었다.

비정규직 직원의 신분안정성과 처우를 개선하는 문제는 현재 한국 사회가 당면한 주요 문제 중 하나로, 본 보고서의 범위를 넘어서는 문제이다. 그러나 서울대학교는 자체적으로 대학 발전의 관점에서 행정 직원들의 전문성 향상과 처우개선을 위해 적극적으로 노력할 것이 요구된다.⁸⁸⁾

86) 기간제 근로자 직원에는 실제 업무를 고려할 때 대학원생인 학생조교 158명도 포함되어야 한다. 그러나 〈표 1-4〉에서 서울대학교 구성원을 역할에 따라 분류할 때 이들은 학생에 포함되므로 중복을 피하기 위해 행정인력에서 제외하였다. 논의의 일관성을 위해 〈표 2-50〉에서는 학생조교를 제외하고, 이후 7.6(조교)에서 살펴보겠다. 대학 본부에서는 학생조교와 비학생조교를 구분하지 않고, 이들의 인원수는 언론 보도를 참조한 것이므로 약간의 차이가 있을 수 있다.

87) 무기계약직 중 기금으로 운영되는 기금직(무기계약직)은 원칙적으로는 기금이 유지되는 한에서만 보장되는 계약직이나, 실제로 그런 가능성에 대한 우려가 크지는 않다.

88) 그런 노력의 일환으로 조교 중 학생신분이 아닌 비학생조교는 2017년 6월 기준으로 대부분 기간제계약직에서 무기계약직으로 전환되고 임금은 정규직의 88% 수준으로 인상되었다. 생활협동조합의 무기계약직 59명 전원도 정규직으로 전환되면서 기본급이 125,000원 인상되고 7-9급 정규직 직원과 동일하게 연차별로 임금이 오르는 단일호봉제의 적용을 받게 되었다.

7.2. 계약 형태 설명

- 서울대학교에서 통용되는 비정규직의 계약형태에 대한 설명은 다음과 같다.

〈표 2-51〉 계약 형태 설명

계약형태	설명
일반정규직	기간을 정하지 않고 정년까지의 고용이 보장되며, 전일제로 근무함. 서울대학교 법인화 이전 공무원 신분이었던 직원들과 법인화 이후 일반정규직 공채를 통해 임용된 직원들이 대부분임
무기계약직	계약기간이 무기한인 계약직. 2007년부터 〈기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률〉 제 4조에서 계약직 등의 기간제 근로자와 파견 근로자의 근무기간이 2년을 초과할 경우 정규직으로 고용해야 한다고 규정함에 따라 60세까지 정년을 보장받는 법적 성격 상 정규직임. 그러나 급여와 복지 면에서 일반정규직과 차이가 있어 “중규직, 준정규직”으로 불리기도 함. 서울대학교에서는 법인화 시점에 많은 기간제근로자 직원들이 무기계약직으로 전환되었음
기간제근로자	근로계약시 기간을 정하고 계약을 체결한 근로자. 비학생조교는 “조교”라는 조건 때문에 〈기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률〉에서 제외되어 2년 초과 근무자도 기간제계약직으로 남아있었는데, 2017년 6월자로 대부분 무기계약직으로 전환되었음
단시간근로자	통상근로자(full-time 근로자)에 대비되는 개념으로 근로기준법에서는 “1주간에 소정 근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”로 정의되어 있음

7.3. 직원의 계약형태별/성별 분포

- 직원 2,198명의 계약형태별/성별 분포는 다음과 같다.

〈표 2-52〉 직원의 계약형태별/성별 분포

(단위: 명, %)

		남성		여성		전체	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
일반 정규직	법인직원	538	52.6	484	47.4	1,022	100.0
무기 계약직	무기계약직근로자	102	21.9	364	78.1	466	100.0
	기금직(무기계약직)	1	6.7	14	93.3	15	100.0
기간제 근로자	기간제근로자	162	28.0	416	72.0	578	100.0
	기금직(계약직)	3	30.3	7	70.0	10	100.0
	법인계약직	5	71.4	2	28.6	7	100.0
단시간 근로자	단시간근로자	10	17.5	47	82.5	57	100.0
	일용근로자	28	65.1	15	34.9	43	100.0
총 계		849	38.6	1,349	61.4	2,198	100.0

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2016. 1학기-2016. 2학기)

- 직원은 일반정규직 1022명(46.5%), 무기계약직 481명(21.9%), 기간제근로자 595명(27.1%), 단시간근로자 100명(4.6%)의 분포를 보인다.
- 직원 중 남성은 849명(38.6%), 여성은 1,349명(61.4%)를 차지한다. 그러나 일반정규직 중에서는 여성이 47.4%, 무기계약직 중에서는 78.6%, 기간제근로자 중에서는 71.4%, 단시간근로자 중에서는 62%로 계약형태에 따른 차이가 존재한다. 이는 기본적으로 성별에 근거한 차이보다 자격이나 경력에 따른 차이일 것으로 추정된다. 그러나 성별이 지나치게 영향을 미치지 않는지, 불안정한 신분의 여성 근로자가 많은 것이 서울대학교의 행정업무를 위해 어떤 의미를 지니는지 등에 대해 주의 깊게 살펴보아야 할 것이다.

7.4. 직원의 조직기구별/성별 분포

- 직원의 분포를 조직기구별로 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-53〉 직원의 소속기관별/성별 분포

(단위: 명, %)

		일반정규직	무기 계약직	기간제 근로자	단시간 근로자	전체
총장실	남성	7	0	0	0	7
		0.7	0.0	0.0	0.0	0.3
	여성	4	0	0	0	4
		0.4	0.0	0.0	0.0	0.2
행정기구	남성	203	22	26	2	253
		19.9	4.6	4.4	2.0	11.5
	여성	104	71	34	2	211
		10.2	14.8	5.7	2.0	9.6
지원시설	남성	32	2	9	2	45
		3.1	0.4	1.5	2.0	2.0
	여성	65	8	10	3	86
		6.4	1.7	1.7	3.0	3.9
교육기구	남성	207	19	38	5	269
		20.3	4.0	6.4	5.0	12.2
	여성	264	86	92	14	456
		25.8	17.9	15.5	14.0	20.7
연구시설	남성	46	29	45	0	120
		4.5	6.0	7.6	0.0	5.5
	여성	18	103	146	10	277
		1.8	21.4	24.5	10.0	12.6
부속시설	남성	37	29	50	28	144
		3.6	6.0	8.4	28.0	6.6
	여성	28	106	134	30	298
		2.7	22.0	22.5	30.0	13.6

기타기관	남성	6	2	2	1	11
		0.6	0.4	0.3	1.0	0.5
	여성	1	4	9	3	17
		0.1	0.8	1.5	3.0	0.8
총 계		1,022	481	595	100	2,198
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 직원이 근무하는 기관은 총장실과 II장에서 살펴본 6가지 유형의 기구이다. 부설학교와 관련법인은 이번 연구에서 제외되었다.
- <표 2-54>에서 보듯이 총장실, 행정기구(본부), 지원시설(중앙도서관, 기초교육원), 교육기구(단과대학/대학원의 행정실)에는 일반정규직 직원들이 주로 근무하며, 연구시설(연구원/연구소/연구센터), 35개 부속시설들, 기타기관에는 무기계약직/기간제근로자 직원들이 주로 근무한다. 교육기구 중 학과/학부/교실에는 대부분 후에 살펴볼 조교들이 근무하므로, 그들을 포함한다면 교육기구에 근무하는 일반정규직 직원의 비율은 훨씬 낮아진다.

<표 2-54> 조직기구별 일반정규직 비율

(단위: %)

기관	총장실	행정기구	지원시설	교육기구	연구시설	부속시설	기타기관
비율	100.0	66.2	74.0	65.0	16.1	14.7	0.25

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 일반정규직 직원 총 1,022명중 886명(86.7%)의 인력은 총장실, 본부, 중앙도서관, 기초교육원, 단과대학/대학원의 행정실에 근무하고 있다.
- 직원의 조직기구 분포를 성별로 살펴보면 다음과 같다.

<표 2-55> 조직기구별 여성 직원 비율

(단위: %)

기관	총장실	행정기구	지원시설	교육기구	연구시설	부속시설	기타기관
비율	36.4	45.5	65.6	62.9	69.8	67.4	60.7

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 총장실과 본부에는 여성 직원이 상대적으로 적다.
- 여성 직원 총 1,349명중 1,048명(77.7%)는 단과대학/대학원의 행정실, 연구원/연구소/연구센터, 35개 부속시설들, 기타기관에 근무하고 있다.

- 남성 직원은 전체 849명 중 260명(30.6%)이 총장실과 본부에 근무하고 있으며, 여성 직원은 전체 1,349명 중 215명(15.9%)가 이 기관들에 근무한다. 일반정규직만 살펴보면, 남성 직원은 일반정규직 538명 중 210명(39.0%), 여성 직원은 일반정규직 484명 중 108명(22.3%)가 총장실과 본부에 근무한다. 즉, 전체 집단 내에서도 일반정규직 집단 내에서 모두 여성보다 남성 직원이 이 기관들에 근무할 가능성이 높는데, 이는 일반정규직, 그 중에서도 높은 직급의 여성 직원의 비율이 낮은 것과도 관련될 것이다.
- 반대로 연구시설, 부속시설, 기타기관에는 무기계약직/기간제근로자 여성 직원의 비율이 높는데, 이들의 경우에는 기관의 자체직원으로 고용되는 경우가 많다. 이 경우 복지지원이나 대학의 직원교육 등에서 배제되는 경우가 많으며, 체계적인 보수/승진 시스템이 없어 직원들 간에 위화감이 생기거나 사기가 저하되는 등의 문제가 있다. 또한 기간제근로자나 단시간근로자 직원의 비율이 높아 직원이 자주 교체되므로 기관의 업무가 전문적으로 수행되지 못할 수도 있다.
- 계약형태와 계약주체(학교법인인가 산하기관인가)에 관계없이 모든 신입 직원들에게 대학 전체 업무를 소개하는 오리엔테이션 교육을 받게 함으로써 모든 직원이 서울대학교의 비전을 공유하고 서울대학교가 추구하는 목표에 따라 일관되게 업무를 수행하도록 하는 것이 중요하다. 또한 모든 직원들을 직원교육에 참여시켜 지속적으로 자기계발을 하는 기회를 제공하는 것이 필요하다.

7.5. 직원의 채용시기별/성별 분포

- 직원의 분포를 조직기구별로 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-56〉 직원의 채용시기별/성별 분포⁸⁹⁾

(단위: 명, %)

		2000년 이전	2000년-2009년	2010년-2014년	2015년 이후	전체
일반 정규직	남성	204	142	153	39	538
		46.6	28.2	23.3	6.6	24.6
	여성	185	118	145	36	484
		42.2	23.5	22.1	6.1	22.1
무기 계약직	남성	7	43	46	3	99
		1.6	8.5	7.0	0.5	4.5
	여성	38	170	157	6	371
		8.7	33.8	23.9	1.0	17.0
기간제 근로자	남성	2	13	44	111	170
		0.5	2.6	6.7	18.8	7.8
	여성	2	13	95	315	425
		0.5	2.6	14.5	53.4	19.4
단시간 근로자	남성	0	2	7	29	38
		0.0	0.4	1.1	4.9	1.7
	여성	0	2	9	51	62
		0.0	0.4	1.4	8.6	2.8
총계		438	503	656	590	2,187
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 일반정규직 직원은 총 1,022명 중 389명(38.1%)의 인원이 2000년 이전에 임용되었다.
- 2015년 이후 임용된 590명은 일반정규직 75명(12.7%), 무기계약직 9명(1.5%), 기간제근로자 426명(72.2%), 단시간근로자 80명(13.6%)로 대부분의 인력이 기간제근로자로 고용되었다. 2014년 이전에 채용된 직원 중 169명은 아직 기간제근로자로 남아있다.
- 2015년 이후 채용된 590명 중 여성은 408명(69.2%)이 채용되었는데, 일반정규직 중에서는 48.0%, 무기계약직 중에서는 66.7%, 기간제근로자 중에서는 73.9%, 단시간근로자 중에서는 63.8%를 차지한다. 위에서 보았던 전체 직원 중 여성 비율 61.4%을 고려하면 여성의 채용 비율은 높아지고 있다고 볼 수 있는데, 일반정규직 여성의 비율도 약간 상승하였으나 숫자가 적어 큰 의미는 없다. 여성의 전체적인 채용 비율은 계속 증가추세이다.

89) 전체 2,198명 중 임용시기 미표기 11인은 제외하였다.

- 승진체계는 일반정규직만 1급-8급의 직급 체계가 갖추어져 있다.

〈표 2-57〉 일반정규직 직원의 직급 분포

(단위: 명, %)

	인원	비율	여성비율
1-2급	4	0.4	11.0
3-4급	84	8.3	
5-6급	436	42.7	50.0
7-8급	486	47.6	51.0
감사, 학예연구관, 학예연구사 ⁹⁰⁾	12	1.2	-
총계	1,022	100.0	

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 이 중 1-4급 직원 중 여성은 11%로 서울대학교에서 고위직이 될 수 있는 여성의 비율은 매우 낮다. 고위직 여직원은 전임여교수와 마찬가지로 전체 직원과 여직원을 위해 할 수 있는 일이 매우 많으므로, 대학에서는 여직원을 고위직에 임명하거나 위원회에 참여시켜 대학 발전에서 적극적인 역할을 수행하도록 할 필요가 있다.⁹¹⁾
- 1-4급 직원 중 25%의 인력은 2010년 이후 채용되었다. 법인화 전후로 전문성을 갖춘 직원들을 적극적으로 채용한 결과로 보여진다.

90) 주석 11)에서 언급하였듯이 학예연구관/학예연구사는 전문적인 연구인력으로 분류되어야 한다.

91) 『여성글로벌리더십 강화방안연구』(2013년 서울대학교 평의원회. 연구책임자: 박은정)에 따르면 서울대학교 여직원을 대상으로 한 여직원의 리더십과 양성평등에 대한 의견조사에서 비록 소수가 답변하기는 하였으나, 승진의 공정성, 리더십강화 교육의 필요성, 조직 구성원들의 인식전환을 위한 교육확대, 승진 및 보직에 대해 양성평등을 법제화하여 실질적으로 더 많은 리더십을 발휘할 기회를 보장받는 것 등을 원한다는 의견들이 제시되었다.

7.6. 조교

- 실제로 조교는 교원의 역할보다는 직원의 역할을 수행하고 있으므로, 앞으로는 대학통계에서도 조교 집단을 직원에 포함시킬 필요가 있다. 2016년 현재 학생조교는 118명, 비학생조교는 250명이 재직하고 있다.
- 조교 집단의 조직기구별/성별 분포는 다음과 같다.

〈표 2-58〉 조교의 조직기구별/성별 분포

(단위: 명, %)

	남성		여성		전체	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
행정기구	2	66.7	1	33.3	3	100.0
지원시설	0	0.0	2	100.0	2	100.0
교육기구	89	27.2	238	72.8	327	100.0
연구시설	6	46.2	7	53.8	13	100.0
부속시설	5	21.7	18	78.3	23	100.0
총 계	102	27.7	266	72.3	368	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 조교는 총 368명 중 327명(88.9%)가 교육기구에 소속되어 있다. 이들은 대체로 학과/학부/교실에 소속되어 교육/연구 업무를 지원한다.
- 조교 중 여성은 266명으로 72.3%를 차지한다. 따라서 조교 집단을 앞의 직원 분석에 포함시켰다면, 여직원, 기간제근로자, 교육기구의 여직원, 교육기구의 기간제근로자 직원 등 네 가지 범주의 수와 비율이 훨씬 높아졌을 것이다.
- 조교들의 임용 시기별 분포는 다음과 같다.

〈표 2-59〉 조교 임용 시기

(단위: 명, %)

			2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	전체
기간제	남성	인원	14	11	11	23	43	102
		비율	13.7	10.8	10.8	22.5	42.2	27.7
	여성	인원	83	27	31	59	66	266
		비율	31.2	10.2	11.7	22.2	24.8	72.3
총계	인원	97	38	42	82	109	368	
	비율	26.4	10.3	11.4	22.3	29.6	100.0	

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

III. 구성원의 대표성과 거버넌스 참여

1. 서론

III장에서는 다양한 구성원들의 대학 의사결정 참여도를 살펴본다. 과소대표집단 중에서는 참여도가 가장 높은 여교수들이 서울대학교의 주요 의사결정과정과 대학 거버넌스에 얼마나 참여하고 있는가를 살펴봄으로써 앞으로의 발전방향에 대해 논하고자 한다. 외국인 교원, 비전임교원/연구원, 학생, 직원의 참여도는 논의가 가능하지 않은 수준으로 매우 낮다.

서울대학교에는 수많은 보직과 위원회가 있는데, 본 보고서에서는 대학 전체의 중요한 결정에 영향을 미칠 수 있는 보직과 위원회에 초점을 맞춰 살펴본다. 그것이 문제를 정확히 보여줄 수 있다고 생각하기 때문이다. 우선 대학의 의사결정에서 가장 중요한 역할을 하는 본부 보직, 단과대학/대학원의 학장/부학장, 부속시설의 기관장, 독립법인과 기타 기관 중 학교 운영에 많이 관여하는 기관장 등 107개 보직에 대해 성별 분포를 살펴본다.

그리고 서울대학교 정관과 학칙에 규정된 심의기구와 자문기구 19개의 위원들과 단과대학을 대표하는 성격을 지닌 평의원회 의원들의 성별 분포를 살펴본다. 이들 위원회와 평의원회는 대학의 조직운영과 관련된 주요사안을 심의, 의결하는 기구이므로 다양한 구성원의 목소리가 반영되는 것이 매우 중요하다. 위원회의 성격에 따라 정식 위원 또는 입회인(observer)의 자격으로 다양한 집단의 대표성을 진작시키는 것이 대학 내의 의사소통을 원활하게 하고 대학 발전을 가속화시킬 것이다.

2016년 발표된 『서울대학교 의사결정구조의 성평등성에 관한 연구』⁹²⁾는 서울대학교 심의기구와 교육기구의 여교수 참여현황을 분석하면서 서울대학교 의사결정기구의 평균 여성 참여율이 16.8%로, 이는 <양성평등기본법> 제21조에 따른 여성참여 최소비율 40.0%, 중앙행정기관의 여성참여율 34.1%, 지방자치단체의 여성참여율 30.1% 등에 크게 못 미친다는 점을 지적하였다. 정부가 <양성평등기본법> 규정을 통해 위원회의 여성참여 증진에 앞장서고 있다는 점을 참고하여 보고서는 서울대학교에도 이러한 명시적 규정이 필요하다는 점을 제안하였다.⁹³⁾

92) 『서울대학교 의사결정 구조의 성평등성에 관한 연구』 (2016년, 서울대학교 평의원회/여교수회, 연구책임자: 정효지)

93) 일례로 최근 여교수 비율이 현저히 낮은 공과대학에서 인사위원회에 여교수 참여를 의무화하겠다고 결정한 것은 늦었지만 반가운 소식이다.

2. 주요보직 참여현황

- 본 보고서에서 살펴볼 교원의 주요보직 범위는 다음과 같다.

〈표 3-1〉 주요보직의 범위와 보직 수

기관	보직	보직 수
본부	부총장(3), 처장(4), 부처장(6), 입학본부장/부분부장(2), 국제협력본부장/부분부장(2), 정보화본부장/부분부장(2), 기초교육원장/부원장(2), 중앙도서관장(1)	22
단과대학/대학원	학장/부학장(39), 대학원장/부원장(23), 자유전공학부장/부학부장(2)	64
부속시설	경력개발센터, 관악학생생활관, 교수학습개발센터, 규장각한국학연구원, 글로벌사회공헌단, 기록관, 기초과학공동기기원, 대학생활문화원, 미술관, 박물관, 언어교육원, 보건진료소, 실험동물자원관리원, 어린이보육지원센터, 인권센터, 평생교육원, 환경안전원 등의 기관장(각1명) ⁹⁴⁾	17
기타	대학신문사, 출판문화원, 발전기금 상임이사, 호암교수회관 등의 기관장(각1명)	4
	총계	107

- 총 보직 수는 107개이지만 두 개 이상 보직을 겸직하는 경우가 있어 〈표 3-2〉를 보면 실제 인원은 이보다 적다.
- 이들은 부총장 3명, 처장, 학장/대학원장/자유전공학부장, 기관장 등 최종결정권자(이후 ‘기관장’으로 칭함) 53명, 부처장, 부학장/부원장/부학부장, 부기관장(이후 ‘부기관장’으로 칭함)의 51명으로 구분할 수 있다.

2.1. 주요보직의 직급별 분포

- 주요보직의 직급별 분포는 아래와 같다.

〈표 3-2〉 주요보직의 직급별 분포

(단위: 명, %)

보직 구분		직급					
		교수		부교수		전체(중복)	
본부	부총장	3	(100.0)	0	(0.0)	3	(100.0)
	처장	4	(100.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	부처장	5	(83.3)	1	(16.7)	6	(100.0)
	입학본부/부분부장	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)
	국제협력본부/부분부장	1	(50.0)	1	(50.0)	2	(100.0)
	정보화본부/부분부장	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)

94) 부속시설장 중 대학행정교육원장은 사무국 관리관이라 제외하였다.

	기초교육원장/부원장	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)
	중앙도서관장	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	소계(보직 수)	20	(90.9)	2	(9.1)	22	(100.0)
	소계(인원 수)	19	(90.5)	2	(9.5)	21	(100.0)
단과 대학/ 대학원	학장/부학장	35	(89.7)	4	(10.3)	39	(100.0)
	대학원장/부원장	21	(91.3)	2	(8.7)	23	(100.0)
	자유전공학부장/부학부장	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)
	소계(보직 수)	58	(90.6)	6	(9.4)	64	(100.0)
	소계(인원 수)	52	(92.9)	4	(7.1)	56	(100.0)
부속 시설	경력개발센터	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	관악학생생활관	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	교수학습개발센터	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	규장각한국학연구원	0	(0.0)	1	(100.0)	1	(100.0)
	글로벌사회공헌단	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	기록관	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	기초과학공동기기원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	대학생활문화원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	미술관	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	박물관	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	보건진료소	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	실험동물자원관리원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	어린이보육지원센터	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	언어교육원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	인권센터	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	평생교육원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	환경안전원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	소계(보직 수)	16	(94.1)	1	(5.9)	17	(100.0)
	소계(인원 수)	16	(94.1)	1	(5.9)	17	(100.0)
	기타	대학신문사 주간	1	(100.0)	0	(0.0)	1
출판문화원장		1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
발전기금 상임이사		1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
호암교수회관장		1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
소계(보직 수)		4	(100.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
소계(인원 수)		4	(100.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
총계(보직 수)		98	(91.6)	9	(8.4)	107	(100.0)
총계(인원 수)		91	(92.9)	7	(7.1)	98	(100.0)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 주요보직자를 직급별로 보면 정교수 92.9%, 부교수 7.1%의 분포를 보인다.

2.2. 주요보직의 성별 분포

- 주요보직의 성별 분포는 다음과 같다.

〈표 3-3〉 주요보직의 성별 분포

(단위: 명, %)

보직 구분		성별					
		남		여		전체(중복)	
본부	부총장	3	(100.0)	0	(0.0)	3	(100.0)
	처장	4	(100.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	부처장	3	(60.0)	2	(40.0)	6	(100.0)
	입학본부/부분부장	1	(50.0)	1	(50.0)	2	(100.0)
	국제협력본부/부분부장	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)
	정보화본부/부분부장	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)
	기초교육원장/부원장	1	(50.0)	1	(50.0)	2	(100.0)
	중앙도서관장	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	소계(보직 수)	19	(86.4)	3	(13.6)	22	(100.0)
	소계(인원 수)	18	(85.7)	3	(14.3)	21	(100.0)
단과 대학/ 대학원	학장/부학장	32	(82.1)	7	(17.9)	39	(100.0)
	대학원장/부원장	22	(95.7)	1	(4.3)	23	(100.0)
	자유전공학부장/부학부장	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)
	소계(보직 수)	56	(87.6)	8	(12.4)	64	(100.0)
	소계(인원 수)	48	(85.7)	8	(14.3)	56	(100.0)
부속 시설	경력개발센터	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	관악학생생활관	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	교수학습개발센터	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	규장각한국학연구원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	글로벌사회공헌단	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	기록관	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	기초과학공동기기원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	대학생활문화원	0	(0.0)	1	(100.0)	1	(100.0)
	미술관	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	박물관	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	보건진료소	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	실험동물자원관리원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	어린이보육지원센터	0	(0.0)	1	(100.0)	1	(100.0)
	언어교육원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	인권센터	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)

부속 시설	평생교육원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	환경안전원	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	소계(보직 수)	15	(88.2)	2	(11.8)	17	(100.0)
	소계(인원 수)	15	(88.2)	2	(11.8)	17	(100.0)
기타	대학신문사 주간	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	출판문화원장	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	발전기금 상임이사	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	호암교수회관장	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
	소계(보직 수)	4	(100.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
	소계(인원 수)	4	(100.0)	0	(0.0)	4	(100.0)
총계(보직 수)		94	(87.9)	13	(12.1)	107	(100.0)
총계(인원 수)		85	(86.7)	13	(13.3)	98	(100.0)

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 주요보직자를 성별로 보면 남성 86.7%, 여성 13.3%로 여성비율이 현저히 낮다. 이는 국가기관과 국가가 정하는 위원회의 양성평등 기준에 못 미칠 뿐 아니라, 서울대학교의 여교수 비율 15.0%도 반영하지 못하는 수치이다.
- 본부 보직자 중에는 14.3%, 단과대학/대학원의 보직자 중에는 14.3%, 부속시설 기관장 중에는 11.8%를 차지하며, 기타 주요기관 기관장 중에는 한 명도 없다.
- 여성 보직교수의 비율이 낮은 이유를 주요 보직자의 대부분이 정교수이며, 여성 정교수의 비율이 12.1%이기 때문이라고 할 수도 있다. 그러나 과거에 여교수가 과도하게 적었던 것이 문제인데, 과거의 문제를 벗어나는 노력을 하지 않는 것은 대학의 발전을 포기하는 것과 마찬가지이다. 총장과 기관장들이 서울대학교의 도약을 위해 보다 적극적으로 주요 보직에 여성을 임용하는 것이 필요하다.⁹⁵⁾ 예를 들어 현재 단과대학/대학원들은 학장/부학장 또는 원장/부원장이 4인 이상인 경우가 대부분이다. 이 때 4인 중 1인은 여성이 되도록 노력하는 문화가 학내에 정착된다면 큰 발전이라 할 것이다.
- 여성 보직자 13명의 구체적인 보직은 다음과 같다.

본부: 학생부처장, 연구부처장, 입학본부 부분부장

단과대학/대학원: 간호대 학장, 사회대 부학장, 간호대 부학장, 농업생명과학대학 부학장,

생활과학대학 부학장, 약학대학 부학장, 음악대학 부학장, 환경대학원 부원장

부속시설: 대학생활문화원장, 어린이집보육지원센터장

⁹⁵⁾ 『서울대학교 의사결정 구조의 성평등성에 관한 연구』에서는 보직경험자들에 대해 심층면접을 실시한 결과 “여성이 보직자로 임명되는 과정에서는 최고임명권자의 의지가 중요하며, 임명권자가 능력과 업적을 객관적으로 평가하여 보직교수를 임명하는 제도적 장치와 잠재적 발전 가능성을 가진 여교수들이 보직구조의 트랙에 들어설 수 있는 구조적 변화가 필요하다”는 의견들이 제시되었다. 또한 “주요 의사결정기구에 참여한 경험이 있는 여교수의 대부분이 단과대학의 보직을 수행한 경험이 있는 사람들임을 고려할 때 여성이 단과대학 및 다른 여러 보직을 수행하면서 전문성과 식견을 가지고 훈련될 필요가 있다는 지적”도 있었다.

- 여성 보직자 13명중 여교수가 대부분인 간호대학의 학장과 부속시설 2곳의 기관장을 제외한 10명은 모두 부처장/부본부장/부학장이다. 즉, 앞에서 구분한 바에 따르면 부총장 3명 중 0%, 기관장 53명 중 5.7%, 부기관장 51명 중 19.6%를 차지한다. 본부 보직자 21명 중에서는 14.3%를 차지한다.
- 대학 내에서 여교수가 주요 의사결정에 참여하지 못하는 문제는 미국의 대학들에서도 문제로 지적되며, 개선을 위해 많은 노력들을 한다. 그러나 그 수준이 우리나라와는 비교가 안 되는데, 주요 대학을 보면 우선 하버드 대학(Harvard University)과 펜실베이니아 대학(University of Pennsylvania)의 총장이 여성이며, 얼마 전까지 프린스턴 대학(Princeton University)과 브라운 대학(Brown University) 대학도 여성 총장으로 아이비리그 8개교 중 4개가 여성 총장이었다. 대학마다 차이가 있고 보직 체계를 직접적으로 비교하기도 어려우나 캘리포니아대학 버클리캠퍼스(UC-Berkeley)의 예를 들어보면, 2017년 6월 현재 주요 보직자의 성별 분포는 다음과 같다.

수석부총장(Executive Vice Chancellor and Provost): 여 1

Vice Chancellors(다양성, 연구, 학생, 학부교육): 남 3, 여 1

Vice Provosts(교수, 기획): 남 1, 여 1

학장(Dean): 남 13, 여 6⁹⁶⁾

- Vice Chancellor와 Vice Provost가 담당업무가 다르므로 모두 처장으로 보는 것이 적절할 것인데, 그렇다면 부총장/처장 7명 중 여성이 3명(42.9%), 학장 19명 중 여성이 6명(31.6%)이다. *Berkeley Diversity Snapshot*(2013년가을)에 따르면 2013년 UC-Berkeley의 1,510명의 전임교원(ladder-rank faculty)⁹⁷⁾ 중 여교수는 30%를 차지한다. 시차가 있기는 하나 4년간 여교수 비율에 큰 차이가 없을 것으로 가정하면 UC-Berkeley는 여교수 구성 비율보다 훨씬 높은 비율의 여교수를 적극적으로 보직에 임명하고 있음을 알 수 있다.
- 한편 서울대학교가 관악 종합캠퍼스에 이주한 1975년부터 현재까지 43년간 대학 운영의 가장 중요한 직책인 총장, 부총장, 처장, 부처장을 여교수가 역임한 경우는 다음과 같다.

⁹⁶⁾ Vice Chancellor 7명 중 교수는 4명이다. UC-Berkeley 조직도에서 Dean of University Extension은 교수가 아니므로 제외하였다. 문리과대학(College of Letters and Science)의 학장도 제외하였는데, 문리과대학에 속하는 5개 Division의 학장들 중 대표로서 중복되기 때문이다.

⁹⁷⁾ 'ladder-rank faculty'는 정년보장을 받은 교수와 정년보장트랙의 교수를 함께 지칭하는 용어로 서울대학교의 전임교원에 해당한다.

〈표 3-4〉 1975년 이후 부처장급 이상 보직 여교수

임기	부서	직명	당시 직급
1996.3. - 1999.3.	연구처	부처장	부교수
2002.8. - 2004.7.	학생처	부처장	부교수
2003.3. - 2004.7.	연구처	부처장	교수
2004.8. - 2006.7.	교무처	부처장	교수
2004.8. - 2006.7.	학생처	처장	부교수
2004.8. - 2006.7.	연구처	처장	교수
2010.7. - 2010.8.	서울대학교	부총장	교수
2010.8. - 2012.7.	서울대학교	교육부총장	교수
2012.7. - 2014.7.	연구처	부처장	교수
2014.7. - 2016.7.	학생처	부처장	부교수
2014.7. - 2016.7.	연구처	부처장	교수
2016.7. - 2017.2.	연구처	부처장	교수
2016.7. - 2018.7.	학생처	부처장	교수
2017.3. - 2019.3.	연구처	부처장	교수

자료: 서울대학교 교무처

- 43년간 여교수가 부처장급 이상의 본부 보직을 맡은 것은 모두 12회였으며, 연임으로 중복된 경우를 제외하면 총 10명이었다. 12회는 부총장 1회, 처장 2회, 부처장 9회였다. 2006년 8월부터 2010년 6월까지의 본부 보직자 중 여교수는 한 명도 없었다.

3. 주요위원회 참여현황

3.1. 정관·학칙에 규정된 위원회 참여현황

- 서울대학교 정관과 학칙에 규정된 심의기구와 자문기구는 다음의 19개이다.

〈표 3-5〉 서울대학교 정관과 학칙에 규정된 심의기구

구분	세부 위원회	개수
정관에 규정된 심의기구	평의원회, 학사위원회, 재경위원회, 기초학문진흥위원회, 장학복지위원회, 교원인사위원회, 직원인사위원회	7
학칙에 규정된 심의기구	기획위원회, 교육위원회, 대학원위원회, 기초교육위원회, 학사운영위원회, 미래연구위원회, 연구운영위원회, 정보화위원회, 연구진실성위원회, 자체평가위원회, 등록금심의위원회	11
자문기구	다양성위원회	1

- 〈표 3-5〉에서 제시한 위원회들에 참여하고 있는 전임교원의 숫자와 비율은 다음과 같다.

〈표 3-6〉 전임교원 위원회 참여 현황

(단위: 명, %)

	정교수	부교수	조교수	전체
인원	411	21	3	435
비율	94.5	4.8	0.7	100.0

- 전임교원 2,114명 중 주요 위원회에 1개 이상 소속된 인원은 총 435명(20.6%)이다. 직급별로 보면 정교수 411명, 부교수 21명, 조교수 3명이다. 대부분 정교수부터 정년보장이 되므로 주요 위원회가 정교수 중심으로 구성되는 것이 당연하다고 할 수도 있으나, 대학 운영에 젊은 교수들의 의견이 더 적극적으로 반영될 필요가 있다.
- 435명 중 1개 위원회에 참여하는 인원은 73%, 2개 위원회 참여는 23%, 3개 위원회 참여는 4%이다. 2개 이상의 위원회에 중복 참여하는 교원들 중에는 위에서 살펴본 주요 보직자가 많으며, 특히 본부 보직자들은 당연히 많은 주요 위원회에 참여한다. 따라서 평교수의 위원회 참여율은 20.6%보다 훨씬 낮으며, 그 중에서도 중복 참여하는 인원을 제외하면 위원회에 다양한 평교수 집단의 의견이 고르게 반영되기는 어려울 것이다.
- 위원회에 참여 중인 전임교원 435명의 성별/연령별 구성은 다음과 같다.

〈표 3-7〉 위원회 참여 교원 성별/연령별 분포

(단위: %)

성별	남성	86.0
	여성	14.0
연령대	30-39세	0.0
	40-49세	13.0
	50-59세	56.0
	60세 이상	31.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 위원회 참여 교원 435명 중 남성은 86%, 여성은 14%를 차지한다. 연령별로는 50대 이상이 87%를 차지한다.

3.2. 평의원회 참여현황

- 평의원회는 서울대학교의 운영과 발전에 관한 주요 사항을 심의하고 이사회가 위임한 교육 및 연구에 관한 사항을 심의·의결하는 기구이다. 평의원회 전체 구성은 50명으로 교원 45명, 직원 5명으로 구성된다. 평의원 참여 교원 45명을 단과대학별, 성별로 살펴보면 다음과 같다.

〈표 3-8〉 평의원 교원의 단대별 성별 분포

(단위: 명, %)

	남	여	전체
인문대학	3	-	3
사회과학대학	3	-	3

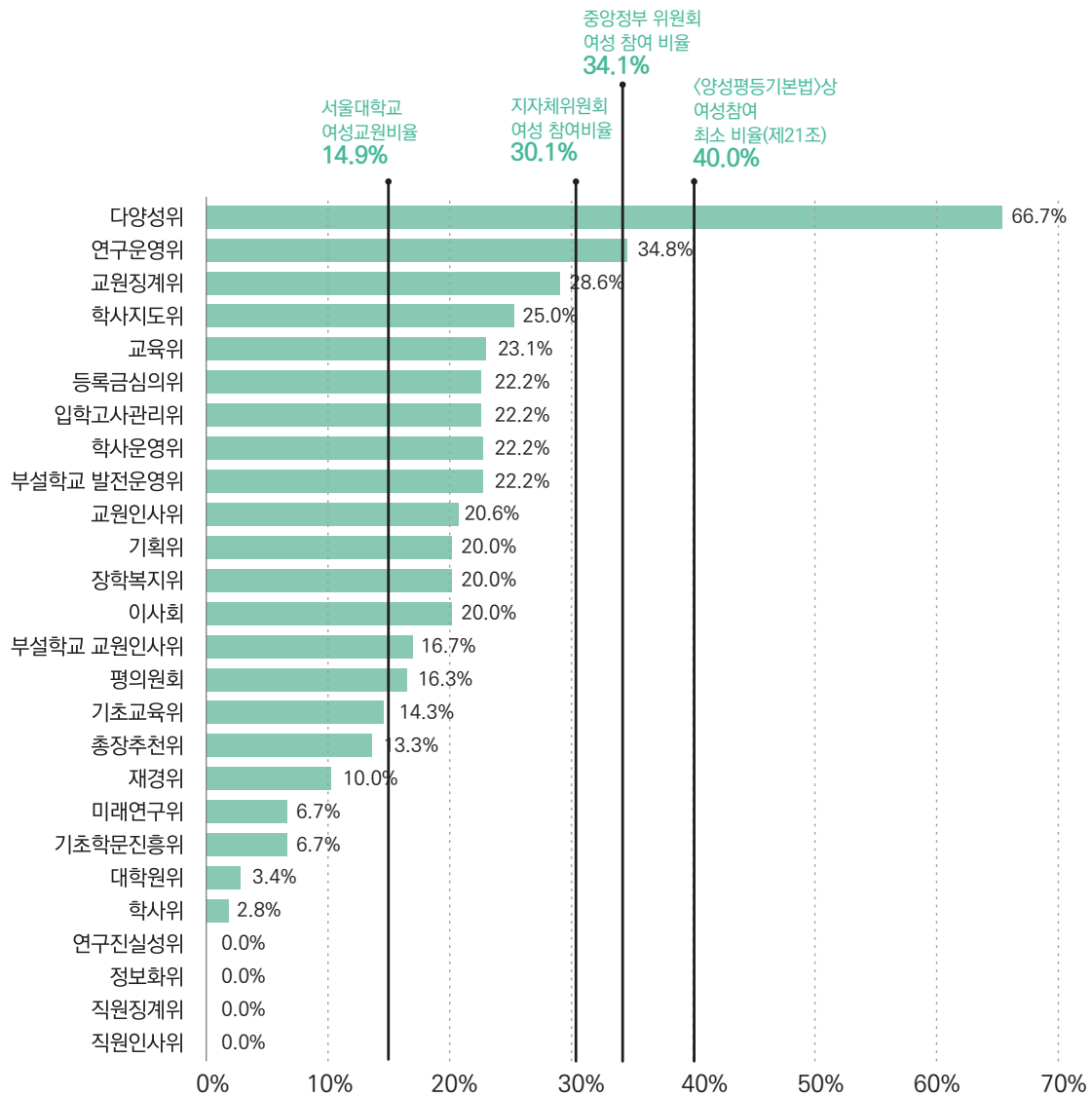
자연과학대학		3	1	4
간호대학		-	1	1
경영대학/경영전문대학원		2	-	2
공과대학		4	-	4
농업생명과학대학		3	-	3
미술대학		1	-	1
법과대학/법학전문대학원		2	-	2
사범대학		2	1	3
생활과학대학		-	1	1
수 의과대학		2	-	2
약학대학		2	-	2
음악대학		1	1	2
치의학대학원		2	-	2
의과대학/의학대학원		4	-	4
자유전공학부		1	-	1
보건대학원		-	1	1
행정대학원		1	-	1
환경대학원		1	-	1
국제대학원		1	-	1
융합과학기술대학원		1	-	1
전체	인원	39	6	45
	비율	86.7	13.3	100.0

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 평의원은 각 단과대학에서 선출된 의원들이다. 2016년 10월 현재 참여 교원 45명은 모두 정교수로, 단과대학별로 보면 교원이 가장 많은 의과대학과 공과대학이 각기 4명이며, 규모가 작은 단과대학이나 대학원은 1명씩이다.
- 성별로 보면 여성은 45명 중 6명으로 13.3%를 차지한다. 평의원은 각 단과대학에서 선출되므로 평의원회에서 여성 의원의 비율을 높이기 위해서는 각 단과대학에서 보다 적극적으로 여교수를 대표로 선출하려는 노력이 필요하다.

4. 의사결정기구의 성평등성

- 이 절에서는 『서울대학교 의사결정 구조의 성평등성에 관한 연구』에서 제시한 ‘서울대 의사결정기구 및 정부위원회 여성 참여현황 비교’ 도표를 중심으로 연구에서 제시했던 설명을 요약 인용하겠다. <그림 3-1>은 서울대학교의 사결정 과정에서 여성의 참여도가 얼마나 낮은가를 잘 보여준다. 본 보고서에서 분석한 정관과 학칙에 규정된 19개 위원회와 평의원회 외에 이 연구에서는 이사회와 5개 위원회를 더 포함하였고 기준시점도 다르기 때문에 결과는 근소하게 차이가 난다.



출처: 서울대학교 여교수회(2016), 『서울대학교 의사결정 구조의 성평등성에 관한 연구』, p.16

〈그림 3-1〉 서울대학교 의사결정기구 및 정부 위원회 여성 참여 현황 비교

- 서울대학교 여성교원의 의사결정기구 참여율은 대학 외부사회와 비교해 볼 때 현저히 낮다. 위의 그림에서 오른쪽 으로부터 첫 번째 세로 점선은 <양성평등기본법>에서 위원회의 위원 위촉 시 특정 성별이 10분의 6을 초과하지 않도록 규정함을 보여주는 선이다.⁹⁸⁾ 두 번째 세로 점선은 중앙정부위원회의 여성참여 비율 34.1%이며, 세 번째 세로 점선은 지자체 위원회의 여성 참여비율인 30.1% 선이다. 마지막 점선은 이 연구가 수행될 당시 서울대학교 여성교원의 비율이다.

⁹⁸⁾ <양성평등기본법>은 2015년 12월 23일부터 시행되었는데, 서울대학교도 이에 의거하여 의사결정과정에서 남성과 여성이 평등하게 참여할 수 있도록 노력해야 할 의무가 있다.

- <양성평등기본법>에 맞게 남성이 60%를 초과하지 않는 위원회는 다양성위원회가 유일하다. 다양성위원회는 오히려 여성이 60%를 초과하는 문제가 있다.
- 그 외 다른 위원회들은 여성교원이 한명도 없는 위원회가 4개, 10% 미만이 4개, 10%~20% 미만이 5개, 20%~30% 미만이 11개, 30%~40% 미만이 1개로 양성평등의 관점에서 볼 때 상당히 문제가 있다. 서울대학교의 24개 위원회 중 여성의원 비율이 지자체위원회의 여성참여비율 30.1% 이상인 위원회는 2개뿐이다.
- 여성교원의 참여도가 서울대학교 여교수 비율에 못 미치는 위원회는 11개이다. 이들 중 특히 학사위원회, 재경위원회, 기초학문진흥위원회, 직원인사위원회의 4개 위원회는 서울대학교 정관에 규정된 심의기구로 서울대학교의 운영에서 중추적인 역할을 담당하는 위원회이다. 이들과 더불어 총장추천위원회에서 여성 교원의 참여도가 특히 낮은 것은 여성교원이 학교 내의 핵심적인 의사결정에서 얼마나 배제되어 있는가를 잘 보여준다.

IV. 대학생활 지원

1. 서론

IV장에서는 서울대학교 구성원의 교육과 연구, 업무를 지원하는 제도들, 그 외 역량강화를 위한 교육, 대학생활을 지원하는 각종 시설과 프로그램을 살펴보고자 한다.⁹⁹⁾ 우선 교육과 연구, 업무를 지원하는 제도는 교원/직원과 학생으로 나누고, 교원/직원 지원은 신규임용교원 오리엔테이션과 교수역량강화 프로그램, 그리고 신규직원을 위한 신규행정가 과정과 연중 제공되는 직원을 위한 교육과정들을 살펴본다. 학생 지원에서는 등록금과 장학금 현황, 본부와 단과대학, 부속시설의 학생지원 프로그램을 살펴보고, 외국인 학생과 장애 학생 등 대상 맞춤형 서비스와 프로그램을 알아본다.

학생을 위한 멘토링이나 상담 프로그램은 본부, 단과대학, 부속시설 등 운영주체가 매우 다양하며 대상도 포괄적이다. 특히 단과대학의 학생지원 프로그램은 단과대학의 규모와 조직의 특성에 따라 운영방식에 있어 차이를 보이며, 일부 단과대학은 학생상담센터와 같은 기구를 자체적으로 설치하여 보다 체계적이고 상시적인 학생 지원을 펼치고 있다. 장애 학생 지원은 장애학생지원센터를 중심으로 서비스와 각종 프로그램이 운영되고 있으며, 특히 2017년 1학기부터 모든 교과목의 강의계획서에 장애학생 지원서비스 내용을 기재하도록 하였다.

한편 구성원의 학습, 연구, 업무능력을 향상시키기 위해서는 역량강화 프로그램뿐 아니라 육체적으로나 정신적으로 안정적인 생활이 가능하도록 여러 지원시설과 제도적 뒷받침이 필요하다. 이 장에서는 크게 생활 지원과 일·생활 균형지원으로 대별하여 생활지원으로는 주거, 식당, 학생 복지시설, 건강관리 지원 등을 살펴보고, 이어 일·생활 균형을 증진시키기 위한 시설들로 직장어린이집과 모유수유실, 휴가와 휴직, 계약기간연장제도, 휴학, 논문심사유예제도 이용현황 등을 조사하였다.

지원프로그램에서 중요한 것은 지원을 원하는 사람이 얼마나 있고, 그들 중 몇 %가 수혜를 받고 있는가를 면밀히 살피는 일이다. 예를 들면 기숙사 입주를 원하는 사람 대비 수용가능 인원을 살펴보는 것이다. 그리고 수혜대상자가 원하는 지원 프로그램은 무엇인가, 또는 좋은 제도가 있음에도 불구하고 구성원들이 이용하지 않는다면 그 이유가 무엇인지 등을 알아보아야 하는데, 이번 보고서에서는 현황을 밝히는 것으로 만족할 수 밖에 없었다.

보고서에서 특히 생활지원과 일·생활 균형에 초점을 맞추는 것은 앞서 I장에서 밝힌 바와 같이 다양한 대학구성원들이 대학생활을 만족스럽게 유지하면서 자신의 최상의 능력을 발휘할 수 있도록 학교가 얼마만큼 지원하고 있는가를 살펴보기 위함이다. 이러한 제도적 지원과 운영에 대해 다양성보고서를 통해 지속적인 관심을 가지고 다룰 필요가 있다. 기존 제도를 이용하는 데에 어떤 어려움이 있는지 분석하여 좋은 제도는 보다 적극적으로 이용할 수 있도록, 미비한 제도는 점진적으로 보완해 나갈 수 있도록 교육환경을 개선하는 데에 보고서가 일익을 담당하기를 기대한다.

⁹⁹⁾ 이 장에서는 보고서 앞부분의 교육/연구 담당 인력은 주로 교원, 행정담당 인력은 직원으로 칭한다.

2. 교원/직원 지원

2.1. 신규임용교원 오리엔테이션

- 신규임용 교원을 위한 워크숍에서 다루어지는 내용은 다음과 같다.

〈표 4-1〉 2016년 제1차 신규임용교원 워크숍 목록

내용	담당
평의원회 소개	평의원회
교원인사 관련 법령·규정 설명, 인사 관련 질의응답	교무처
인권 및 성희롱·성폭력 교육	인권센터
실험실 안전관리	환경안전원
도서관 소개 및 이용 안내, 관정도서관 투어	중앙도서관
연구활동 지원, 연구윤리 및 지식재산권의 이해	연구부처장
서울대학교 연구윤리 기준 및 시스템 안내	연구윤리팀
교직원 행동강령	행정관리팀
교원복지 안내 및 질의응답	각 부서 담당자
CTL 교수대상 프로그램 소개 및 eTL 활용법	교수학습개발센터
Micro-teaching	사범대 교육학과
교육상 수상자 강연	각 소속 단과대학
강의촬영 및 분석	교수학습개발센터

자료: 『2016학년도 제1차 신규임용교원 워크숍 자료집』

- 신입교원을 위한 워크숍은 2일간 진행되며, 서울대학교 조직과 운영에 대한 소개, 교원인사 규정, 연구윤리와 연구활동 지원, 교원복지, 도서관 이용, 교수학습개발센터의 강의연구지원 프로그램 소개 등으로 구성되어 있다. 그리고 인권센터에서 주관하는 성희롱·성폭력 예방교육도 프로그램 안에 포함되어 있다. 앞으로 보다 폭넓게 다양성 존중에 대한 내용도 워크숍에 포함되는 것이 바람직하다.
- 신규임용교원은 내외국인 관계없이 신입교수 연구정착금을 신청하여 받을 수 있으며, 이론분야는 1,300만원, 실험분야는 1,950만원이 지급된다. 용도는 연구비에 한정된다.
- 외국인 신입교원도 국제협력본부의 오리엔테이션 외에 신규임용교원 워크숍에 함께 참여하는 것이 바람직하다. 동시통역기를 사용하면 큰 불편이 없을 것이다. 외국인 교원을 위해 2010년 교무과에서 제작한 *International Faculty Handbook*도 업데이트가 필요하다.
- 비전임 전업 교원/연구원도 대학 차원에서 오리엔테이션 프로그램을 마련하여 서울대학교의 비전과 대학 전체 운영에 대한 이해를 공유하도록 하는 것이 그들이 대학생활에 잘 적응하도록 지원하고 대학의 발전을 도모하는 길일 것이다.

2.2. 교원역량강화 프로그램

- 교수학습개발센터와 의과대학 의학교육연수원에서 제공하는 교원역량강화 프로그램은 다음과 같다.

〈표 4-2〉 교원역량강화 프로그램

기관	프로그램	주요내용
교수학습 개발센터	교수법 워크숍	효과적인 강의전략, 콘텐츠 제작과 활용 등
	교수집담회	교수자 학습공동체 형성하여 강의개선 논의
	영어강의 컨설팅	컨설턴트 선택(한국인, 원어민), 강의촬영, 영어컨설팅
	예비교수자 양성과정	교육철학, 수업전략, 효과적인 강의전략 등
	신규임용교원 교수법 프로그램	CTL 교수대상 프로그램 소개 및 eTL 활용법, Micro-teaching 교육상 수상자 강연
	단과대학 지원 워크숍	각 단과대학에서 요구하는 전공특성 반영한 교수법 워크숍 등의 교수지원 서비스 제공
	강의촬영 및 수업컨설팅	강의촬영, 학생설문 분석, 수업컨설팅
의학교육 연수원	전국의대 신입교수 워크숍	연 2회 전국의대 신입교수 워크숍
	교수법 향상 워크숍 시리즈	수업설계와 운영, PPT 활용 등
	리더십과 조직개발	의료조직 혁신, 집단 의사결정, 공감과 소통
	학생평가유형	평가, 학생선발, 교육과정, 상담

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 교수학습개발센터는 교원을 대상으로 각종 교원역량강화 프로그램을 운영하고 있다. 특히 맞춤형 교육으로 예비교수자를 위한 교수법 강의와 신규임용교원을 위한 프로그램을 별도로 운영 중에 있다. 수업컨설팅은 신청자에 한하여 교수설계부터 교수법에 이르기까지 전문적인 진단과 평가, 그리고 개선방안을 모색하는 프로그램이다.
- 의학교육연수원은 의과대학 교수들을 대상으로 신입교수 워크숍부터 교수법 향상 워크숍, 리더십 교육 등을 실시하고 있으며, 전국의대 신입교수를 위한 워크숍도 연 2회 운영 중이다.

2.3. 직원교육

- 신규채용 직원을 대상으로 하는 교육과정은 다음과 같다.

〈표 4-3〉 신규행정가 과정

(단위: 시간)

구분	모듈	주요내용	시간
가치	서울대학교 조직문화의 이해	개교 이념 및 역사 이해, 비전과 전략, 인재상	1.5
	총장·사무국장과의 대화	-	1
	청렴 및 행동강령	부패와 청렴 개념, 공직자 행동강령, 유관사례	1
	조직활성화를 위한 긍정워크숍	조직과 나의 강점, 나의 미래, 실천전략 도출	3

공통 역량	창의적 문제해결	창의력 개념 및 창의력 지수, 문제해결법	3
	팀빌딩 활동 및 공유	팀웍 향상 활동, 팀내 역할인식, 팀빌딩 훈련	7
직무	인사교육제도의 이해	직원관련 법령, 보직관리, 징계·포상, 교육제도	1.5
	행정업무의 이해	각 처, 부, 과 조직현황, 주요업무 및 최근 이슈	1
	행정시스템의 이해	기본 행정시스템, 차세대 통합행정 시스템, 포털시스템 이해	1.5
	서울대학교 행정업무 현장탐방 및 결과발표	주요 직무 행정업무 현장 탐방, 관찰결과 공유	3
	협력적 노사관계	노사관계의 의미, 관련 법령 및 규정, 노사상생	1
	행정문서의 종류 및 문서작성 방법	이론적 기초, 문서작성 방법과 관리, 전자문서	4
	행정문서 작성실습	서울대학교 행정문서 사례 및 작성 실습	1
	개강식, 오리엔테이션, 과제안내, 임명장수여, 평가, 조별과제, 수료식	과정내용 및 일정 소개, 과제 및 평가 방법 소개	9.5
합계			39

자료: 서울대학교 대학행정교육원(<http://aua.snu.ac.kr>)

- 대학행정교육원이 실시하는 신규행정가 과정은 신규 채용되는 일반정규직 직원을 대상으로 5일간 실시되며, 교육시간은 총 39시간이다. 수료조건은 강의 80% 이상 참석 및 평가 60점 이상이며, 서울대학교 조직과 행정시스템에 대한 이해와 행정업무에 대한 역량강화 교육을 주요내용으로 삼고 있다.
- 신규행정가 과정은 일반정규직 직원을 대상으로 하고 있지만, 이런 학교 행정 전반에 대한 이해는 모든 직원에게 꼭 필요한 교육이므로 직원 전체를 위한 오리엔테이션 프로그램을 개발할 필요가 있다.
- 직원을 대상으로 하는 각종 교육과정과 교육대상은 아래와 같다.

〈표 4-4〉 직원대상 교육과정과 교육대상

(단위: 시간)

구분	교육과정	교육대상	시간
핵심가치교육	Heart to Heart 고객 만족	전 직원	5
계층교육	신규행정가	신규채용자	40
	실무역량 강화	일반정규직 직원 7,8급	21
	중견실무자	일반정규직 직원 5,6급	40
	신임관리자	4급 승진자 및 승진예정자	20
	중간관리자	일반정규직 직원 4급 이상	15
리더십교육	전략형 리더 되기	일반정규직 직원 2,3급	8

직무 공통 교육	의사 소통	행정문서 바르게 알고 쓰기(국/영문)	전 직원	10
		커뮤니케이션 향상	일반정규직 직원	8
		프레젠테이션 스킬업	전 직원	12
	문제 해결	문제해결 기법과 의사결정 I	일반정규직 직원	8
		문제해결 기법과 의사결정 II	일반정규직 직원	8
		기획보고서 작성(초급)	일반정규직 직원	10
		기획보고서 작성(중급)	일반정규직 직원	10
		기획보고서 작성(고급)	4급 승진후보자 및중급과정 이수 자	10
		기획보고서 작성 특별과정	4급 승진후보자	8
	IT	한글(HWP) 활용	전 직원	12
		파워포인트 활용(초급)	전 직원	12
		파워포인트 활용(중급)	전 직원	12
		엑셀 활용(초급)	전 직원	12
		엑셀 활용(중급)	전 직원	12
		SNS의 이해 및 업무 활용	전 직원	10
	직무전문교육	배우며 가르치는 학내강사 양성 I	학내강사 선발자·희망자	15
		배우며 가르치는 학내강사 양성 II	학내강사 과정 이수자	15
		인사	인사분야 관심자	2
노무		노무분야 관심자	5	
입학		입학분야 관심자	5	
교무		교무분야 관심자	5	
회계·재무		회계·재무분야 실무자	5	
예산		단과대 서무팀장 또는 예산 실무 담당자	2	
학사		학사분야 관심자	5	
교양교육	재테크 능력 향상을 위한 자산관리과정	전 직원	4	
	행복한 인생찾기	전 직원	4	
	스마트폰 포토 에세이	전 직원	4	
특별교육	브라보! 은퇴 설계 I	2년 내 정년퇴직 예정자	12	
	브라보! 은퇴 설계 II	은퇴설계과정 I 이수자	36	
	현장직원 소양교육	현장직원 및 용역직원	3	
	대학혁신 사례연구 워크숍	일반정규직 직원 6급 이상	4	
	조직활성화 워크숍	전 직원	17	
	교양 특강	-	-	
	도시락 교양 특강	전 직원	2	

자료: 서울대학교 대학행정교육원(<http://aua.snu.ac.kr>)

- 대학행정교육원은 크게 7개 유형으로 나누어 다양한 교육프로그램을 운영하고 있다. 신규채용자를 위한 교육에서부터 각종 직무교육과 교양교육, 특별교육 등을 연중 실시하고 있다. 교육과정별로 교육대상이 한정되어 있는데, 특히 직무공통교육의 절반은 일반정규직 직원으로 교육대상이 제한되어 있어 교육 기회의 고른 확대가 필요하다. 하위직급으로 갈수록 여성의 비율이 높아지는 것을 감안하면 여성들을 대상으로 하는 맞춤형 직무교육이나 여성리더십 역량강화교육이 필요하다고 여겨진다.
- 직원을 대상으로 국외훈련을 통한 국제적 감각과 안목 제고 및 선진기관의 기술과 제도를 벤치마킹하는 기회도 주어진다. 2016년의 경우 6개월 단기연수는 2명, 10일 내외 전문연수에는 38명이 참여하여 국제화 교육을 받았다.
- 매년 방학 기간 동안 교직원 자녀를 대상으로 리더십 프로그램 또는 진로설계프로그램이 운영되고 있다. 교육은 2일간 진행되며 교육비는 학교에서 지원하고 있다.

3. 학생 지원

3.1. 등록금

- 지난 10년 간 등록금의 변화율은 다음과 같다.

〈표 4-5〉 최근 10년 간 등록금 변화율

	입학금	수업료	
		신입생	재학생
2007	3% 인상	13.9% 인상	5.6% 인상
2008	3% 인상	9% 인상	5.4% 인상
2009	동결	동결	동결
2010			
2011			
2012	동결	학부과정 5% 인하	
2013	동결	학부 및 대학원 과정 0.25% 인하	
2014	동결	학부 및 대학원 과정 0.25% 인하	
2015	동결	학부 및 대학원 과정 0.3% 인하	
2016	동결	학부 및 대학원 과정 0.35% 인하	
2017	동결	학부 및 대학원 과정 0.36% 인하	

자료: 다양성 현황조사

- 등록금은 최근 6년 간 계속해서 소폭 인하되고 있으며, 입학금은 9년간 동결되어 있다. 2009년부터 2011년까지 동결된 것을 포함하면 등록금은 약 10년 동안 인상되지 않고 있다. 등록금을 계속 동결 또는 인하하고 있는 것은 국립대학으로서의 사회적 책무를 다하기 위해서이다.

- 학부 신입생과 1학년의 단과대학별 등록금 현황은 아래와 같다.

〈표 4-6〉 2017년 1학기 신입생·1학년 단과대학별 등록금

(단위: 원)

학년	대학	계열 및 학과	입학금	수업료	계
신 입 생 · 1 학 년	인문대학		169,000	2,442,000	2,611,000
	사회과학대학	인문사회계	169,000	2,442,000	2,611,000
		심리·지리·인류학과	169,000	2,679,000	2,848,000
	자연과학대학	자연계	169,000	2,975,000	3,144,000
		수리과학부	169,000	2,450,000	2,619,000
	간호대학		169,000	2,975,000	3,144,000
	경영대학		169,000	2,442,000	2,611,000
	공과대학		169,000	2,998,000	3,167,000
	농업생명과학 대학	인문사회계	169,000	2,442,000	2,611,000
		자연계, 교육계	169,000	2,975,000	3,144,000
	미술대학		169,000	3,653,000	3,822,000
	법과대학		169,000	2,442,000	2,611,000
	사범대학	인문사회계	169,000	2,442,000	2,611,000
		과학교육계, 체육교육과	169,000	2,975,000	3,144,000
		수학교육과	169,000	2,450,000	2,619,000
	생활과학대학	인문사회계	169,000	2,442,000	2,611,000
		자연계	169,000	2,975,000	3,144,000
	약학대학		169,000	3,653,000	3,822,000
		(2+4년제)	169,000	4,481,000	4,650,000
	음악대학		169,000	3,916,000	4,085,000
	수의과대학	수의예과	169,000	3,072,000	3,241,000
		본과 1년	-	4,645,000	4,645,000
	의과대학	의예과	169,000	3,072,000	3,241,000
본과 1년		-	5,038,000	5,038,000	
자유전공학부		169,000	2,975,000	3,144,000	
치의학대학원	학사·전문석사 통합과정 (학사과정)	169,000	2,975,000	3,144,000	

자료: 서울대학교 홈페이지(<http://www.snu.ac.kr>)

- 등록금은 학년별, 단대별로 차이를 보인다. 신입생 또는 1학년의 등록금을 살펴보면 의대 본과 1학년의 등록금 액이 가장 높고, 이어 수의과대학 본과, 약학대학, 음악대학, 미술대학 순으로 등록금이 높게 나타난다. 인문대학, 사회과학대학, 사범대학 등은 상대적으로 낮은 편이다.
- 대학원 신입생과 1학년의 단과대학별 등록금 현황은 아래와 같다.

〈표 4-7〉 2017년 1학기 대학원 신입생·1학년 단과대학별 등록금

(단위: 원)

학년	대학원	계열 및 학과	입학금	수업료	계		
신 입 생 · 1 학 년	일 반 대 학 원	인문대학	169,000	3,109,000	3,278,000		
		사회과학대학	169,000	3,109,000	3,278,000		
		자연과학대학	자연계, 협동과정 자연계열	169,000	3,802,000	3,971,000	
			수리과학부, 협동과정 과학사 및 과학철학	169,000	3,117,000	3,286,000	
		간호대학		169,000	3,802,000	3,971,000	
		경영대학		169,000	3,109,000	3,278,000	
		공과대학		169,000	3,828,000	3,997,000	
		농업생명대학	인문사회계	169,000	3,109,000	3,278,000	
			자연계, 교육계	169,000	3,802,000	3,971,000	
		미술대학		169,000	4,686,000	4,855,000	
		법과대학		169,000	3,109,000	3,278,000	
		사범대학	인문사회계, 협동과정	169,000	3,109,000	3,278,000	
			과학교육계, 체육교육과	169,000	3,802,000	3,971,000	
			수학교육과	169,000	3,117,000	3,286,000	
		생활과학대학	인문사회계	169,000	3,109,000	3,278,000	
			자연계	169,000	3,802,000	3,971,000	
		수의과대학	임상	169,000	5,620,000	5,789,000	
			기초	169,000	5,194,000	5,363,000	
		약학대학		169,000	4,686,000	4,855,000	
		음악대학		169,000	5,029,000	5,198,000	
		의과대학	임상	169,000	5,962,000	6,131,000	
			기초, 협동과정	169,000	4,762,000	4,931,000	
		치의학대학원	임상	169,000	5,962,000	6,131,000	
			기초	169,000	4,762,000	4,931,000	
		전 문 대 학 원	주간	보건대학원	169,000	3,802,000	3,971,000
				행정대학원	169,000	3,109,000	3,278,000
				환경대학원	169,000	3,802,000	3,971,000
				국제대학원	169,000	3,109,000	3,278,000
야간	보건대학원		169,000	3,041,000	3,210,000		
	행정대학원		169,000	3,109,000	3,278,000		
경영전문대학원			169,000	10,570,000	10,739,000		
법학전문대학원			300,000	6,649,000	6,949,000		
융합과학기술대학원			169,000	4,018,000	4,187,000		
의학대학원			169,000	5,302,000	5,471,000		

	치의학대학원	169,000	8,479,000	8,648,000
	국제농업기술대학원	169,000	3,802,000	3,971,000
	공학전문대학원	169,000	9,964,000	10,133,000

자료: 서울대학교 홈페이지(<http://www.snu.ac.kr>)

- 대학원 신입생·1학년 등록금은 학부보다 비싸며, 경영전문대학원, 공학전문대학원, 치의학대학원, 법학전문대학원 등 전문대학원의 등록금이 높다.

3.2. 장학금 수혜 현황

3.2.1. 일반장학금

- 서울대학교 학부생과 대학원생을 지원하는 장학금 총액은 다음과 같다.

〈표 4-8〉 서울대학교 지원 장학금 금액 현황

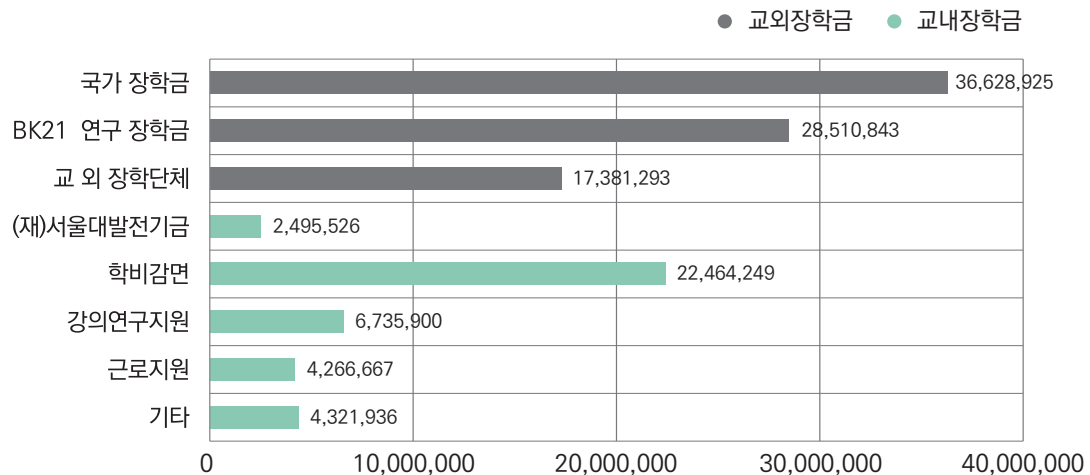
(단위: 천원, %)

	금액	비율
장학금 전체	122,805,339	100.0
교외장학금	82,521,061	67.2
교내장학금	40,284,278	32.8

자료: 『서울대학교 통계연보 2016년판』(자료기간: 2016년 1학기-2016. 2학기)

- 서울대학교 장학금 총액은 1,228억원 이상으로 교외장학금이 약 825억원(67.2%), 교내장학금이 약 403억원(32.8%) 수준으로 교외장학금의 비중이 2배 가량 높다.

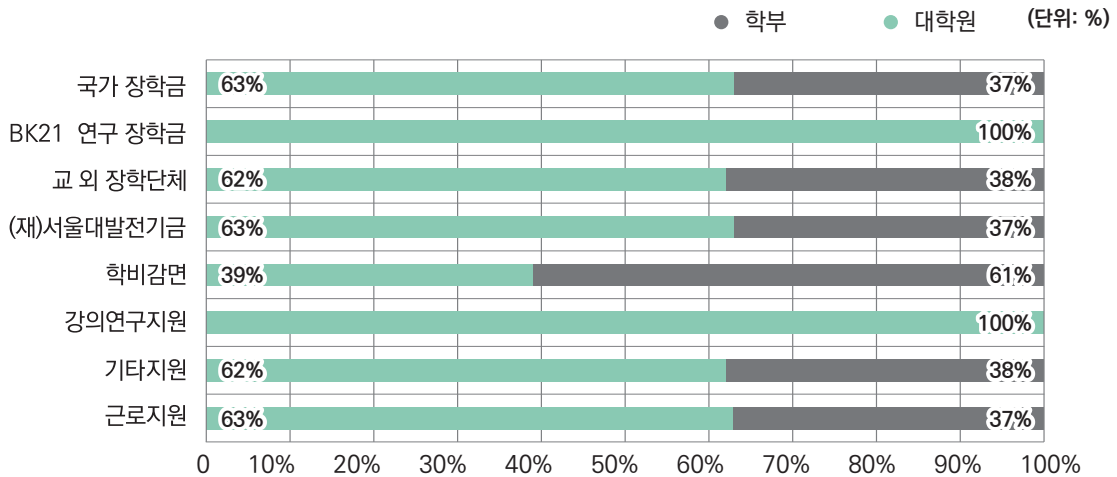
(단위: 천원)



자료: 『서울대학교 통계연보 2016년판』(자료기간: 2016년 1학기-2016. 2학기)

〈그림 4-1〉 장학금 유형별 지원금액 현황

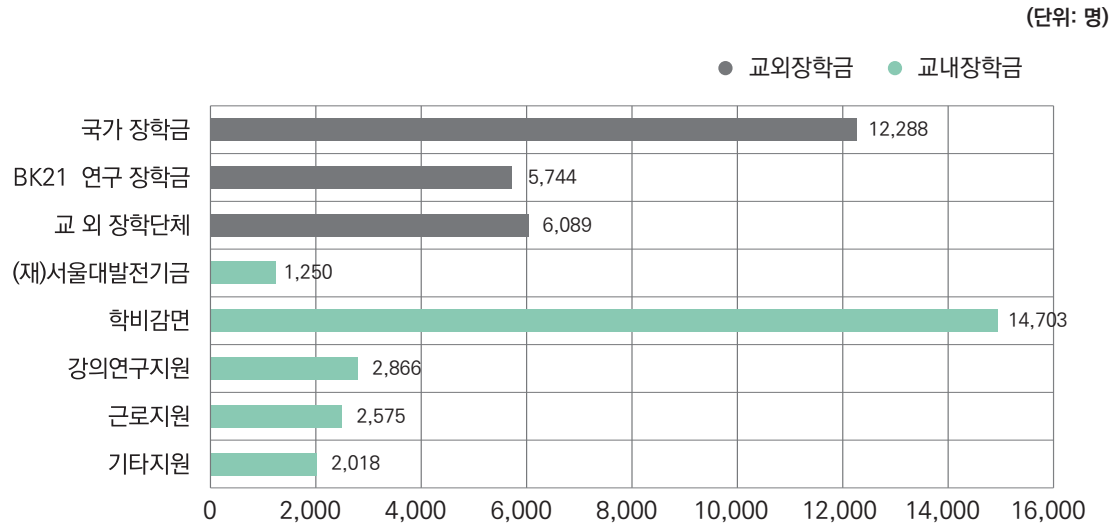
- 『서울대학교 통계연보 2016년판』은 (재)서울대발전기금 장학금을 교외장학금으로 분류하나, 본 보고서에서는 교내장학금으로 분류하였다. 교외장학금은 국가와 사회가, 교내장학금은 서울대학교가 노력해야 할 부분이다.
- 장학금 유형별 비중은 교외장학금은 국가장학금, BK21 연구장학금, 교외 장학단체 순이며, 교내장학금은 학비 감면, 강의연구지원, 근로지원 장학금 순이다.
- 장학금 유형별 수혜현황을 학부와 대학원으로 나누어 살펴보면 다음과 같다.



자료: 『서울대학교 통계연보 2016년판』(자료기간: 2016년 1학기-2016. 2학기)

〈그림 4-2〉 학위과정별 장학금 수혜금액 비율 분포

- BK21 연구장학금과 강의연구지원은 대학원생만을 대상으로 하는 장학금이다. 강의연구지원(GSI장학금)은 매 학기 연구년을 제외한 교수 1명당 대학원생 1명에게 지급되는 장학금이다. 주당 10시간(월 40시간)이상 근무를 원칙으로 하며, 지도교수의 수업 및 연구 보조, 학과 학사행정 보조업무 등을 수행한다.
- 다른 장학금도 대학원생의 수혜 비율이 높는데, 이는 장학금의 기본성격이 학비 감면이고 대학원의 학비가 학부보다 높기 때문이다.
- 장학금 유형별로 수혜자 인원을 살펴보면 다음과 같다.



자료: 『서울대학교 통계연보 2016년판』(자료기간: 2016년 1학기-2016. 2학기)

〈그림 4-3〉 장학금 지원 세부유형별 수혜자 인원 현황

- 교외장학금 수급자 인원은 24,121명, 교내장학금은 23,412명으로 비슷한 수준이다. 이 수치는 두 학기에 걸친 수이므로 학기당 대체로 23,800여명이 장학금을 받는다고 볼 수 있다. 국가장학금에서 부족한 부분을 교내의 학비감면장학금으로 보완해 주는 경우가 있으므로, 두 유형의 장학금 수혜자에는 중복되는 수가 있다.
- 각 집단 내 세부유형을 살펴보면 교외장학금의 경우 국가장학금 수급자가 12,288명으로 가장 많으며, 교외 장학단체, BK21 연구장학금 순이다. 교내장학금의 경우에는 학비감면 지원유형이 14,703명으로 가장 많다.
- 교내와 교외장학금을 모두 합한 2016년(1, 2학기) 장학금 수급자 수는 학부생은 26,792명, 대학원생은 20,741명이다.
- 장학금 유형별로 수급자 1인당 평균 지원금액(전체 장학금액/수급자 인원)은 다음과 같다.

〈표 4-9〉 장학금 세부유형별 수혜자 1인당 평균 지원금액

(단위: 원)

		대학	대학원	전체
교외	국가장학금	2,625,000	4,707,000	2,981,000
	BK21 연구장학금	-	4,964,000	4,964,000
	교외 장학단체	2,613,000	3,373,000	2,855,000
교내	(재)서울대발전기금	1,955,000	2,071,000	1,996,000
	학비감면	1,075,000	2,106,000	1,528,000
	강의연구지원	-	2,350,000	2,350,000
	근로지원	1,372,000	2,547,000	1,657,000
	기타지원	1,857,000	2,870,000	2,142,000
서울대학교 전체		1,993,000	3,346,000	2,584,000

자료: 『서울대학교 통계연보 2016년판』(자료기간: 2016년 1학기-2016. 2학기)

- 세부유형에 따른 1인 평균 지원금액을 살펴보면 대학원생에게 주는 BK21 연구장학금이 평균 500만원 수준으로 지원금액이 가장 많다.
- 한편 기초학문분야 학문후속세대 장학금 수혜현황은 다음과 같다.

〈표 4-10〉 2016년 기초학문분야 학문후속세대 장학금 수혜현황

(단위: 명, 원)

	인원	장학금액
박사과정 재학생	53	연간 20,000,000
박사과정 수료생	78	연간 24,000,000

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 기초학문분야 학문후속세대 장학금은 기초학문 등을 지원·육성하기 위해 2012년부터 박사과정 재학생과 수료생에게 지급하는 장학금으로 선발인원이 계속 증가하고 있다. 2016년에 선발된 131명 중 재선발자는 54명, 신규 선발자는 77명으로 재학생은 최대 2년, 수료생은 최대 3년까지 장학금을 받을 수 있다. 2017년부터 석사과정 재학생도 후보자격에 포함시켰다.

3.2.2. 외국인과 국제교류를 위한 장학금

- 국제협력본부의 ‘글로벌 초우수 장학금’은 외국인 유학생에게 주는 장학금으로 2016년 1학기에 108명, 2학기에 96명에게 장학금이 수여되었다.
- 여교수회는 2014년부터 박사과정의 외국인 여학생 1-2인에게 매년 ‘글로벌 여성 리더십 장학금’을 수여하고 있으며, 장학금은 100만원-200만원이다.

- 그 외 교환·방문학생을 위한 장학금도 지급되고 있으며 수혜현황은 다음과 같다. GKS (Global Korea Scholarship)장학금은 교육부 국립국제교육원에서 선발 지급하는 장학금이다.

〈표 4-11〉 교환학생 장학금 수혜현황

(단위: 원, 명)

	GKS장학금		한국어지원금		파견교환학생	
	장학금액	인원	장학금액	인원	장학금액	인원
2016. 1학기	13,393,980	4	24,840,000	59	185,000,000	48
2016. 2학기	10,780,200	4	31,800,000	77	114,000,000	30

자료: 다양성 현황조사 (자료기간: 2016. 1학기-2016. 2학기)

3.2.3. 선한인재 장학금

- 생활비를 지원하는 선한인재 장학금의 수혜현황은 다음과 같다.

〈표 4-12〉 선한인재 장학금 수혜현황

(단위: 명, 백만원)

2015학년도				2016학년도			
1학기		2학기		1학기		2학기	
인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액
730	1,216	802	1,385	874	1,506	880	1,514

자료: 다양성 현황조사 (자료기간: 2015. 1학기-2016. 2학기)

- 서울대학교는 생활형편이 어려운 학생에게 장학금을 지급하여 학업에 전념할 수 있도록 돕고 있다. 선한인재 장학금은 국민기초생활보장수급권자와 소득 1분위의 학생에게 생활비 월 30만원을 지급하며, 맞춤형 장학금은 5분위까지의 학생에게 평점평균 2.4이상인 경우 등록금을 전액 면제한다. 한편 해외교환학생으로 선발된 저소득층 학생에게 파견지역 및 수학기간에 따라 최대 1,200만원까지 지원하는 해외수학장학금도 지원하고 있다.
- 2016년 3월부터 시작한 (재)서울대발전기금의 ‘만만한 기부 캠페인’ 모금액은 선한인재 장학금으로 조성되고 있다. 2017년 3월 현재 만만한 기부 참여자수는 1,231명으로 동문, 교수, 직원, 학부모, 재학생 등이 동참하고 있다.

3.3. 학습과 생활 지원

3.3.1. 학생처 프로그램

- 학생처의 학생활동 지원사업은 다음과 같다.

〈표 4-13〉 학생처의 학생활동 지원사업

프로그램	주요 내용
총학생회 등 학생단체 활동지원	다양한 학생자치활동 및 학생들과의 소통 활성화 도모 봄·가을 대동제, 총학생회 선거, 전체학생대표자회의, 농촌봉사활동, 국토대장정, 각종 간담, 기타 각종 활동 지원 등
동아리 활동지원	다양하고 건전한 학생자치활동 보호·육성 동아리소개제(연2회), 동아리연합회 집행부LT, 전체동아리대표자회의 등
신입생 오리엔테이션	신입생 상호 간 교류 활성화 및 활기찬 대학생활 도모 대학 역사 안내, 학사정보, 대학생활 프로그램 안내, 선후배간 소통 등
대학문화예술활동지원	다양한 문화·예술·체육활동 지원하여 전인적 인재 육성 예술주간(Art Space@SNU), 소통과 공감 행사 등
대학 체육활동 지원	종합마라톤대회, 종합체육대회, 종목별 국내외 친선 교류전, 소규모 체육시설 개보수 등 체육기반 조성
학생활동 안전관리 및 교육	교내외에서 진행되는 학생활동 안전지도, 학생회관 안전 대피훈련 실시 학생 집단연수 운영 안전 확보를 위한 '응급처치법 일반과정' 교육 실시
봉사활동 지원	교육소외지역 중고생 대상 나눔교실 운영, 지역사회 저소득층, 다문화가정 대상 교육 및 의료봉사활동 지원 등

자료: 『2015-2016 대학기관평가인증 자체진단평가보고서』

- 학생처는 총학생회를 포함한 학생단체와 동아리 지원, 문화·예술활동과 체육활동 지원등 학생활동 지원사업을 광범위하게 펼치고 있다. 또한 학생들이 행복한 대학생활을 구현할 수 있도록 대학생활문화원, 인권센터, 글로벌사회공헌단, 관악학생생활관, 보건진료소, 경력개발센터, 어린이보육지원센터 등의 부속기관 업무를 지원하고 있다.
- 학생처에서 외국인 학생을 지원하는 프로그램은 다음과 같다.

〈표 4-14〉 학생처의 외국인 학생 지원 프로그램

프로그램	주요 내용
외국인학생회(SISA)	외국인 재적생(2017.6.1.기준 113개국 1,711명) 대상 활동 지원
국제음식축제(IFF)	학기별 1회, 자국 음식문화 알리고 타국의 문화 이해·공유하는 장 마련
외국인 학생 간담회	연 1-2회, 대학생활 만족도와 건의사항 취합하여 소관부서에 전달
외국인 학생 문화체험	연1회 1박2일, 매회 80-120명 참가, 한국문화에 대한 이해 증진
외국인 학생 환영회	9월 중 외국인학생회 주관, 외국인학생회 소개, 학교생활 안내

70주년 기념 에세이·사진·동영상 공모전(2016)	외국인 구성원의 서울대학교에서의 경험과 가치 공유, 서울대학교 국제화를 위한 아이디어 제안
외국인 학생 캠퍼스 서바이벌 게임	연1회, 주요명소 사진 찍기, 주요 편의시설 알아보기 등 게임을 통해 대학생활의 정보 습득
외국인학생회 종강 연회	학기말, 외국인 학생들의 네트워크, 유학생할 공감대 형성 유학생할 주제로 한국어 말하기 대회, 축하공연, 무도회, 사진콘테스트
외국인학생 기획/참가 행사지원	외국인학생회 주관, 외국인 학생 캠퍼스 생활 지원 등
외국인 학생 홈페이지 재구축 지원	수시, 외국인학생회 공식 홈페이지, 공식 이메일 계정, DB관리 등 지원
외국인 학생 문화축제 지원	수시, 외국인 학생들의 교류와 문화활동 장려 및 활성화

자료: 서울대학교 학생처

- 학생처는 외국인학생의 자치단체인 외국인학생회(SISA)의 활동지원부터 국제음식축제, 문화축제 등 한국인 학생들과의 교류증진을 위해서도 활발한 지원을 펼치고 있다.

3.3.2. 국제협력본부 프로그램

〈표 4-15〉 외국인 구성원을 위한 안내자료 목록

제목	주요 내용
Leading the way-with SNU	핵심가치, 총장 인사말, 서울대 사람들과 업적, 역사, 연구기관 국제파트너(International Partners), 입학, 각종 지원
Guidebook-SNU	서울대 상징물, 현황, 역사, 학위과정, 입학, 장학금, 하계강좌(Summer Institute), 캠퍼스, 지도
Seoul Survivor	도착 전 해야 할 일(SNU ID, 주거, 비자, ARC카드, 공항에서 학교 가는 법 등), 도착 후 해야 할 일(학생증, 계좌 등), 캠퍼스 생활 관련(시설 및 프로그램 등), 주요 링크, 응급 상황 연락망
SNU Global Scholarship	서울대학교 외국인학생 장학금 관련
SNU International Summer Institute	ISI 수업, 등록 관련 정보
SNU Map	학내 지도
Road to SNU - SNU Exchange/Visiting Program Guide	교환/방문학생을 위한 서울대학교 가이드
Orientation for International Graduate Students	학교 정보, 일정, 증명서 발급 방법, 졸업 요건, 학내 시설 정보, 장학금, 비자, 교외 병원, 주거시설 등 정보, 학교나 생활에 유용한 사이트들

OIA Newsletter	서울대학교 재직 중인 외국인 교수와 외국인 학생을 위한 학·내외 주요정보 영문제공 (매달 초 온라인 출판)
Suicide Prevention Guidebook	자살 예방 가이드북
International Faculty Handbook	신임 외국인 교수를 위한 학내·외 교육 및 생활편의 및 정보 영문제공

자료: 서울대학교 국제협력본부

- 현재 외국인 구성원을 위한 자료는 도착 전 체크리스트부터 서울대학교 캠퍼스 지도를 포함한 서울대학교 소개 자료, 학교생활에 대한 가이드북, 교원, 대학원생, 학부생, 교환/방문학생을 위한 맞춤형 자료 등으로 구성 되어 있다.
- 국제협력본부에서 외국인 구성원을 위해 다양한 안내 자료를 제공하고 있지만 현실에서는 외국인 구성원들이 도착 후 첫 몇 개월 동안 정착하는데 많은 어려움을 겪고 있으며, 안내 자료와 함께 더욱 절실한 것은 그들을 도와줄 인력의 부족이다. 안내자료 역시 지속적으로 정보의 업데이트가 필요한 실정이다.
- 한편 국제협력본부에서 지원하는 스누 버디(SNU Buddy) 프로그램은 교환학생 대상의 봉사 및 국제교류 모임으로 2005년 결성되었으며, 외국인 학생들의 한국 생활을 지원하고 한국 학생과 외국 학생 간 문화적 교류를 증진시키는 것을 목적으로 활발한 활동을 전개하고 있다. 스누 버디 프로그램 참여인원은 다음과 같다.

〈표 4-16〉 스누 버디 프로그램 학생 참여 현황

	2016년 1학기	2016년 2학기
한국인 버디	78	83
외국인 버디	288	405

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2016. 1학기-2016. 2학기)

- 스누 버디 프로그램은 학기 초 한국인 학생 지원자(외국인 학부 재학생도 지원 가능)를 모집하여 면접을 통해 버디를 선발하고, 이어 외국인 학생 대상으로 지원서를 배포하여 활동대상자를 선정한 다음, 한국인과 외국인 학생 조를 배정하고 버디 결연을 맺어 활동하도록 지원한다.

3.3.3. 단과대학별 학생지원 프로그램

- 단과대학별로 학생의 학습과 활동을 지원하는 프로그램은 다음과 같다.

〈표 4-17〉 단과대학별 학생지원프로그램 현황

단과대	운영주체 또는 프로그램명	대상과 내용
인문대학	국제화지원센터	외국어강의 수강료 지원, 영어교정 지원, 한국어 교육 프로그램
	교육지원센터	인문 아너스(honors) 프로그램, 논문작성 지원, 소그룹 교육 및 연구지원 등
	학생생활문화원	인문대 맞춤 멘토링 프로그램 진로특강, 진로상담, 생생 활동단 등
사회과학대학	학부생 봉사·교류·학술활동지원	각 학과 당 1년에 1건 원칙
	국제학술회의 참가경비 지원	대학원생 국제학술회의 주저자 발표 경비
자연과학대학	기초수학 튜터링 (교양수학 수강생 튜터링)	1학기(200명 이상), 2학기(50명 이상)
	GLEAP (글로벌리더십프로그램)	국내외 학생단체와 교류 및 탐방, 봉사활동
	학생상담센터(자:우리)	개인 및 집단상담, 심리검사 서비스
간호대학	Nursing Mentoring Program (NMP)	관악1학년-연건 2학년 팀 구성, 월1회
	전공 멘토링 프로그램	2학년 2명당 3,4학년 1명 배정
경영대학/ 경영전문대학원	경력개발프로그램	기업과 경력개발, 기업방문, EMBA멘토링
	경영대글로벌봉사활동(GCS)	경영대 공식 해외봉사활동
	학생상담센터(경청)	개인상담, 집단상담, 심리검사와 해석상담
공과대학	하계 공(工)드림 캠프	이공계 진학희망 1,2학년 고등학생(100명)
	공우(STEM) Vision Mentoring	전국 고등학생 대상(선착순1,600명)
	학생상담센터(공감)	개인 및 집단상담, 심리검사 서비스
	학생센터(e생생)	전기·정보공학부 학생센터, 학습상담, 진로상담, 심리검사 및 심리상담 프로그램
농업생명 과학대학	외국인구성원 간담회	연1회 2학기 중 운영
	글로벌 역량강화	국외 인턴십, 해외학술대회 발표지원
	학생연구지원	학생창의연구, 영어논문작성법 강좌 등
	취업역량강화 및 기타	창업경진대회, 홍보UCC공모전
	학생상담프로그램	학생상담실 운영

법과대학/ 법학전문대학원	학생지원센터	교육지원실 상담프로그램 멘토링 프로그램 법원/검찰/변호사 실무수습 설명회 및 실습
사범대학	교육격차해소 위한 SAM멘토링	관악·동작 지역 소외계층 청소년들과 학부생 1:1연결, 학습지원
	예비교사 해외연수 프로그램	해외대학 및 부설학교 방문 학술교류
	교사임용 지원 프로그램	교수-준비생 간담회, 합격자 특강 등
	외국인학생 지원 프로그램	환영회, 현장학습, 간담회, 언어교환프로그램(1:1) 등 운영
생활과학대학	언어교육원 외국어 수강료 지원	영어/제2외국어 수강료 일부 지원
	학부생 심포지엄 지원	학과별 심포지엄 활동 및 연구비 지원
	대학원생 학술활동경비 지원	해외학회 등록비, 논문게재료 등 지원
	동아리 활동비 지원	지도교수, 졸업생 멘토링 지원
	학부 멘토링 프로그램 (졸업생 멘토링 포함)	소비자학과(20명), 식품영양학과(71명) 아동가족학전공(123명), 의류학과(70명)
수의과대학	고교생 수의학 아카데미	
	SNU 자유학기제 지원 수의학 전공체험 세부 프로그램	중학생 120명
약학대학	멘토링 프로그램	멘토(18명), 멘티(50명)
	찾아가는 상담프로그램	신입생 전원 대상 개별 또는 집단 면담
	교외교육을 통한 진로교육	제약회사 연구소와 공장 방문, 선배와 대화
의과대학	연건학생지원센터 SNU Peer Tutoring 글로벌 튜터링	의학과 선후배 튜터링 84명 글로벌 인재전형 학생들을 위해 의학과 선후배 사이의 튜터링, 정신건강 상담
	학생경력개발센터 의예과	동문 선배와의 만남, 전공탐색 프로그램 글로벌 인재전형 입학생 대상 생활멘토링
공학전문 대학원	담당교수와의 면담	각 프로젝트 조별 담당교수와 학기별 1회 면담
	공전원 Happy Hour	교수·학생 간 교류 및 단합을 위한 프로그램
융합과학 기술대학원	브로슈어 제작	신입생 안내책자 제작
기초교육원	맞춤형 일대일 교과목 튜터링	영어-수학 기초교육 지원
	일대일 글쓰기 멘토링	기초학력 증진을 위한 글쓰기 훈련

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2016. 1학기-2016. 2학기)

- 단과대학들에서 운영하는 멘토링 프로그램은 크게 학생 간 멘토링, 교수와 학생 간 멘토링, 그리고 전공탐색을 목적으로 하는 고등학생 대상 멘토링, 소외계층 학생을 위한 멘토링 등으로 나눌 수 있다. 일부 단과대학은 학생상담센터를 설치하여 상담프로그램을 운영 중이며 개인상담, 집단상담, 심리검사 및 해석상담, 성희롱·성폭력예방교육 등을 제공하고 있다.
- 예비대학생을 위한 전공탐색 프로그램은 공과대학, 수의과대학, 농업생명과학대학 등 이공계열에서 활발하게 운영하고 있다. 사범대학은 관악·동작 지역 소외계층 청소년을 위한 일대일 학습지원 프로그램을 제공하고 있으며, 외국인 학생들을 체계적으로 지원하는 프로그램도 학기 단위로 운영 중이다.

3.3.4. 교수학습개발센터 프로그램

- 교수학습개발센터에서 학생들을 위해 제공하는 학습지원 프로그램은 다음과 같다.

〈표 4-18〉 교수학습개발센터 학생지원 프로그램

	프로그램
글쓰기교실	일대일 글쓰기 지도
	글쓰기실습 워크숍
	글쓰기특강
	우수리포트 공모대회
학습지원	신입생 입학 전 교육
	서브라임 학습공동체 ¹⁰⁰⁾
	학부생을 위한 학습법 시리즈
	IT 역량강화 워크숍
	의사소통 역량강화1: 창의적 프레젠테이션 과정
	의사소통 역량강화2: 논리적 토론 과정
	대학원생 워크숍
	단과대학 맞춤형 학습지원
이러닝 콘텐츠 개발부	SNU 영상 아카데미

자료: 『2015-2016 대학기관평가인증 자체진단평가보고서』

- 교수학습개발센터에서는 다양한 학습지원을 제공하고 있다. 특히 기초학력 증진의 일환으로 글쓰기교실을 운영하여 일대일 글쓰기 지도도 제공하고 있으며, 학부 입학 전 학생을 대상으로 하는 학습지원 프로그램도 운영 중에 있다.

¹⁰⁰⁾ 서브라임 학습공동체는 기회균형 입학전형으로 선발된 학생들의 학업지원을 위해 2013년부터 제공되는 맞춤형 일대일 교과목 튜터링이다.

3.3.5. 기타 부속시설 프로그램

- 학내 구성원을 위한 멘토링, 리더십 개발, 상담프로그램 등은 다음과 같다.

〈표 4-19〉 학내 구성원을 위한 멘토링/상담프로그램

담당기관	프로그램
대학생활문화원	24시간 위기상담전화 Hot-line 'SNU-CALL'(880-8080)
	자살 '예방' 프로그램 운영, 자살예방도우미 '스친' 양성 등
	신입생 멘토링, 외국인 학생 멘토링, 동문연계 멘토링 프로그램
	이웃사랑 프로그램(자원봉사활동)
	자기개발 프로그램(리더십, 대인관계향상, 연애키칭, 의사소통 등)
교수학습개발센터	외국인 유학생 심리상담/심리교육 프로그램
교수학습개발센터	학사경고자 대상 심리상담
관악학생생활관	심리/진로상담(학생상담센터)
경력개발센터	개인상담, 진로검사, 진로상담
인권센터	성희롱·성폭력 및 인권 관련 상담
보건진료소	집단치료 프로그램(의사소통훈련, 정서자각, 완벽주의, 사회불안극복 등)
	정신치료(정신건강센터)

자료: 『2015-2016 대학기관평가인증 자체진단평가보고서』

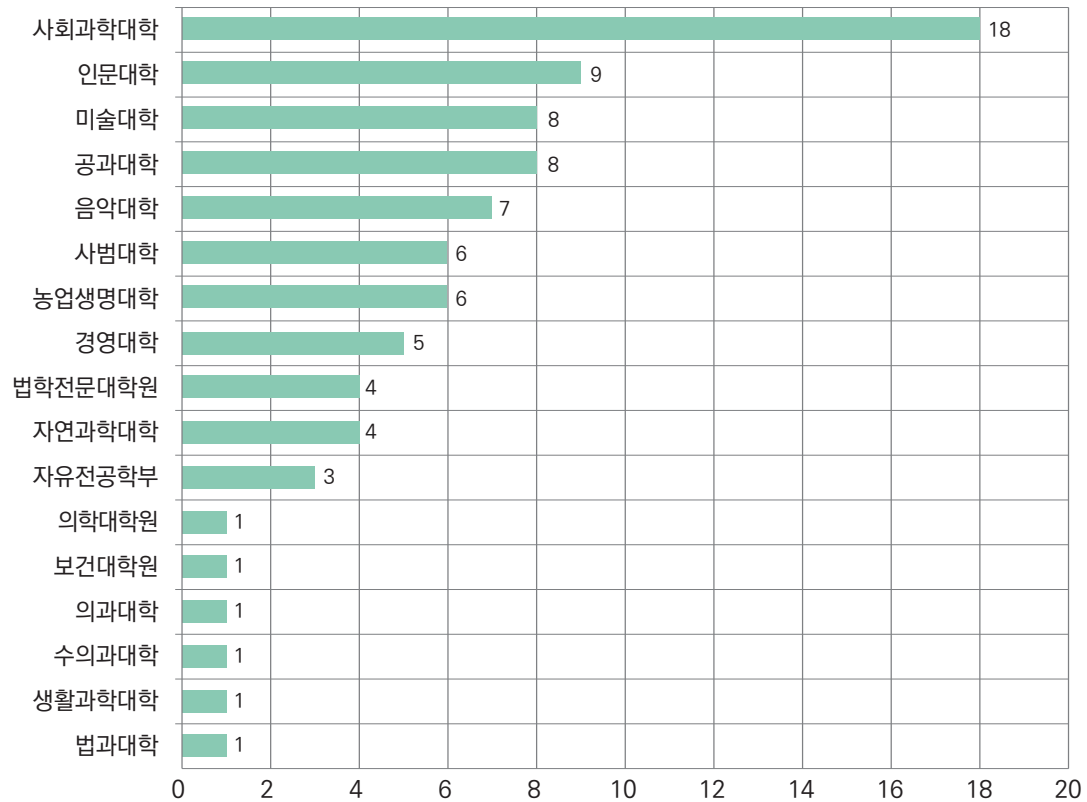
- 다양한 기관이 서울대학교 구성원을 위한 멘토링, 각종 상담프로그램과 정신건강 관리지원 프로그램을 운영 중에 있다. 대표적인 기관으로 대학생활문화원은 24시간 위기상담전화인 '스누-콜'을 운영하고 있으며, 그 외에도 자살예방 프로그램이나 자살예방도우미 '스친' 양성프로그램도 있다. 경력개발센터는 진로상담에 초점을 맞추고 있으며, 기숙사에도 학생상담센터가 설치되어 있다. 보건진료소 또한 집단치료 프로그램을 운영 중이며, 보건진료소 내 정신건강센터는 정신치료도 제공하고 있다.

4. 장애인 지원

4.1. 등록 현황

- 단과대학별로 등록된 장애학생의 인원은 다음과 같다.

(단위: 명)



자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

〈그림 4-4〉 서울대학교 단과대학별 장애인 학생 분포

- 서울대학교 내 등록된 장애인 학생은 84명으로 전체 재학생 28,630명 대비 매우 작은 비중(0.29%)을 차지한다. 한국의 장애인 인구가 전체 인구의 5%인 점을 감안할 때 (고용개발원, 2014), 장애인 학생은 과소대표되어 있는 것으로 보인다.
- 한편 전임교원 집단 내 장애인 등록이 된 인원은 총 13명으로 전체 전임교원의 0.6% 수준에 머무른다. 장애인 교원과 직원을 위한 지원제도는 파악된 것이 거의 없다.

4.2. 장애학생 지원시설 및 서비스

- 장애학생을 위한 학습지원과 교육환경 지원을 통합적으로 운영하는 장애학생지원센터가 2003년 설립되어 시설지원과 지원서비스 프로그램을 운영 중에 있다.

〈표 4-20〉 장애학생 지원시설

장소	지원시설 역할
장애학생지원센터 및 장애학생휴게실	장애학생을 위한 상담, 학습, 휴식 공간 제공 장애학생을 위한 각종 지원 서비스 제공
관정도서관 및 중앙도서관	장애학생 전용 열람실 설치 및 열람석 배정 대출 및 반납 도서 배달 서비스 제공, 대출 도서 수 및 기간 연장 신입 장애학생 오리엔테이션 실시
단과대학	(일부) 장애학생 전용 열람실 및 휴게실 설치 장애학생지원센터와의 협력을 통한 지원 서비스 제공
기숙사	장애학생 전용실 설치, 장애학생 우선 선발

〈표 4-21〉 장애학생 지원서비스

프로그램	주요 내용
간담회 및 운영위원회 개최	장애학생의 교육환경 개선을 위해 연중 1회 이상 장애학생 및 학교 관계자가 참석하는 간담회 및 운영위원회 개최
교수·학습 조정 안내문 발송	학기 초 장애학생이 수강하는 과목의 교수님께 학생의 장애와 이에 따라 필요한 교수·학습 조정에 대한 안내문 발송
도우미 지원	교재 제작, 학습, 이동, 생활 등에 있어 학생 도우미 지원 숙기, 점자번역 등에 있어 전문 도우미 지원
수강신청(정정) 지원	수강신청(정정)기간 종료 후 수강신청(정정)을 완료하지 못한 과목에 대해 수강신청(정정) 지원
오리엔테이션	연초 신입 장애학생 대상 지원 시설 및 서비스에 대한 오리엔테이션 실시
이동지원차량 운행	휠체어 탑승이 가능한 이동지원차량 운행
장애학생 지정석 운영	장애학생 지정석 스티커 배부 및 부착을 통해 강의실 내 장애학생 지정석 운영
편의시설 설치	경사로, 자동문, 점자 블록 및 표지판 등의 편의시설 설치
학습보조기기 및 보조공학기기 지원	장애학생의 학습과 생활을 위해 필요한 학습보조기기 및 보조공학기기 구입 및 대여
행사 참석 지원	입학식, 졸업식 등의 행사 시 편의시설 설치와 문자 및 수화 통역 제공을 통한 장애학생 참석 지원

5. 대학생활

5.1. 주거 지원

5.1.1. 교수아파트

- 현재 교원을 위한 주거지원시설로 교수아파트와 BK국제관이 운영되고 있다. BK국제관은 학생과 교원이 함께 거주하는 공간으로 학생기숙사 이용현황에서 교원의 거주현황을 확인할 수 있다.

〈표 4-22〉 교수아파트 이용현황

(단위: 명)

구분	세부직위별	남성	여성	전체
전임교원	정교수	42	6	48
	부교수	73	21	94
	조교수	53	17	70
비전임교원	HK부교수	1	-	1
	HK조교수	2	2	4
	기금부교수	2	-	2
	기금조교수	1	1	2
총계		174	47	221

자료: 다양성 현황조사 (자료기간: 2016. 1학기-2016. 2학기)

- 교수아파트의 입주자격은 전임교원 또는 기금교원(HK교원 포함)으로 내국인 교수는 최대 5년 거주 가능하며, 외국인 교수의 경우 BK국제관 및 교수아파트 합산 최대 7년까지 거주 가능하다.
- 2016년 10월 1일 현재 교수아파트에 거주하는 교원의 수는 총 221명으로, 남성교원이 174명, 여성교원이 47명이다. 세부 직위에 따른 이용현황은 전임교원 중에는 정교수 48명, 부교수 94명, 조교수 70명으로 부교수 집단의 이용이 가장 많다. 기금교원과 HK교원은 9명이 거주하고 있다.
- 그동안 외국인 교원의 경우 교수아파트와 BK국제관은 7년까지 거주 가능하여 8년부터 상당액의 기간초과 부가금이 부과되었다. 이러한 거주기간 제한으로 인해 학교 밖에서 주택을 임대하는 데 외국인 교원들이 어려움을 겪고 있다는 점이 확인되어 다양성위원회 행정 및 대외협력소위원회에서 학생처에 개선을 요청하였다. 그 결과 2017년 3월부터 외국인 교원의 경우 2020년 2월까지 한시적으로 총 10년 동안 거주 가능하며 11년차부터 부가금을 부과하도록 입주기간이 변경되었다.
- 2017년 교수아파트 이용료는 다음과 같다.

〈표 4-23〉 2017년 교수아파트 이용료

(단위: 천원)

숙소명	면적 (㎡)	입주기간 내 부담금 (관리비 별도)			월경상 경비및 수선총당 금	연장기간 내 사용료(월)		기간 초과 부가금 (월)
		보증금	사용료 (월)	4년차 (20%할증)		5년차 (40%할증)		
교수 아파트 122동 (A-I)	64㎡ (방1)	전세	21,000	200	-	240	280	- 438/1-6개월까지 - 643/7-12개월까지 - 877/12개월 초과
		월세	1,350	575	-	690	805	
	96㎡ (방2)	전세	42,000	316	-	379	442	- 658/1-6개월까지 - 964/7-12개월까지 - 1,316/12개월 초과
		월세	2,010	856	-	1,027	1,198	
	127㎡ (방3)	전세	51,000	420	-	504	588	- 864/1-6개월까지 - 1,267/7-12개월까지 - 1,728/12개월 초과
		월세	2,520	1,076	-	1,291	1,506	
	136㎡ (방4)	전세	70,000	510	-	612	714	- 932/1-6개월까지 - 1,367/7-12개월까지 - 1,864/12개월 초과
		월세	3,300	1,411	-	1,693	1,975	
신반포	82㎡ (방2)	48,000		-	351	421	491	- 562/1-6개월까지 - 823/7-12개월까지 - 1,124/12개월 초과

자료: 서울대학교 장학복지과

- 교수아파트에 거주하는 교원의 국적별 분포는 다음과 같다.

〈표 4-24〉 교수아파트 국적별 이용현황

(단위: 명)

국적별	전임교원			비전임교원				총계
	정교수	부교수	조교수	HK 부교수	HK 조교수	기금 부교수	기금 조교수	
한국	34	64	54	2	2	1	4	161
미국	10	15	4	-	-	-	-	29
독일	1	2	2	-	-	-	-	5
프랑스	-	2	3	-	-	-	-	5
캐나다	-	3	1	-	-	-	-	4
영국	-	2	1	-	-	-	-	3
일본	-	1	2	-	-	-	-	3

중국	1	1	-	-	-	-	-	2
네덜란드	1	-	1	-	-	-	-	2
인도	-	1	1	-	-	-	-	2
불가리아	1	-	-	-	-	-	-	1
이스라엘	-	1	-	-	-	-	-	1
오스트리아	-	-	1	-	-	-	-	1
스위스	-	1	-	-	-	-	-	1
뉴질랜드	-	1	-	-	-	-	-	1
총계	48	94	70	2	2	1	4	221

자료: 다양성 현황조사 (기준일: 2016.10.01.)

- 교수아파트에 거주하는 교원의 국적을 살펴보면 전체 221명 중 한국인 교원은 161명이다. 그 다음으로는 미국 29명 외에 13개국 출신 교원 31명이 거주하고 있다.

5.1.2. 직원아파트

- 직원아파트 시설과 세대수는 다음과 같다.

〈표 4-25〉 직원아파트 현황

(단위: 천원)

숙소	면적	세대수	보증금	경상경비 및 수선총당금/월	입주기간초과자 부가금/월
936동	59.00㎡ (방2)	60	1,000	60	- 404 /월(6개월까지) - 646 /월(12개월까지)
호암 동관	59.00㎡ (방2)	20	1,000	50	- 876 /월(12개월 초과)

자료: 서울대학교 장학복지과

- 직원아파트는 관악캠퍼스에만 있으며, 입주자격은 일반정규직 직원 중 무주택자인 경우에 한정된다. 총 80세대가 거주하고 있으며, 현재 대기자가 60여명이다.

5.1.3. 학생기숙사

- 학생기숙사 이용현황은 다음과 같다. 학생기숙사는 모두 6곳이며, 이 중 관악, 국제, BK국제관은 관악캠퍼스에 소재해 있다.¹⁰¹⁾

¹⁰¹⁾ 현재 관악캠퍼스에는 '글로벌학생생활관'이 건설 중이다. 2019년 1월 완공예정인 이 기숙사는 내외국인 학생 960명을 수용할 계획이다.

〈표 4-26〉 기숙사 이용현황

(단위: 명)

	관악학생 생활관		국제생활관		BK국제관		연건학생 생활관		함춘학생 생활관		상록학생 생활관	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
1학년	680	535	3	7	-	-	72	33	-	-	-	-
2학년	256	190	3	3	-	-	69	45	7	24	-	-
3학년	104	128	2	-	-	-	67	34	8	53	-	-
4학년	323	204	-	-	-	-	55	35	3	49	-	-
소계	1,363	1,057	8	10	-	-	263	147	18	126	-	-
석사과정생	960	739	-	4	18	26	9	15	-	-	34	29
석사수료	162	103	-	-	9	32	0	2	-	-	1	-
소계	1,122	842	-	4	27	58	9	17	-	-	35	29
박사과정생	176	206	3	2	9	11	47	48	-	-	-	-
박사수료	90	71	6	1	29	17	9	9	-	-	-	-
소계	266	276	9	3	38	28	56	57	-	-	-	-
연구원	-	-	1	-	76	29	1	-	-	-	2	2
교수	-	-	1	-	19	8	-	-	-	-	-	-
총계	2,751	2,751	19	17	160	123	329	221	18	126	37	31

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 관악생활관에 가장 많은 학생이 거주하고 있으며, 전체적으로 남학생의 거주 비율이 더 높다. 함춘생활관은 간 호대학생을 위한 시설이며, 국제생활관 및 BK국제관은 학생 외 연구원과 교수도 거주한다.
- 기숙사별 이용자 세부 분류는 다음과 같다.

〈표 4-27〉 기숙사 이용자 세부사항

(단위: 명)

	관악학생 생활관		국제생활관		BK국제관		연건학생 생활관		함춘학생 생활관		상록학생 생활관	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
이용자수	2,751	2,175	19	17	160	123	329	221	18	126	37	31
외국인	357	520	4	4	158	123	14	16	-	-	-	-
장애인등록	14	14	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
기혼자	93	86	3	-	-	-	11	4	-	-	4	2

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- BK국제관은 기본적으로 외국인을 위한 시설로 외국인 연구원과 교원이 다수 거주하고 있다. 이 외에 외국인 학생은 관악학생생활관에 877명, 연건학생생활관에 30명, 국제생활관에 6명이 거주하고 있다. 국제생활관에는 외국인 연구원 1명과 교원 1명도 포함되어 있다.

- 지체부자유자, 국가유공자 자녀, 국민기초생활보장수급권자와 그 자녀는 기숙사의 우선선발대상이다.
- 각 기숙사의 이용료 현황은 아래와 같다.

〈표 4-28〉 2017년 1학기 기숙사 이용료 현황

생활관명		구분		기숙사 비	
관악 생활관	BTL생활관 (900동-906동)	1인실		293,000원/월, 보증금 293,000원	
		2인실	대학원생	208,000원/월, 보증금 208,000원	
			학부생(906동)	762,000원/학기, 보증금 100,000원	
	재정생활관 (918동-926동)	1인실(918동)		190,000원/월, 보증금 190,000원	
		2인실(921-926동)		456,000원/학기, 보증금 100,000원	
		6인실(919동)		528,000원/학기, 보증금 100,000원	
	가족생활관	내국인		150,000원/월, 보증금 400만원	
		외국인		200,000원/월, 보증금 45만원	
	국제생활관		1인실		480,000원/월
2인실			200,000원/월		
BK국제관		1인실		398,000원/월, 예치금 1,194,000원	
		가족실		630,000원/월, 예치금 1,890,000원	
연건 생활관	학부생활관		2인실		663,000원/학기
	대학원생활관	1인실		1,551,000원/학기	
		2인실		888,000원/학기	
		가족실		460,000원/월 : (9실), 502,000원 /월 : (8실)	
함춘학생생활관		6인실		820,000원/학기	
상록학생생활관		2인실		618,000원/학기, 보증금 200,000원	
		가족생활관(가구완비)		246,000원/월, 보증금 500,000원	
		가족생활관(가구완비)		147,000원/월, 보증금 500,000원	

자료: 서울대학교 장학복지과

- 각 기숙사의 이용료는 1인실, 2인실, 6인실 등 룸을 사용하는 인원수에 따라 차이가 나며, 관악캠퍼스, 연건캠퍼스, 평창캠퍼스 모두 가족실 또는 가족생활관을 운영 중에 있다.

5.2. 식당

- 식당은 크게 직영식당과 위탁식당으로 나눌 수 있으며, 운영 중인 식당은 다음과 같다.

〈표 4-29〉 서울대학교 구내식당 현황

	식당명	건물	비고
직영식당	학생회관식당	63동	아침식사 제공, 천원의 아침/저녁
	제3식당 전망대	75-1동	
	기숙사식당 관악사	919동	아침식사 제공
	자하연식당 농협	109동	
	제2공학관식당	302동	
	동원생활관식당	113동	
	감골식당	101동	채식메뉴 제공
위탁식당	제4식당 서당골	76동	
	두레미담	75-1동	
	제1공학관식당	301동	
	예술계연구동식당	74동	
	샤반	501동	
	공대간이식당	30-2동	
	상아회관	19동	연건캠퍼스
	소담마루(동원관)	113동	
	3단계대학원연구동	220동	
	라운지오(동원관)	113동	
기타 ¹⁰²⁾	호암교수회관	125동	
	교수회관	65동	
	라쿠치나	310동	

자료: 서울대학교 생활협동조합 식당안내(<http://www.snuco.com/html/restaurant>)

- 직영식당은 7곳, 위탁식당은 10곳, 그 외 3곳이 운영 중에 있다. 그 중 아침식사가 제공되는 곳은 학생회관식당과 기숙사식당 2곳이며, 채식메뉴를 상시적으로 제공하는 곳은 감골식당 1곳에 불과하다. 학생들이 주로 이용하는 식당은 메뉴가 대체로 2,500원에서 4,000원 사이 가격이며, 교직원식당의 메뉴는 이보다 높은 가격대를 형성하고 있다.
- 요즘 대학마다 외국인 구성원이 증가하면서 식당 메뉴의 다양화 일환으로 할랄푸드를 제공하는 곳이 생겨나고 있으며, 학내에서도 할랄푸드에 대한 요구가 증가하고 있다.¹⁰³⁾ 또한 채식메뉴를 상시로 제공하는 곳도 1곳에 불과하여 이용자들의 식당 메뉴에 대한 수요조사를 실시하여 보다 다양한 메뉴를 제공하는 방안을 모색할 필요가 있다.

¹⁰²⁾ 교내에는 식당 외에 가벼운 식사를 할 수 있는 카페도 여러 곳 있다. 생활협동조합에서 운영하는 카페 느티나무 5곳(137동, 동원관점, 자하연점, 음대점, 도서관), 다향만당, 퀴즈노스, 투썸플레이스, 파스쿠치, 할리스 카페 등이 있다.

¹⁰³⁾ 2016년 정책연구과제로 수행된 오명석 교수(인류학과)의 『외국인 학생의 대학 내 생활여건 개선에 관한 연구: 캠퍼스 내 할랄 음식 제공 방안을 중심으로』 보고서가 2017년 7월 평의원회에 제출되었고, 평의원회가 적극적인 검토에 들어갔다.

- 학생식당은 2015년 6월부터 건강한 대학생할을 유도하고 학생들의 경제적 부담을 경감하고자 ‘천원의 아침식사’를 시작하였고, 2016년 3월부터 저녁식사까지 확대하여 제공하고 있다.

5.3. 학생 복지시설

- 캠퍼스 내 학생들을 위한 복지시설은 아래와 같다.

〈표 4-30〉 학생을 위한 복지시설 현황

구분	개(실)수	주요 내용
학생회관	197	보건진료소, 대학생할문화원, 학생자치단체, 학생식당 등
동아리방	74	중앙동아리 (단과대학 동아리 미포함)
휴게실	4	학생회관 휴게실 (단과대학 휴게실 제외)
복사실	5	복사, 출력, 제본, 스캔, 팩스 서비스
서점	1	교보문고와 제휴 운영
학생식당	16(17)	조, 중, 석식을 저렴한 가격대(1,000원~4,000원)로 제공
보건진료소	2	9개 진료과목 운영
약국	1	보건진료소 진료와 연계 처방전에 따른 치료약 및 상비약 판매
모유수유실	19	기혼 여학생 모유 수유 환경 제공
체력단련실	5	교양체육(수영·골프) 수업, 다양한 운동프로그램 운영
셔틀버스	21대	학내: 교내순환 등 3개 노선 대학 인근: 대학동 등 4개 노선

자료: 『2015-2016 대학기관평가인증 자체진단평가보고서』

- 학생회관은 학생을 위한 복지시설이 집약된 곳으로 캠퍼스의 중앙에 위치해 있다. 특히 보건진료소와 약국이 있으며, 그 외에도 동아리방, 휴게실, 식당, 서점, 은행 등이 위치해 있다.
- 넓은 면적의 관악캠퍼스 내 이동을 위해 교내 순환버스가 운행되고 있으며, 지하철역과 연계하는 셔틀버스도 운영 중이다. 학생들이 몰리는 아침 등교시간에는 배차간격을 2-4분으로 하여 운영하고 있지만 셔틀버스를 이용하기 위해 긴 줄을 서야하는 불편함을 감수해야 한다.

6. 일·생활 균형

6.1. 직장어린이집

- 서울대학교 어린이보육지원센터는 백학어린이집과 느티나무어린이집을 운영하고 있다.

〈표 4-31〉 서울대학교 구성원 직장어린이집 이용자 및 대기자 현황

(단위: 명)

	현 이용자			현 대기자		
	남성	여성	소계	남성	여성	소계
대학원생	63	124	187	86	196	282
전임교원	71	13	84	55	17	72
연구원	15	17	32	19	17	36
직원	30	81	111	44	93	137
총계	179	235	414	204	323	527

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 직장어린이집의 입소자격은 총장 발령의 교원, 직원, 연구원과 재학 중인 학부생, 대학원생, 연구생의 자녀이다. 매년 3월과 9월 2회에 걸쳐 자격심사를 위한 서류(재직 혹은 재학증명서)를 제출해야 한다.
- 2016년 10월 현재 서울대학교 직장어린이집을 이용하는 구성원은 총 414명으로 대학원생 187명, 전임교원 84명, 연구원 32명, 직원 111명이다. 성별에 따른 분포를 살펴보면 여성 235명, 남성 179명으로 여성이 남성 보다 더 많이 이용하고 있다.
- 직장어린이집의 대기자 인원은 총 527명으로 현 이용자의 127%에 해당한다. 성별 분포 또한 현 이용자와 마찬가지로 여성의 대기수요가 남성보다 높다. 지위별 대기자 현황을 살펴보면 대학원생이 282명으로 가장 많고, 특히 여성 대학원생 대기자가 196명으로 가장 많다. 그 다음으로 여성 직원의 대기자 인원이 높게 나타난다. 집 단별로 대기율이 다르므로 보다 세심한 접근이 필요하다.
- 현 이용자보다 대기자가 많은 것은 직장어린이집 시설이 서울대학교 구성원의 실질적인 수요에 크게 못 미친다는 점을 반영하는 것이다. 특히 여성 부모학생의 수요가 매우 높게 나타나는데, 직장어린이집 이용이 불가능한 경우 학업 지속에 큰 걸림돌이 될 수 있으므로 직장어린이집의 수용인원을 지금보다 늘리거나 학교 내에 시간제로 아이를 맡길 수 있는 다른 시설을 마련하는 방안을 모색할 필요가 있다.

6.2. 모유수유실

- 모유수유실 설치현황을 단과대학별로 살펴보면 다음과 같다.

〈표 4-32〉 서울대학교 내 수유시설 설치현황

	개수	위치
인문대학	1	6동
사회과학대학	1	16동
자연과학대학	1	501동
간호대학	1	12동
경영대학/경영전문대학원	-	-
공과대학	2	39동 224호, 301동 여학생휴게실
농업생명대학	1	200동 1004A호
미술대학	-	-
법과대학/법학전문대학원	1	15동 313호
사범대학	1	12동 22호
생활과학대학	-	-
수의과대학	1	85동 618호 앞
약학대학	1	21동 2층
음악대학	1	54동 B101호
의과대학/의학대학원	1	종합실습동 B02호
치의학대학원	1	본관 201호
자유전공학부	-	-
보건대학원	1	221동 327호
행정대학원	-	-
환경대학원	1	82동 218호
국제대학원	1	140동 209호
융합과학기술대학원	-	-
국제농업기술대학원	1	100동 107-1(평창캠퍼스)
공학전문대학원	-	-
기타(보건진료소)	1	보건진료소
총계	19	

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 서울대학교 내 모유수유실은 총 19곳으로 많은 단과대학에 수유실이 설치되어 있지만, 경영대학, 미술대학, 생활과학대학, 자유전공학부, 행정대학원, 융합과학기술대학원, 공학전문대학원에는 모유수유실이 설치되어 있지 않다.
- 모유수유실은 2012년 시작된 서울대학교 부모학생들의 모임인 '맘인스누'가 대학본부에 적극적으로 요청한 결과로 이루어졌다. 그 후에도 '맘인스누'는 지속적인 활동을 통해 적극적으로 대학 내의 일·생활 균형을 발전시키는 데 큰 역할을 하였다.

6.3. 휴가와 휴직

- 본 보고서에서 휴가와 휴직에 대한 조사는 전임교원과 일반정규직 직원에 한정하였다. 따라서 6.3.에서 '교원'은 전임교원, '직원'은 일반정규직 직원을 가리킨다. 향후 전체 구성원에 대해 휴가와 휴직 조사를 할 필요가 있는데, 전임교원이나 일반정규직 직원이 아닌 상대적으로 연령이 낮은 구성원들이 출산휴가나 육아휴직을 필요로 하는 비율이 훨씬 높을 것이기 때문이다.
- 교원과 직원의 휴가와 휴직 이용현황을 살펴보기에 앞서 교원과 직원의 자녀수를 조사하였다. 가족수당 신청자에 한정시켜 조사한 결과는 다음과 같다.

〈표 4-33〉 가족수당 신청자의 자녀수

(단위: 명)

		교원	직원	소계
여성	유자녀 교직원수	207	185	392
	자녀수	302	281	583
	1인당 평균자녀수	1.5	1.5	1.5
남성	유자녀 교직원수	906	226	1,132
	자녀수	1,405	398	1,803
	1인당 평균자녀수	1.6	1.8	1.6
총계	유자녀 교직원수	1,113	411	1,524
	자녀수	1,770	679	2,386
	1인당 평균자녀수	1.6	1.7	1.6

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

※ 교원 = 전임교원만(정교수, 부교수, 조교수) / 직원 = 일반정규직 직원만(1급-8급)

- 가족수당 신청자의 자녀수를 확인해 본 결과 교원은 평균 1.6명, 직원은 평균 1.7명으로 한국 사회의 평균 자녀수에 가깝다. 이를 여성과 남성으로 비교해 보면 여성 1.5명, 남성 1.6명으로 역시 별반 차이가 없다.
- 자료조사 기간 동안 휴가 및 휴직 현황은 다음과 같다.

〈표 4-34〉 교직원 출산휴가 및 휴직 현황

(단위: 명)

	교원	직원
출산휴가	-	41
육아휴직	3	50
병가(교원) 및 질병휴직(직원)	2	13
총계	5	104

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

※ 교원 = 전임교원만(정교수, 부교수, 조교수) / 직원 = 일반정규직 직원만(1급-8급)

- 자료조사 기간 동안 휴가 및 휴직을 신청한 교원은 총 5명, 직원은 104명이다. 세부적으로 교원의 경우, 육아휴직

3명, 병가 2명이다. 직원의 경우, 출산휴가 41명, 육아휴직 50명, 질병휴직 13명으로 구성되어 있다.

- 전임교원 전체 2,114명 중 휴가 및 휴직을 신청한 인원은 5명으로 직원에 비해 현저하게 낮은 신청률을 보인다. 직위에 따른 교원의 휴가 및 휴직현황은 정교수 3명(육아휴직 2명, 병가1명), 부교수 1명(육아휴직 1명), 조교수 1명(병가)이다.
- 교원의 휴가와 휴직을 성별로 나누어 보면 다음과 같다.

〈표 4-35〉 교원 휴가 및 휴직 성별현황

(단위: 명)

	육아휴직	병가	소계
남성	2	1	3
여성	1	1	2
총계	3	2	5

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

※ 교원 = 전임교원만 (정교수, 부교수, 조교수)

- 교원의 성별분포를 살펴보면 남성교원은 육아휴직 2명, 병가 1명이며, 여성교원은 육아휴직 1명, 병가 1명이다. 육아휴직이나 병가 사용이 미미한 것은 실제로 수요가 없는 것인지, 승진심사와 연구에 대한 부담으로 사용하지 못하는 것인지 확인해 볼 필요가 있다.
- 직원의 휴가와 휴직 이용현황을 살펴보면 다음과 같다. 조사자료에는 일반정규직 직원만 포함되어 있지만, 무기계약직 직원과 1년 이상의 기간제근로자도 법정 출산휴가와 육아휴직을 이용할 수 있으며 병가 등은 기관의 재량 사항이다.

〈표 4-36〉 직원 휴가 및 휴직 세부현황

(단위: 명)

구분		직급별			소계
		4급 이상	5-6급	7-8급	
출산휴가	남성	-	5	10	15
	여성	-	5	21	26
	소계	-	10	31	41
육아휴직	남성	-	1	1	2
	여성	-	17	31	48
	소계	-	18	32	50
질병휴직	남성	-	1	4	5
	여성	-	3	5	8
	소계	-	4	9	13
직원 전체	남성	-	7	15	22
	여성	-	25	57	82
	총계	-	32	72	104

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

※ 직원 = 일반정규직 직원만(1급-8급)

- 일반정규직 직원 전체의 휴가 및 휴직현황을 살펴보면 남성 22명, 여성 82명으로 여성 직원의 휴가 및 휴직 현황이 상대적으로 높다. 특히 육아휴직의 경우 전체 50명 중 여성 직원 48명, 남성 직원 2명으로 성별에 따른 신청 격차가 두드러진다.
- 직급에 따른 신청현황은 4급 이상에서는 전무하며 5-6급 32명, 7-8급 72명으로 낮은 직급일수록 휴가 및 휴직신청이 높은 것으로 나타난다. 이는 7-8급의 경우 연령상 출산휴가 31명, 육아휴직 32명이 많기 때문이다.

6.4. 교원의 계약기간연장제도

- 교원의 계약기간 연장제도(Stop Tenure Clock)의 신청현황은 다음과 같다.

〈표 4-37〉 교원의 계약기간연장제도 신청현황

	직급	연장기간	연장사유
남성	조교수	1개월	가사휴직
여성	조교수	2년	출산
	부교수	2년	출산
	기금조교수	11개월	육아휴직
	기금조교수	1년	육아휴직

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2015.11.-2016.10.)

- 임신과 출산기간을 승진 및 정년보장 심사기간에서 제외하는 내용을 골자로 하는 교원계약기간연장제도는 2010년 도입되었다. 현재 계약기간연장제도는 2년까지 신청 가능하며, 자료조사 기간 동안 신청한 교원은 총 5명으로 가사휴직, 출산, 육아 등의 사유로 연장을 신청하였다.

6.5. 휴학

- 학부생과 대학원생 중 임신/출산/육아로 인한 휴학 인원을 휴학사유, 학위과정, 성별로 각기 분류해 보면 다음과 같다.¹⁰⁴⁾

〈표 4-38〉 임신/출산/육아로 인한 휴학 현황

(단위: 명)

	휴학사유		학위과정			성별		전체
	임신출산	육아	학사	석사	박사	남성	여성	
인문대학	2	11	-	3	10	1	12	13
사회과학대학	5	5	-	4	6	2	8	10
자연과학대학	-	2	-	1	1	1	1	2

¹⁰⁴⁾ 임신/출산/육아로 인한 휴학은 2012년 국민권익위원회에서 국공립대학에 휴학제도 도입을 권고하면서 시작되었다. 2016년 “만 8세 이하의 자녀를 양육하기 위해 필요하거나 여학생이 임신 또는 출산하게 될 때 휴학을 원하면 학칙으로 정하는 바에 따라 휴학하게 할 수 있다”는 내용의 <고등교육법> 개정안이 통과되었으며, 이 휴학은 일반휴학 기간에 포함되지 않는다.

간호대학	10	7	-	6	11	-	17	17
경영대학	1	4	1	4	-	2	3	5
공과대학	4	5	2	2	5	4	5	9
농업생명과학대학	3	5	1	1	6	1	7	8
미술대학	1	6	-	3	4	1	6	7
사범대학	19	31	-	17	33	8	42	50
생활과학대학	7	5	-	2	10	-	12	12
수의과대학	-	1	1	-	-	-	1	1
약학대학	1	2	-	1	2	-	3	3
음악대학	6	6	1	1	10	2	10	12
의과대학	6	8	-	4	10	1	13	14
국제대학원	1	2	-	2	1	-	3	3
법과대학	13	41	-	23	31	22	32	54
법학전문대학원	2	8	-	2	8	4	6	10
보건대학원	8	3	-	8	3	1	10	11
융합과학기술대학원	-	1	-	1	-	-	1	1
치의학대학원	2	5	-	3	4	1	6	7
행정대학원	7	23	-	26	4	10	20	30
환경대학원	1	6	-	4	3	-	7	7
총계	99	187	6	118	162	61	225	286
비율	34.6	65.4	2.1	41.3	56.6	21.3	78.7	100.0

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2016년, 1학기-2016년, 2학기)

※ 휴학신청 학년도 기준이며, 동일인이 동일휴학사유로 1,2학기 신청한 경우는 1건으로 집계함

- 자료조사 기간 동안 임신/출산/육아로 인한 휴학생 수는 총 286명이다. 휴학사유별로 보면 임신출산 99명(34.6%), 육아 187명(65.4%)이며, 학위과정별로 보면 박사과정 대학원생이 162명(56.6%)으로 가장 많고, 학부생도 6명(2.1%)이 있다. 성별로는 여학생이 225명(78.7%)으로 다수를 차지하지만 남학생도 61명(21.3%)로 적지 않은 수를 나타낸다.
- 『서울대학교 통계연보 2016년판』에 따르면 2016년 4월 1일 기준으로 휴학생의 규모는 학부생 4,521명, 대학원생 1,480명이다. 학부생 숫자가 큰 것은 군대로 인한 휴학이 많을 것으로 짐작되며, 대학원생인 경우 보다 다양한 사유로 휴학신청을 할 것으로 생각되는데, 2016년에는 이 중 약 20%가 임신/출산/육아 사유이다. 임신/출산/육아 과정에 있으나 휴학하지 않은 학생들을 포함하면 대학원생 중 부모학생의 비중은 상당히 높을 것으로 짐작된다. 부모학생 집단에 대한 조사, 일·생활 균형을 위한 다양한 지원과 더불어, 임신/출산/육아로 인한 휴학이 학업 단절로 이어지지 않도록 개인과 대학의 적극적 노력이 필요하다.

6.6. 논문심사유예제도

- 대학원생의 논문심사유예제도 신청현황을 성별로 보면 다음과 같다.

〈표 4-39〉 대학원생 논문심사유예신청 현황

(단위: 명)

	석사	박사	소계
남성	3	3	6
여성	21	40	61
총계	24	43	67

자료: 다양성 현황조사 (자료기간: 2015.11.-2016.10.)

※ 대학원생= 과정생 및 수료생 모두 포함

- 자료조사 기간 동안 논문심사유예신청을 한 대학원생은 총 67명으로 남성 6명, 여성 61명이다. 학위과정에 따른 세부 분포를 살펴보면 석사가 24명, 박사가 43명이다.
- 논문심사유예신청은 출산/육아와 군대 두 가지 사유로 최대 2년까지 신청 가능하다. 남성은 군대, 여성은 출산/육아가 주요 사유일 것으로 짐작된다.
- 논문심사유예제도는 출산과 육아기간을 예외로 인정해 준다는 점에서 유용한 제도이다. 그러나 이로 인해 학문연구의 단절이 발생하고, 특히 이공계인 경우 연구팀에서 제외될 때도 있어 유예기간을 사용하는 개별 학생에게는 장단점이 있는 제도이다.
- 단과대학별로 논문심사유예신청자의 분포는 다음과 같다.

〈표 4-40〉 단과대학별 대학원생 논문심사유예신청 현황

(단위: 명)

	석사	박사	소계
인문대학	1	11	12
사회과학대학	-	4	4
자연과학대학	-	2(1)	2
간호대학	-	-	-
경영대학	-	-	-
공과대학	-	3(2)	3
농업생명과학대학	-	1	1
미술대학	-	-	-
법과대학	8(2)	3	11
사범대학	3	6	9
생활과학대학	1	3	4
수의대학	-	-	-
약학대학	-	-	-

음악대학	1	2	3
의과대학	-	1	1
자유전공학부	-	-	-
보건대학원	-	-	-
행정대학원	4	-	4
환경대학원	6(1)	7	13
국제대학원	-	-	-
치의학대학원	-	-	-
경영전문대학원	-	-	-
의학대학원	-	-	-
법학전문대학원	-	-	-
융합과학기술대학원	-	-	-
국제농업기술대학원	-	-	-
공학전문대학원	-	-	-
총계	24	43	67

※다양성 현황조사 (자료기간: 2015.11.-2016.10.)

*대학원생= 과정생 및 수료생 모두 포함. 괄호 안 숫자는 남학생의 수

- 단과대학별 분포를 살펴본 결과 환경대학원, 인문대학, 법과대학 등이 가장 많은 신청자를 보인다. 인문대학의 경우 신청자 12명 중 11명이 박사과정생인 반면, 환경대학원의 경우 석사 6명, 박사 7명으로 비슷한 수준이다.
- 논문심사유예 신청자는 남학생 6명, 여학생 61명으로 성별에 따라 큰 차이를 보이는데, 출산과 육아가 무관하지 않을 것이다. 또한 석사과정보다 박사과정에서 신청자가 많다. 앞에서도 언급한 바와 같이 이것이 여성 박사과정생의 어려움을 보여주는 하나의 지표가 될 수 있으므로, 이들이 학문적 파이프라인에서 누출되지 않고 성공적으로 박사 과정을 마칠 수 있도록 세심한 지도와 배려가 필요하다.

V. 학술활동과 인식·문화의 다양성

1. 서론

앞에서 대학의 구성원과 운영의 다양성을 증진하기 위한 여러 논의를 하였다. 다양성 증진 활동을 가능하게 하는 근원이 되면서, 또한 동시에 그러한 노력의 궁극적인 목표는 우리 모두가 다양성을 더욱 존중하는 성숙한 개인으로 발전하고 서울대학교를 개방적이고 포용적인 학문공동체로 발전시키기 위해서이다.

V장에서는 서울대학교 전체적으로 다양성을 존중하는 인식과 문화를 발전시키기 위해 이루어지고 있는 일들을 정리한다. 국내외 인적 교류 현황, 외국어 강의 개설 현황, 그리고 구성원의 다양성 감수성 증진을 위한 교육의 일환으로 다양성 관련 교과목 개설현황과 그동안 다양성 관련 주제들에 대해 수행되었던 정책 연구들을 주로 살펴본다.

교육과 연구의 교류 중 특히 해외교류의 증진은 지난 해 다양성위원회가 주관한 서울대학교 다양성 환경조사에서 국제화를 위한 개선사항 중 가장 높은 점수(4.23점)를 얻어 그 중요성이 확인된 바 있다.¹⁰⁵⁾ 해외교류의 기회 증대는 교원, 학생, 직원 집단에서 모두 가장 중요한 개선사항으로 꼽혔는데, 2016년의 교수 해외파견과 외국인 방문학자, 학생들의 국제 교류 상황을 살펴본다. 또한 국내대학 학점교류제도를 이용하여 서울대학교의 강의를 수강하는 타대학 학생들의 참여현황과 서울대학교 학생들의 타대학 수강현황을 분석하고, 외국어로 진행되는 강의 상황을 알아본다.

이어 서울대학교가 다양한 구성원들을 포용하는 환경을 조성하고 있는지, 또 전체적인 인식과 문화의 발전을 위해 어떤 노력을 하고 있는지 살펴본다. 앞서 언급한 서울대학교 다양성 환경조사에서 구성원들의 다양성 존중 문화는 구성원들이 중요하다고 생각하는 중요도(4.36점)에 비해 만족도(3.24점) 점수가 낮게 나타났으며, 특히 소수 집단 존중 문화에 대한 중요도(4.34점)와 만족도(3.17점)의 간극이 크게 나타났다.¹⁰⁶⁾

다양성 감수성을 향상시키기 위한 강의 현황과 미국 대학의 사례를 예시하고, 그동안 학내에서 다양성과 관련하여 어떤 정책연구들이 이루어졌는지 살펴볼 것이다. 이 중에서 2016년 다양성위원회에서 수행했던 두 개의 기획연구과제인 『교원 다양성 증진 방안 연구』와 『서울대학교 다양성 환경조사』의 연구결과를 소개하고, 마지막으로 학내 다양성 관련기관을 본부와 부속시설 중심으로 정리할 것이다.

V장은 우리가 앞으로 계속 채워 나갈 부분이다. 학생, 교원, 연구원, 직원, 그리고 여성과 남성, 외국인과 내국인, 비정규직과 정규직, 장애인과 비장애인, 우리 모두가 강의실에서, 연구실에서, 사무실에서, 그리고 열린 공간들에서 각자 또 함께 고민하고 토론하고 연구하여 V장의 내용을 더 풍부하고 깊이 있게 다듬어가야 한다. 다양한 구성원들이 자신들의 문제를 적극적으로 얘기하고, 주체적으로 연구하고, 정책을 제안하고 실현시키는 문화가 만들어지기를 기대한다.

¹⁰⁵⁾ 당시 설문조사에서 국제화를 위한 개선사항으로 다섯 항목(학부 외국어 수업비율, 대학원 외국어 수업비율, 외국인 학생 수, 방문 외국인 학생과 교수의 수, 해외방문 및 교류 기회)이 제시되었다.

¹⁰⁶⁾ 환경조사는 크게 다섯 영역(다양성 문화 전반평가, 차별문화, 소수집단 존중, 국제화 수준, 일·생활균형)으로 나누어 중요도와 만족도를 물어보았는데 다섯 영역 중 일·생활균형의 중요도(4.61점)와 만족도(2.89점) 간 점수 차가 가장 컸다.

2. 교육과 연구의 교류

2.1. 학자 교류

2.1.1. 전임교원 해외파견 현황

- 다음은 2015년 겨울학기부터 2016년 가을학기까지 해외에 파견된 전임교원을 조사한 것이다.

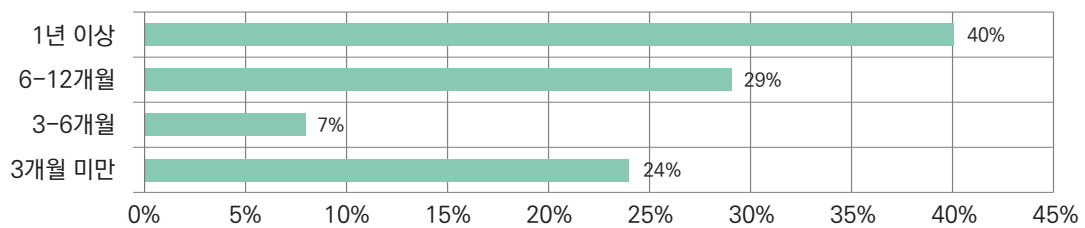
〈표 5-1〉 서울대학교 전임교원 파견 현황

(단위: 명, %)

	인원	비율
정교수	98	56.0
부교수	61	35.0
조교수	15	9.0
전체	174	100.0

자료: 다양성 현황조사 (자료기간: 2015.11.-2016.10.)

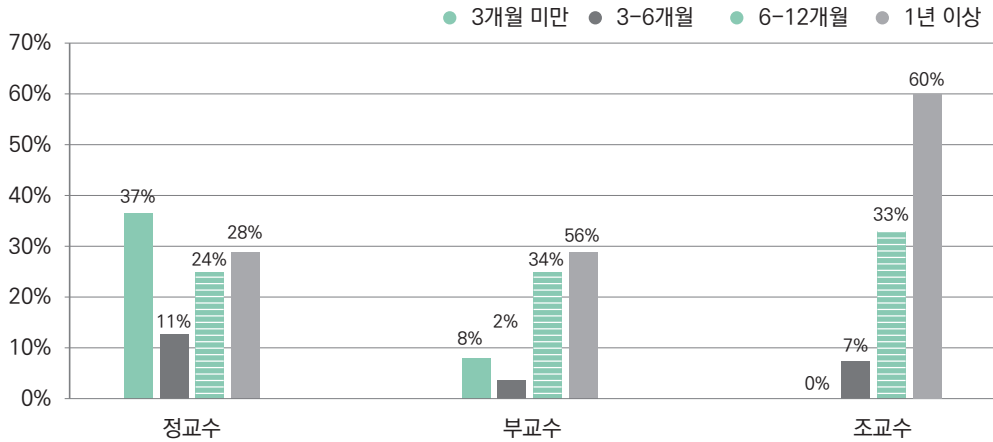
- 위의 기간 동안 해외에 파견된 전임교원 인원은 174명으로 정교수 98명, 부교수 61명, 조교수 15명이다. 서울대학교 내 전임교원 인구가 2,114명인 점을 고려하였을 때 약 8%가 해외파견을 간 것으로 파악된다.
- 본부에서는 2개월 이상 체류하는 경우 장기 해외파견으로 간주하며, 대부분 연구년을 해외에서 보내는 경우로 학사운영위원회의 승인을 거쳐 해외로 파견을 떠나게 된다.
- 해외파견된 전임교원의 파견 기간은 아래와 같다.



자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2015.11.-2016.10.)

〈그림 5-1〉 서울대학교 전임교원 파견 기간별 분포

- 파견된 전임교원 174명 중 약 70% 정도가 6개월 이상을 해외에서 체류한 것으로 나타났으며 특히 파견을 나간 전임교원 10명 중 4명이 1년 이상 머문 것으로 나타난다. 6개월 미만의 단기파견 전임교원은 전체의 30% 수준이며 주로 3개월 미만 체류자로 구성되어 있다.
- 전임교원의 해외 파견 현황을 직위별로 살펴보면 다음과 같다.

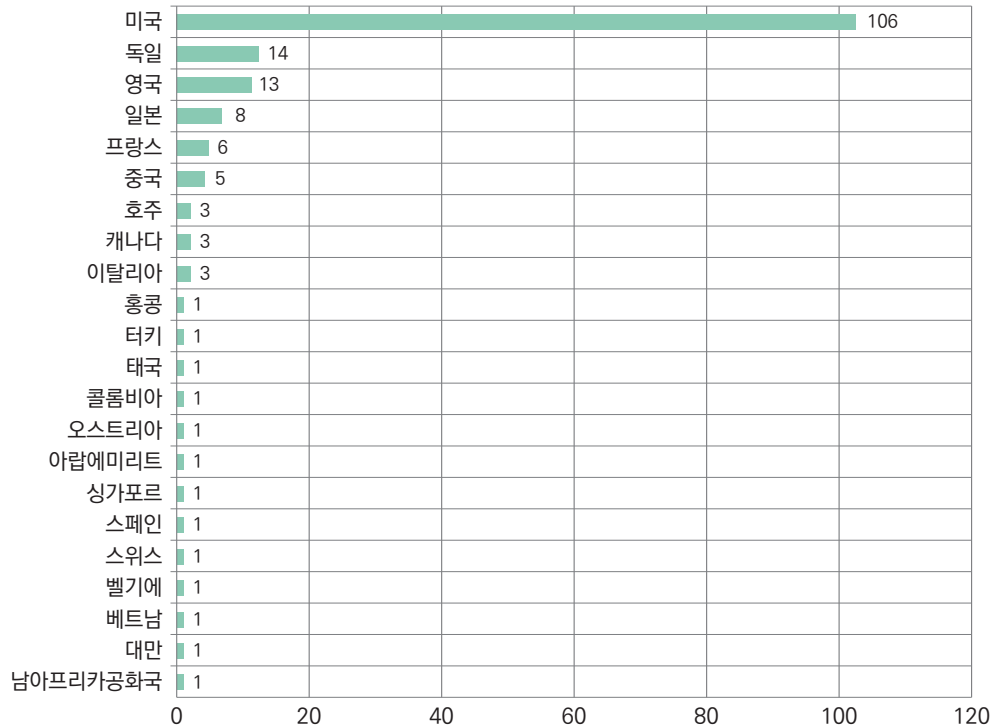


자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2015.11.-2016.10.)

〈그림 5-2〉 서울대학교 교원 직위에 따른 파견기간 분포

- 직위에 따른 체류기간 분포를 확인해 보면 정교수의 경우 파견 건수의 37%인 3개월 미만 단기체류가 가장 많다. 그러나 6개월 이상의 장기체류 또한 52% 수준으로 전반적으로 1학기 이상의 파견업무를 수행하는 것으로 나타났다.
- 교원의 해외파견 국가는 다음과 같은 분포를 보인다.

(단위: 명)



자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2015.11.-2016.10.)

〈그림 5-3〉 서울대학교 교원 파견국가 현황

- 주요 파견지는 미국으로 전체 174명 중 106명이다. 그 외 독일, 영국, 일본, 프랑스 순으로 나타났으며 이는 미국 과 큰 격차를 보인다.

2.1.2. 외국인 방문학자 현황

- 단과대학이나 연구소(원)에 소속되어 있는 외국인 방문학자의 분포는 다음과 같다. 이들은 II-5장(비전임교원과 연구원)에서 살펴본 외국인 구성원이 아니고, 국제협력본부에 소속된 방문학자들이다.¹⁰⁷⁾

〈표 5-2〉 소속기관별 외국인 방문학자 현황

(단위: 명)

소속	직급								
	객원연구원		객원교수		객원부교수		객원조교수		전체
	남	여	남	여	남	여	남	여	
공과대학	-	-	2	-	-	-	-	-	2
국제대학원	-	-	1	-	-	-	-	-	1
농업생명과학대학	-	-	-	-	-	-	1	-	1
보건대학원	-	-	-	-	1	-	-	-	1
사범대학	-	-	1	-	-	-	-	-	1
자연과학대학	-	-	1	-	1	-	-	-	2
규장각한국학연구원	12	-	-	-	-	-	-	-	12
그린바이오과학기술연구원	1	-	-	-	-	-	-	-	1
기초과학연구원	3	-	-	-	-	-	-	-	3
농업생명과학연구원	2	1	-	-	-	-	-	-	2
사회과학연구원	3	-	-	-	-	-	-	-	3
의학연구원	-	1	-	-	-	-	-	-	1
인문학연구원	1	2	-	-	-	-	-	-	3
차세대융합기술연구원	1	-	-	-	-	-	-	-	1
경제연구소	2	-	-	-	-	-	-	-	2
교육연구소	-	1	-	-	-	-	-	-	1
국어교육연구소	1	1	-	-	-	-	-	-	2
국제문제연구소	1	-	-	-	-	-	-	-	1
국토문제연구소	-	2	-	-	-	-	-	-	2
미생물연구소	1	-	-	-	-	-	-	-	1
반도체공동연구소	1	-	-	-	-	-	-	-	1
사회발전연구소	1	-	-	-	-	-	-	-	1
스포츠과학연구소	-	1	-	-	-	-	-	-	1
아시아연구소	2	1	-	-	-	-	-	-	3
아시아태평양방법연구소	1	1	-	-	-	-	-	-	2
에너지자원신기술연구소	1	-	-	-	-	-	-	-	1

¹⁰⁷⁾ 따라서 〈표 1-4〉의 구성원 수에 포함되어 있지 않다. 방문학자에 대한 정확한 규정은 없다.

일본연구소	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
전력연구소	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
정밀기계설계공동연구소	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
한국행정연구소	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
총계	38	12	5	-	2	-	1	-		58
	50		5		2		1			

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 외국인 방문학자는 총 58명으로 기관별로는 규장각한국학연구원 12명으로 가장 많고, 기초과학연구원, 사회과학연구원, 인문학연구원, 아시아연구소에 각각 3명의 외국인 방문학자가 소속되어 있다.
- 소속기관별로 외국인 방문학자의 국가 분포는 다음과 같다.

〈표 5-3〉 소속기관별 외국인 방문학자 국가 분포

(단위: 명)

소속 분류	독일	라오스	말레이시아	몽골	미국	베트남	슬로베니아	아르헨티나	알제리	영국	우즈베키스탄	이스라엘	인도	일본	중국	캐나다	태국	프랑스	핀란드	전체
공과대학	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
국제대학원	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
농업생명과학대학	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
보건대학원	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
사범대학	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
자연과학대학	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
규장각한국학연구원	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	1	1	7	-	-	-	-	12
그린바이오과학기술연구원	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
기초과학연구원	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	3
농업생명과학연구원	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	3
사회과학연구원	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	3
의학연구원	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
인문학연구원	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3
차세대융합기술연구원	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
경제연구소	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
교육연구소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
국어교육연구소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2
국제문제연구소	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
국토문제연구소	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
미생물연구소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1

반도체공동연구소	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
사회발전연구소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
스포츠과학연구소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	
아시아연구소	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	3	
아시아태평양방법연구소	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	
에너지자원신기술연구소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
일본연구소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	
전력연구소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
정밀기계설계공동연구소	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
한국행정연구소	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	
총 계	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	2	1	1	5	25	2	2	1	1	58

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 외국인 방문학자의 소속 국가는 총 19개국으로 이 중 중국이 25명으로 가장 많고, 이어 미국, 일본의 순이다.

2.2. 국제교류협정

- 서울대학교의 본부, 단과대학, 연구시설과 교류협정을 맺은 국가분포는 아래와 같다.

〈표 5-4〉 서울대학교 교류협정 국가 분포

(단위: 명, %)

국가명(연합명)	본부		단과대학		연구시설 및 지원시설		전체	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
미국	45	(14.8)	193	(21.0)	88	(34.6)	326	(22.0)
일본	25	(8.2)	149	(16.2)	43	(16.9)	217	(14.7)
중국	20	(6.6)	118	(12.8)	23	(9.1)	161	(10.9)
독일	16	(5.2)	53	(5.8)	17	(6.7)	86	(5.8)
프랑스	25	(8.2)	29	(3.1)	7	(2.8)	61	(4.1)
영국	21	(6.9)	27	(2.9)	5	(2.0)	53	(3.6)
호주	11	(3.6)	26	(2.8)	3	(1.2)	40	(2.7)
대만	7	(2.3)	26	(2.8)	2	(0.8)	35	(2.4)
태국	7	(2.3)	23	(2.5)	4	(1.6)	34	(2.3)
러시아	6	(2.0)	17	(1.8)	10	(3.9)	33	(2.2)
베트남	4	(1.3)	21	(2.2)	8	(3.1)	33	(2.2)
캐나다	9	(3.0)	18	(2.0)	2	(0.8)	29	(2.0)
몽골	2	(0.7)	16	(1.7)	6	(2.4)	24	(1.6)
스페인	9	(3.0)	8	(0.9)	4	(1.6)	21	(1.4)
싱가포르	3	(1.0)	17	(1.8)	1	(0.4)	21	(1.4)
이탈리아	3	(1.0)	13	(1.4)	3	(1.2)	19	(1.3)

네덜란드	7	(2.3)	9	(1.0)	1	(0.4)	17	(1.1)
스웨덴	7	(2.3)	8	(0.9)	2	(0.8)	17	(1.1)
스위스	7	(2.3)	6	(0.7)	3	(1.2)	16	(1.1)
덴마크	4	(1.3)	10	(1.1)	1	(0.4)	15	(1.0)
인도네시아	4	(1.3)	9	(1.0)	1	(0.4)	14	(0.9)
인도	3	(1.0)	8	(0.9)	1	(0.4)	12	(0.8)
홍콩	5	(1.6)	6	(0.7)	1	(0.4)	12	(0.8)
오스트리아	2	(0.7)	7	(0.8)	1	(0.4)	10	(0.7)
우즈베키스탄	2	(0.7)	8	(0.9)	0	(0.0)	10	(0.7)
브라질	3	(1.0)	4	(0.4)	2	(0.8)	9	(0.6)
말레이시아	1	(0.3)	4	(0.4)	3	(1.2)	8	(0.5)
멕시코	4	(1.3)	1	(0.1)	2	(0.8)	7	(0.5)
카자흐스탄	2	(0.7)	5	(0.5)	0	(0.0)	7	(0.5)
핀란드	2	(0.7)	5	(0.5)	0	(0.0)	7	(0.5)
네팔	1	(0.3)	5	(0.5)	0	(0.0)	6	(0.4)
노르웨이	3	(1.0)	3	(0.3)	0	(0.0)	6	(0.4)
필리핀	4	(1.3)	2	(0.2)	0	(0.0)	6	(0.4)
뉴질랜드	2	(0.7)	3	(0.3)	0	(0.0)	5	(0.3)
사우디아라비아	2	(0.7)	3	(0.3)	0	(0.0)	5	(0.3)
이집트	1	(0.3)	4	(0.4)	0	(0.0)	5	(0.3)
캄보디아	2	(0.7)	3	(0.3)	0	(0.0)	5	(0.3)
터키	2	(0.7)	3	(0.3)	0	(0.0)	5	(0.3)
UAE	0	(0.0)	5	(0.5)	0	(0.0)	5	(0.3)
라오스	1	(0.3)	3	(0.3)	0	(0.0)	4	(0.3)
미얀마	0	(0.0)	3	(0.3)	1	(0.4)	4	(0.3)
벨기에	2	(0.7)	2	(0.2)	0	(0.0)	4	(0.3)
이스라엘	1	(0.3)	3	(0.3)	0	(0.0)	4	(0.3)
칠레	1	(0.3)	1	(0.1)	2	(0.8)	4	(0.3)
파키스탄	2	(0.7)	1	(0.1)	1	(0.4)	4	(0.3)
루마니아	2	(0.7)	1	(0.1)	0	(0.0)	3	(0.2)
아시아	0	(0.0)	3	(0.3)	0	(0.0)	3	(0.2)
아일랜드	2	(0.7)	1	(0.1)	0	(0.0)	3	(0.2)
에티오피아	0	(0.0)	3	(0.3)	0	(0.0)	3	(0.2)
이란	0	(0.0)	3	(0.3)	0	(0.0)	3	(0.2)
체코	1	(0.3)	2	(0.2)	0	(0.0)	3	(0.2)
폴란드	0	(0.0)	3	(0.3)	0	(0.0)	3	(0.2)
헝가리	1	(0.3)	2	(0.2)	0	(0.0)	3	(0.2)
나이지리아	0	(0.0)	2	(0.2)	0	(0.0)	2	(0.1)
남아프리카공화국	0	(0.0)	2	(0.2)	0	(0.0)	2	(0.1)

아르헨티나	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.8)	2	(0.1)
우크라이나	2	(0.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.1)
포르투갈	0	(0.0)	3	(0.3)	0	(0.0)	3	(0.2)
남미연합	0	(0.0)	1	(0.1)	0	(0.0)	1	(0.1)
도미니크공화국	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)	1	(0.1)
르완다	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.1)
바레인	0	(0.0)	1	(0.1)	0	(0.0)	1	(0.1)
방글라데시	0	(0.0)	1	(0.1)	0	(0.0)	1	(0.1)
볼리비아	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)	1	(0.1)
불가리아	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)	1	(0.1)
브루나이	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.1)
슬로바키아	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.1)
아프리카	0	(0.0)	1	(0.1)	0	(0.0)	1	(0.1)
유엔	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.1)
잠비아	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.1)
콜롬비아	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.1)
콩고	1	(0.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.1)
쿠바	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)	1	(0.1)
크로아티아	0	(0.0)	1	(0.1)	0	(0.0)	1	(0.1)
파라과이	0	(0.0)	1	(0.1)	0	(0.0)	1	(0.1)
팔라우	0	(0.0)	1	(0.1)	0	(0.0)	1	(0.1)
페루	0	(0.0)	1	(0.1)	0	(0.0)	1	(0.1)
총계	305	100.0	921	100.0	254	100.0	1,480	(100.0)

자료: 『서울대학교 통계연보 2016년판』(기준일: 2016.04.01.)

※ 국가명이 아닌 것은 제외: 본부(국제기구), 단과대(국제협의체, 남미연합체, 아시아10국)

- 서울대학교 본부, 단과대학, 연구시설 또는 지원시설이 해외와 맺은 교류협정 기관은 총 1,480곳으로 이 중 단과 대학에서 맺은 교류협정이 가장 많다. 국가별로 보면 미국 기관이 326곳으로 가장 많고, 다음으로 일본, 중국, 독일 순으로 나타난다.
- 서론에서 언급하였듯이 모든 구성원들은 해외교류 기회의 증대를 희망한다. 교류협정들이 실제 인력과 연구의 활발한 교류로 이어지기를 기대한다.

2.3. 학생 교류

2.3.1. 해외 교환 및 방문학생 현황

- 2015년 2학기부터 2016년 1학기까지 학생교환 프로그램 참여상황은 학위과정별로 다음과 같다.

〈표 5-5〉 서울대학교 학생들의 해외 교환 및 방문학생 프로그램 참여현황¹⁰⁸⁾ (단위: 명, %)

	남성		여성		전체	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
학사	185	38.1	301	61.9	486	100.0
석사	15	36.6	26	63.4	41	100.0
박사	3	30.0	7	70.0	10	100.0
총계	203	37.8	334	62.2	537	100.0

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2015. 2학기-2016. 1학기)

- 자료조사 기간 동안 서울대학교 학생 중 537명이 교환 및 방문학생 프로그램에 참여하였으며, 그 중 학부생이 486명(91%)으로 대부분을 차지한다.
- 전체 교환 및 방문학생 프로그램 참여자 중 남성은 203명, 여성은 334명으로 여학생이 남학생보다 높은 참여율을 보인다. 학부생과 대학원생의 여학생 비율이 약 40%임을 감안할 때 여학생의 참여율이 매우 높은 것이다. 남학생의 경우 군대 복무로 인해 교환학생 참여가 제한되지 않나 짐작된다.
- 교환학생 프로그램은 크게 본부 지원과 단과대학 지원으로 나눌 수 있다.

〈표 5-6〉 교환학생 프로그램 지원유형 분포 (단위: 명, %)

	인원	비율
본부 교환	365	68.0
단과대학 교환	130	24.2
방문	42	7.8
총계	537	100.0

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2015. 2학기-2016. 1학기)

- 교환학생 프로그램 참여자의 68%는 본부 교환 형식으로 참여하였으며, 단과대학 교환 및 방문교환은 약 30% 수준이다. 방문교환은 전체의 8%로 낮은 참여를 보인다.
- 교환 및 방문학생 프로그램 참여유형은 크게 학기과정과 계절학기로 나눌 수 있다.

¹⁰⁸⁾ 교환학생은 대학 간 교류협정에 의한 학생교환 프로그램에 참여한 학생들을 가리키며, 방문학생은 교류협정과 관계없이 개인적으로 해외 대학에서 수학한 학생들을 가리킨다.

〈표 5-7〉 교환 및 방문학생 프로그램 유형별 참여현황

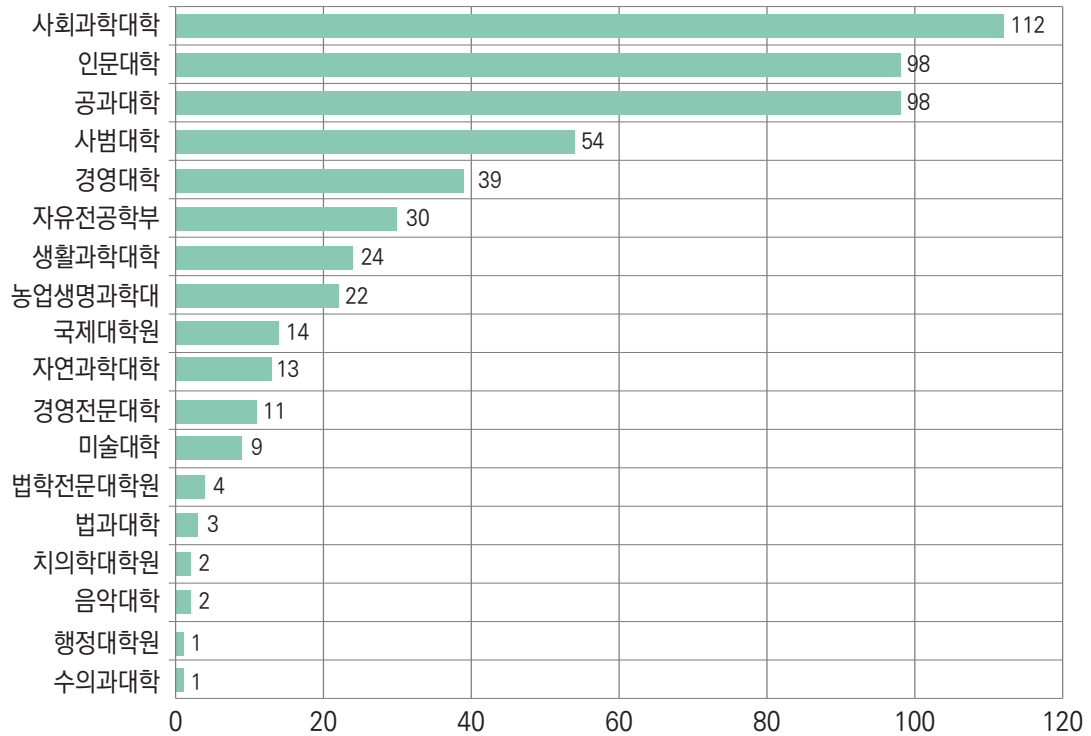
(단위: 명, %)

	인원	비율
학기과정	485	90.3
계절학기	52	9.7
총계	537	100.0

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2015. 2학기-2016. 1학기)

- 대부분의 교환학생 참여자는 1학기 이상의 학기과정을 참여하는 것으로 나타났으며, 계절학기 형식의 참여자는 52명으로 9.7%이다.
- 자료조사 기간 동안 교환 및 방문학생 프로그램 참여자를 단과대학별로 보면 아래와 같다.

(단위: 명)

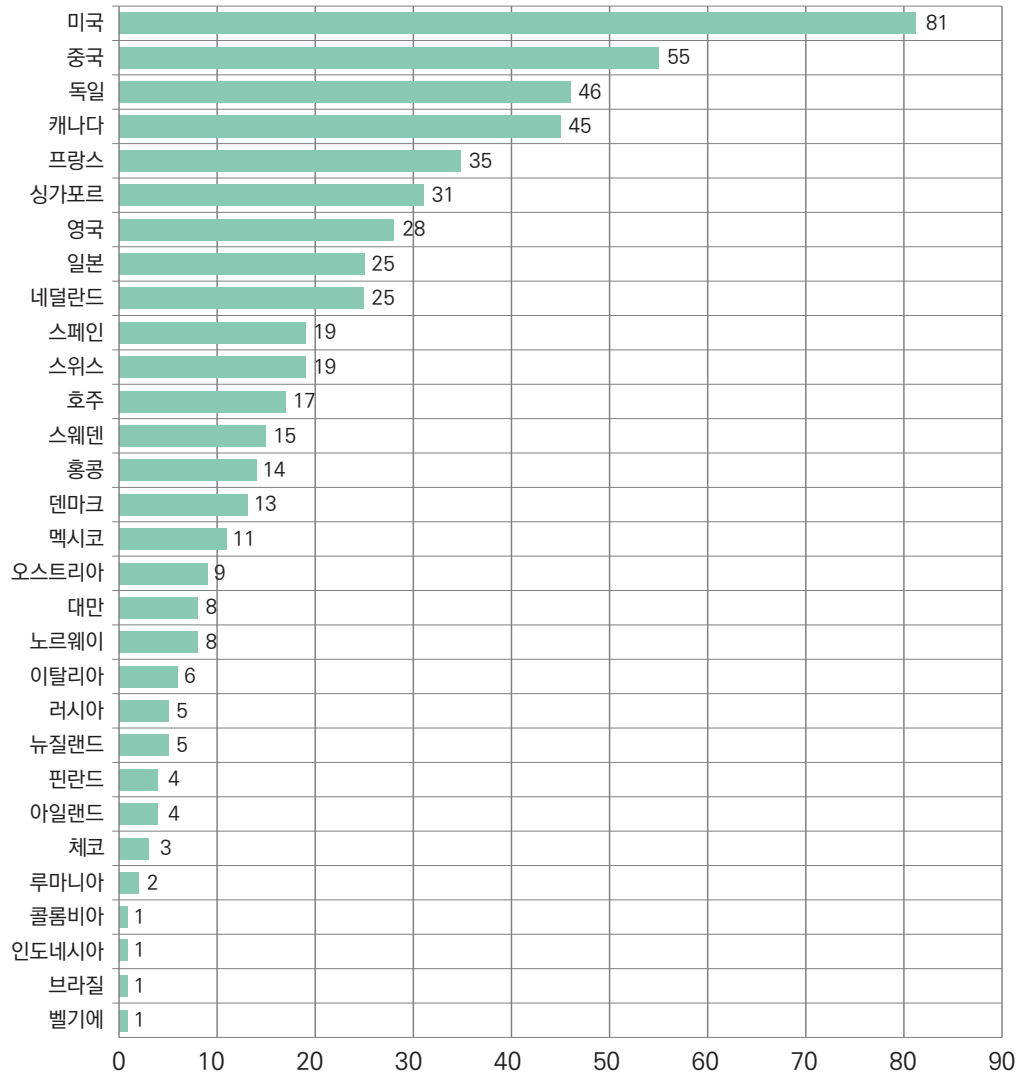


자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2015. 2학기-2016. 1학기)

〈그림 5-4〉 단과대학별 교환학생 프로그램 참여 현황

- 단과대학 중 사회과학대학 학생의 참여가 가장 높고, 그 다음으로 인문대학, 공과대학 순으로 두드러진다.
- 서울대학교 학생들이 해외로 나간 교환학생 프로그램의 국가 분포는 다음과 같다.

(단위: 명)



자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2015. 2학기~2016. 1학기)

〈그림 5-5〉 교환학생 프로그램 국가분포

- 서울대학교 학생들은 30개국의 해외 대학에서 교환학생으로 수학하였다. 미국 대학이 가장 많으며, 다음으로 중국, 독일, 캐나다, 프랑스, 싱가포르의 순위이다.
- 서울대학교 학생들이 해외에 나가 수학하는 단기프로그램으로 'SNU in World Program'이 있다. 2016년 참여인원과 국가는 다음과 같다.

〈표 5-8〉 2016년 SNU in World Program 참여 국가와 인원

(단위: 명)

국가	대학	기간	인원
SNU in Beijing	북경사범대학	8주	120
SNU in Tokyo	동경대학교	8주	29
SNU in Moscow	러시아고등경제대학교	5주	30
SNU in Paris	파리7대학	5주	30
SNU in Berlin	베를린자유대학	6주	30
SNU in Madrid	국립마드리드대학교	5주	30
SNU in London	런던 일대	4주	20
SNU in Washington D.C.	워싱턴 일대	4주	60
SNU in Geneva	제네바 일대	4주	20
SNU in Australia	퀸즈랜드대학	3주	28
총계			397

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016. 1학기-2016. 2학기)

- 2016년 SNU in World Program은 총 10개국에서 진행되었으며, 프로그램 기간은 3주-8주로 주로 방학 기간 동안 운영되었다. 2016년 여름과 겨울학기 참여인원은 397명에 이른다. 현지 석학의 강의와 집중적인 언어교육, 현장체험 등을 제공하는 글로벌 인재 육성 프로그램으로, 국제협력본부에서 프로그램비, 숙박비, 문화체험 탐방비, 보험료 등을 지원한다.

2.3.2. 외국인 교환학생 현황

- 한편 2016년도에 해외에서 서울대학교로 온 외국인 교환학생 현황은 다음과 같다.

〈표 5-9〉 외국인 교환학생 현황

(단위: 명, %)

	인원	비율
학사과정	287	76.5
석사과정	82	21.9
박사과정	6	1.6
전체	375	100.0

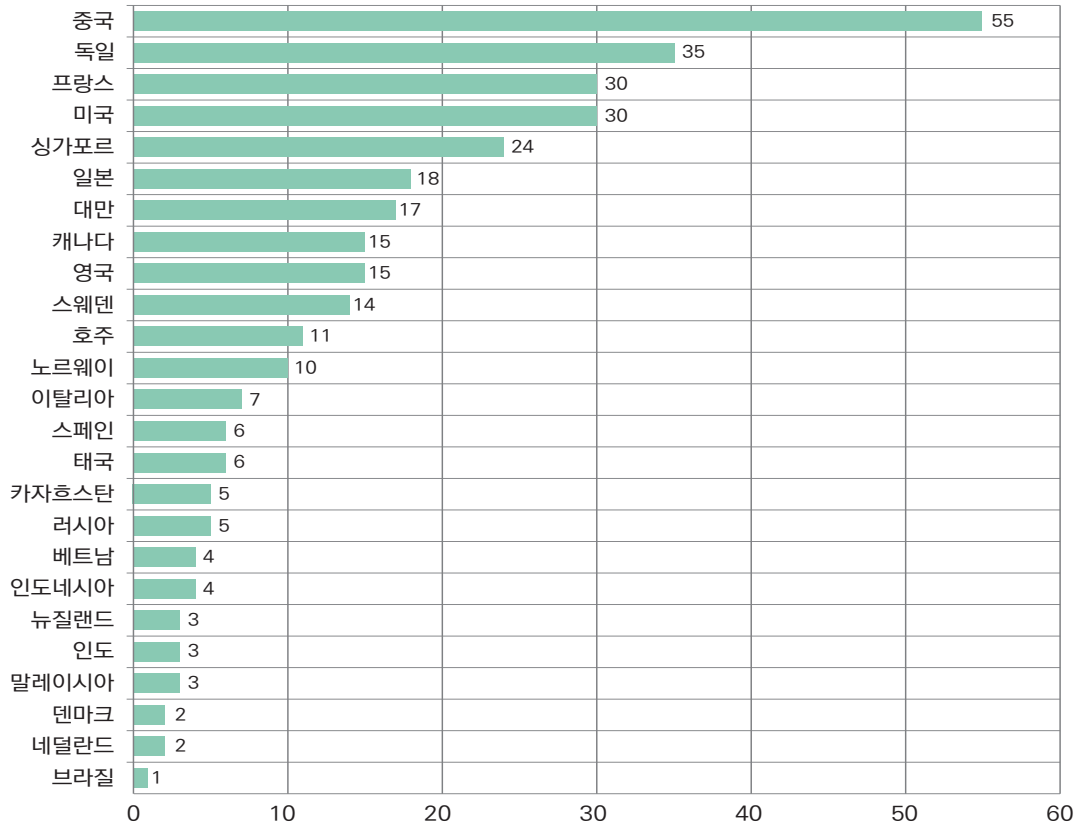
자료: 『서울대학교 통계연보 2016년판』 (기준일: 2016.04.01.)

※조사대상 : 대학 간 학술교류협정에 의해 상호 학생교환 프로그램을 통한 inbound(서울대에 온) 교환학생

- 2016년 4월 현재 서울대학교에 온 외국인 교환학생 수는 총 375명으로 학사과정에 집중되어 있다. 하지만 해외로 나가는 교환학생의 90%가 학부생임을 생각하면 서울대학교에 오는 외국학생의 경우 상대적으로 대학원생의 비율이 높다.

- 서울대에서 수학하는 교환학생의 국가 분포는 다음과 같다

(단위: 명)



자료: 『서울대학교 통계연보 2016년판』(기준일: 2016.04.01.)

※ 조사대상 : 대학 간 학술교류협정에 의해 상호 학생교환 프로그램을 통한 inbound 외국인 교환학생

〈그림 5-6〉 외국인 교환학생 국가별 분포

- 서울대학교에 온 교환학생은 25개국 출신이며, 중국학생이 55명으로 가장 많고 독일 35명, 프랑스 30명, 미국 30명, 싱가포르 24명, 일본 18명의 순이다.
- 교환학생과 별도로 국제협력본부에서 주관하는 국제하계강좌(International Summer Institute)에 참여하는 인원 현황은 다음과 같다.

〈표 5-10〉 2016년 국제하계강좌 참여현황

(단위: 명, %, 개)

전체 학생 수	380
해외대학 학생 수(한국국적 포함)	369
본교 학생 수	11
해외대학 학생 비율	97.1
국적(한국국적 포함)	31개국
개설과목 수	28과목

자료: 다양성 현황조사(기준일: 2016.10.01.)

- 매년 여름 방학기간 동안 개최되는 국제하계강좌는 전 세계 대학생들이 참여하여 5주 동안 진행되며, 서울대학교 교수진과 초빙된 해외 저명 학자들의 강의를 듣고 한국의 역사와 문화에 대한 강의와 다채로운 문화체험 시간을 갖는다. 2016년 하계강좌는 31개국 출신 380명의 학생들이 참여하였다.

2.3.3. 국내대학 학점교류제도

- 서울대학교는 현재 38개 대학/대학원과 교류협정을 맺고 있으며, 2016년 국내대학 학점교류제도를 통해 서울대학교에 와서 수강한 학생 인원은 다음과 같다.

〈표 5-11〉 서울대학교에서 수강한 타대학 학생 현황

(단위: 명, %)

구분		인원	비율
성별	남	306	45.8
	여	362	54.2
과정	학부	558	83.5
	대학원	110	16.5
학기	1학기	179	26.8
	2학기	161	24.1
	여름계절학기	226	33.8
	겨울계절학기	102	15.3
단과대학	공과대학	155	23.2
	사회과학대학	105	15.7
	인문대학	106	15.9
	사범대학	82	12.3
	자연과학	72	10.8
	경영대학	59	8.8
	농업생명과학대학	18	2.7
	미술대학	18	2.7
	생활과학대학	14	2.1
	자유전공학부	13	1.9
	보건대학원	9	1.3
	의과대학	5	0.7
	음악대학	4	0.6
	환경대학원	3	0.4
	간호대학	2	0.3
	국제대학원	2	0.3
행정대학원	1	0.1	
총계		668	100.0

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2016. 1학기-2016. 2학기, 계절학기 포함)

- 2016년 1학기부터 2016년 겨울학기까지 서울대학교에 와서 수강한 타대학 학생 규모는 668명이다. 학부생이 83.5%를 차지하며, 여학생이 약간 많다. 학기별로 여름계절학기 참여율이 가장 높고, 단과대별로는 공과대학, 인문대학, 사회과학대학 순으로 활발한 교류가 이루어지고 있다.
- 서울대학교에서 수강한 타대학 학생들의 소속 대학 분포는 아래와 같다.

〈표 5-12〉 서울대학교에서 수강한 타대학 학생 소속 대학

(단위: 명, %)

대학	인원	비율
울산과학기술대학교	147	22.0
경북대학교	72	10.8
포항공과대학교	36	5.4
고려대학교	34	5.1
연세대학교	26	3.9
이화여자대학교	25	3.7
중앙대학교	25	3.7
전남대학교	24	3.6
강원대학교	22	3.3
동국대학교	22	3.3
성균관대학교	20	3.0
공주대학교	20	3.0
한국교원대학교	18	2.7
경찰대학교	13	1.9
부산대학교	13	1.9
숙명여자대학교	13	1.9
경상대학교	12	1.8
경희대학교	12	1.8
전북대학교	12	1.8
제주대학교	11	1.6
한국과학기술원	11	1.6
충남대학교	11	1.6
울산대학교	10	1.5
가천대학교	9	1.3
계명대학교	8	1.2
한국학대학원	8	1.2
서강대학교	7	1.0
과학기술연합대학원대학교	6	0.9
홍익대학교	6	0.9

충북대학교	5	0.7
명지대학교	4	0.6
아주대학교	3	0.4
순천대학교	2	0.3
한국외국어대학교	1	0.1
총계	668	100.0

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2016. 1학기-2016. 2학기, 계절학기 포함)

- 학점교류제도를 이용한 학생들의 소속 대학은 총 34개 대학으로 울산과학기술대학교, 경북대학교, 포항공과대학 순으로 참여율이 높다. 이는 앞서 공과대학에서 가장 활발하게 교류가 이루어지고 있는 것과 대체로 일치하는 내용이다.
- 학점교류제도를 통해 타대학에서 수강한 서울대학교 학생의 참여 현황은 다음과 같다.

〈표 5-13〉 타 대학교에서 수강한 서울대학교 학생 현황

(단위: 명, %)

구분		인원	비율
성별	남	84	38.9
	여	132	61.1
과정	학부	159	73.6
	대학원	57	26.4
학기	1학기	44	20.4
	2학기	58	26.9
	여름계절학기	83	38.4
	겨울계절학기	31	14.4
단과대학	공과대학	41	19.0
	생활과학대학	36	16.7
	인문대학	32	14.8
	사회과학대학	27	12.5
	사범대학	14	6.5
	농업생명대학	9	4.2
	경영대학	9	4.2
	국제대학원	8	3.7
	미술대학	7	3.2
	자연과학대학	6	2.8
	자유전공학부	5	2.3
	수의과대학	5	2.3
	의과대학	4	1.9
	간호대학	3	1.4
음악대학	3	1.4	

	행정대학원	2	0.9
	법과대학	2	0.9
	보건대학원	1	0.5
	환경대학원	1	0.5
	융합과학기술대학원	1	0.5
	총계	216	100.0

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2016. 1학기-2016. 2학기, 계절학기 포함)

- 자료조사 기간 동안 서울대학교 학생이 타대학에서 수강한 인원은 216명으로 서울대학교에서 수강한 타대학 학생의 3분의 1 수준이다. 성별로는 여학생의 참여가 많으며, 대학원생의 참여율도 26.4%로 높게 나타난다. 학기별로 보면 역시 여름계절학기의 참여율이 가장 높다. 단과대학별로는 역시 공과대학이 가장 높고, 생활과학대학, 인문대학 순으로 참여율이 높다.
- 학점교류제도를 통해 타대학에서 수강한 학생의 수강 대학은 아래와 같다.

〈표 5-14〉 타 대학교에서 수강한 서울대학교 학생의 수강 대학

(단위: 명, %)

대학	인원	비율
제주대학교	55	25.5
숙명여자대학교	27	12.5
연세대학교	15	6.9
포항공과대학교	15	6.9
중앙대학교	14	6.5
고려대학교	13	6.0
이화여자대학교	13	6.0
성균관대학교	10	4.6
경북대학교	8	3.7
한양대학교	7	3.2
한국외국어대학교	6	2.8
경희대학교	4	1.9
부산대학교	4	1.9
충남대학교	3	1.4
전북대학교	3	1.4
홍익대학교	3	1.4
계명대학교	2	0.9
서강대학교	2	0.9
전남대학교	2	0.9
충북대학교	2	0.9

한국과학기술원	2	0.9
강원대학교	1	0.5
경상대학교	1	0.5
아주대학교	1	0.5
울산대학교	1	0.5
한국교원대학교	1	0.5
한국학중앙연구원	1	0.5
총계	216	100.0

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2016. 1학기-2016. 2학기, 계절학기 포함)

- 학점교류제도를 이용하여 타대학에서 수강한 학생 4명 중 1명은 제주대에서 수강한 것으로 나타났고, 두 번째로 숙명여대가 높게 나타났다. 숙명여대가 두 번째로 높은 것은 참여학생의 단과대학별 분포에서 생활과학대학 학생이 두 번째로 참여율이 높은 것과 연관성이 있는 것으로 보인다.

3. 외국어 강의

- 지난 2016년 1학기부터 겨울학기까지 학부와 대학원 과정에 개설된 외국어로 진행된 강의 현황은 다음과 같다.

〈표 5-15〉 학부와 대학원 외국어 강의 언어 유형

소속 분류	강의 유형	외국어 유형							합계
		영어	중국어	일본어	프랑스어	스페인어	독일어	러시아어	
학부 (480)	교양	96	7	3	2	7	1	-	116
	전선	186	3	3	9	3	10	4	218
	전필	141	-	-	2	-	3	-	146
대학원 (794)	전선	790	1	5	2	2	4	2	806
	전필	32	-	-	-	-	-	-	16
합계		1,245	11	11	15	12	18	6	1,318

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2016. 1학기-2016. 2학기, 계절학기 포함)

- 외국어 강의를 계산하는 것은 기준이 다를 수 있는 일이라 매우 신중해야 한다. 위의 1,318개는 서울대학교에서 실제 개설되는 외국어 강좌 수보다 훨씬 적은 수이다. 본 보고서에서는 한 학생이 실제 들을 수 있는 강의 수를 고려하여, 〈대학영어1〉, 〈대학영어2: 영어글쓰기〉, 〈대학영어2: 영어말하기〉 과목들처럼 반복 수강이 안 되는 강의들은 각기 한 개로 세었고, 대학원의 〈대학원논문연구〉 등도 제외하였다. 또한 동일한 학기에 교과목번호는 같지만 여러 강좌가 개설되어 있는 경우는 하나로 간주하였다.
- 외국어 강의 중에는 영어 강의를 가장 많으며, 그 외에 여섯 개 언어로 강의를 개설되었다.

- 이 중 영어 강의를 개설된 단과대학과 강의 유형별로 분류해 보면 다음과 같다.

〈표 5-16〉 단과대학별 영어 강의 유형

단과대학 분류	강의유형			
	교양	학부전공	대학원	합계
인문대학	53	27	9	89
사회과학대학	3	24	21	48
자연과학대학	18	25	76	119
간호대학	-	5	11	16
경영대학	-	36	25	61
공과대학	-	106	233	339
농업생명과학대학	-	31	39	70
미술대학	-	9	1	10
법과대학	-	-	9	9
사범대학	-	37	34	71
생활과학대학	-	10	11	21
수의과대학	-	-	24	24
약학대학	-	3	15	18
음악대학	-	13	3	16
의과대학	-	-	12	12
치의학대학원	-	-	16	16
자유전공학부	-	1	-	1
보건대학원	-	-	13	13
행정대학원	-	-	18	18
환경대학원	-	-	21	21
국제대학원	-	-	75	75
경영전문대학원	-	-	44	44
법학전문대학원	-	-	13	13
융합과학기술대학원	-	-	26	26
국제농업기술대학원	-	-	73	73
기초교육원	22	-	-	22
총 계	96	327	822	1,245

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2016년 1학기-2016년 2학기, 계절학기 포함)

- 외국어 강의의 대부분을 차지하는 영어 강의의 단과대학별 분포를 보면, 학부교양과목은 인문대학과 자연과학대학, 그리고 기초교육원의 개설과목이 많으며, 학부전공과목은 공과대학에 가장 많이 개설되어 있고, 다른 단과대학에도 비교적 골고루 영어강의가 분포되어 있다. 대학원의 경우 역시 공과대학이 가장 개설과목이 많고, 자연과학대학, 농업생명과학대학도 영어강의의 개설이 많아 대체로 이공계열 대학원에 영어강의가 많은 것을 확인할 수 있다.
- 위의 분포를 보면 영어 강의가 많은 듯이 보인다. 그러나 이를 다시 학과/학부/교실별로 나눠보면 그 수는 매우 적어지

기 때문에 실제 어떤 학생이 영어강의만 듣고 교양과 전공 학점요건을 충족시켜 졸업하는 것은 매우 어려울 것으로 생각된다. 또 가능하다 하더라도 과목 선택의 폭이 매우 제한될 것이다.

- 그런데 서울대학교에서 유학하고 있는 외국인 학생 모두가 영어 구사가 자유로운 것이 아니다. 2016년 서울대학교에 서는 113개국 출신의 1,724명의 외국인 정규학생과 375명의 교환학생들이 공부를 하였는데, 이들 중에는 영어와 한국어 모두 대학 강의를 수강할 정도의 언어능력을 갖추지 못한 학생들도 있다.
- 영어를 포함한 외국어 강의를 늘리는 것은 국제화의 관점에서 중요한 의미가 있다. 그러나 그와 별도로 외국인 학생들의 성공적인 수학을 위해서는 그들이 학술한국어를 빨리 익혀 대학 내에서의 학술활동과 생활이 자유로워지도록 지원하는 것이 가장 중요하다.

4. 다양성교육

4.1. 다양성 관련 교과목

- 강의를 통해 다양성 교육이 얼마나 이루어지고 있는지를 보기 위해 서울대학교에서 개설되고 있는 과목들을 ‘다양성, 젠더, 평등, 성평등, 국제화’ 등의 키워드를 사용하여 찾아보았다. 2016년도에 개설된 교과목 중 검색된 결과는 200여 개였으며, 이들 과목들 외에도 다양성과 관련되는 주제를 강의에서 다루는 과목들은 더 많을 것으로 생각된다.
- 이들의 내용을 모두 살펴보는 것은 본 보고서의 범위를 넘어서므로, 이 중 특히 관련성이 높아 보이는 과목들을 예시 해 보면 다음과 같다.

〈표 5-17〉 다양성 관련 교과목 예시

주관학과	교과목명	교과과정
국어국문학과	한국문학과 세계문학	학사
언어학과	세계의 언어	학사
	사회언어학	학사
서양사학과	서양사 속의 젠더	학사
인류학과	인간과 문화	학사
	전지구화와 문화변동	학사
	사회집단과 불평등	학사
	언어와 젠더	대학원
	교육의 인류학	대학원
	전지구화와 한국사회	학사
사회학과	글로벌라이제이션과 시민사회	학사
	사회학의 이해	학사
	사회계층과 불평등	학사
	성과 사회	학사
	환경사회학연구	대학원
사회복지학과	여성복지론	학사
	장애인복지론	학사
협동과정 여성학전공	섹슈얼리티와 성평등	학사
	여성사연구	대학원
	남성성과 젠더	대학원
연계전공 과학기술학	과학기술과 젠더	학사
간호대학	사회문화적 다양성과 건강	대학원
법과대학	젠더와 법	학사
	법 여성학	대학원
윤리교육과	국가와 시민	학사
	사회와 정의	대학원
사회교육과	시민교육과 사회윤리	학사
	시민교육과 민주주의	학사
	비판적 시민교육	학사
협동과정 글로벌교육협력전공	교육과 성평등	대학원
아동가족학과	가족, 젠더, 일	대학원
의과대학	다양한 국제기구와 각국의 원조기관: 무엇을 어떻게 하나요?	학사
	해외여행과 건강	학사
기초교육원	세계음악	학사

자료: 다양성 현황조사 (자료기간: 2015. 2학기-2016. 1학기)

- 이 중 대부분의 과목이 각 학과/학부/교실의 전공이나 대학원 과목이다. 특히 고학년을 대상으로 개설되는 과목들은 타과 학생들이 수강하기는 부담스럽기 때문에 다양성 주제에 대해 관심이 있는 학생도 실제 교과목을 수강하기는 매우 어려운 상황이다.
- 교양이나 각 학과/학부/교실의 1학년 과목에 다양성 관련 과목들이 많이 제공되는 것이 학생들에게 유용할 것이다. 현재 개설되어 있는 다양성 교과목들 중 관심있는 교수들이 공동강의(co-teaching)로 개론 수준의 강의를 개발하는 것도 좋은 방법일 듯하다.

4.2. 해외대학 사례

- 미국의 여러 대학들은 점차 학부에서 다양성 관련 교과목을 필수 교과목으로 만들고 있다. 특정 강의를 지정하는 것이 아니라, 대체로 대학에서 인정하는 다양성 교과목 목록을 제시하고 그 중 1개를 수강하도록 한다. 이들 과목은 교양이나 전공 학점으로도 인정되기 때문에 학생들에게 별도의 부담은 되지 않는다.
- 다양성 교육에 적극적인 캘리포니아대학 LA 캠퍼스(UCLA)의 경우를 예시하면 총 75개 범주에 걸쳐 각 범주마다 적게는 한 과목부터 많게는 수십 과목에 이르는 과목들이 개설되어 있다. 각 범주에 해당하는 강의를 1개씩만 예시하면 다음과 같다.

〈표 5-18〉 UCLA의 다양성 교과목 예시

Category	Course Title
African American Studies	Social Organization of Black Communities
American Indian Studies	Introduction to American Indian Studies
American Sign Language	Enforcing Normalcy: Deaf and Disability Studies
Ancient Near East	Jerusalem: Holy City
Anthropology	Culture and Society
Applied Linguistics	Language and Gender: Introduction to Gender and Stereotypes
Arabic	Contemporary Arab Film and Song
Art	Chicana Art and Artists
Arts and Architecture	Arts Encounters: Exploring Arts Literacy in 21st Century
Arts Education	Introduction to Arts Education for Multiple Public
Asian	Introduction to Buddhism
Asian American Studies	History of Asian Americans
Chicana and Chicano Studies	Introduction to Chicana/Chicano Studies: Social Structure and Contemporary Conditions
Chinese	Chinese Civilization
Civic Engagement	Engaging Los Angeles
Classics	Fantastic Journey: Antiquity and Beyond

Communication Studies	Sex from Biology to Gendered Society
Community Health Sciences	Introduction to Community Health Sciences
Comparative Literature	Great Books from World at Large
Dance	Global Perspectives on Dance
Digital Humanities	Los Angeles Tech City: Digital Technologies and Social Justice
Disability Studies	Perspectives on Disability Studies
Earth, Planetary, and Space Sciences	Natural Disasters
Education	Introduction to Art Education for Multiple Publics: Theory and Practice
English	American Novel
English Composition	English Composition, Rhetoric, and Language
Environment	Good Food for Everyone: Health, Sustainability, and Culture
Epidemiology	Terrorism, Counterterrorism, and Weapons of Mass Destruction: Practical Approach
Ethnomusicology	Music Around World
Film and Television	History of African, Asian, and Latin American Film
French	French Cinema and Culture
Gender Studies	Introduction to Gender Studies
General Education Clusters	Interracial Dynamics in American Culture and Society
Geography	Cultural Geography
German	Holocaust in Film and Literature
Gerontology	Diversity in Aging: Roles of Gender and Ethnicity
Global Studies	Globalization: Markets
Health Policy and Management	Healthcare for Vulnerable Populations
History	Social Knowledge and Social Power
Honors Collegium	Representing Medicine: Artm Literature, and Film
International and Area Studies	Introduction to Southeast Asia
Islamic Studies	Introduction to Islam
Italian	Italy between Europe and Africa
Japanese	Japanese Civilization
Jewish Studies	Social, Cultural, and Religious Institutions of Judaism
Korean	History of Korean Civilization
Labor and Workplace Studies	Work, Labor, and Society Justice in U. S.
Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Studies	Introduction to Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender Studies
Life Sciences	Health Disparities
Linguistics	Introduction to Study of Language

Middle Eastern Studies	Origins of Judaism, Christianity, and Islam
Molecular, Cell, and Developmental Biology	AIDS and Other Sexually Transmitted Diseases
Music	Development of Latin Jazz
Music History	History of Rock and Roll
Neuroscience	Neurobiology of Bias and Discrimination
Philosophy	Philosophical Analysis of Contemporary Moral Issues
Physiological Science	Disease Mechanisms and Therapies
Political Science	Introduction to Comparative Politics
Portuguese	Brazil and Portuguese-Speaking World
Psychology	Psychology and Education
Public Policy	Culture and Political Structure of Los Angeles
Religion	Introduction to History of Religions
Scandinavian	Introduction to Scandinavian Literatures and Cultures
Slavic	Christianities East and West
Social Welfare	Diversity in Aging: Roles of Gender and Ethnicity
Society and Genetics	Biotechnology and Society
Sociology	Social Organization of Black Communities
South Asian	Religion in Classical India: Introduction
Southeast Asian	Gender Issues in Southeast Asia
Spanish	Latin American Culture
Theater	Drama of Diversity
Urban Planning	Planning with Minority Communities
Vietnamese	War in Vietnamese Popular Culture
World Arts and Cultures	Introduction to World Arts and Cultures
Yiddish	From Old World to New: Becoming Modern as Reflected in Yiddish Cinema and Literature

자료: 캘리포니아 주립대학교 홈페이지(<http://www.ucla.edu>)

- 위의 목록은 대학 커리큘럼이 얼마나 다양한 지역의 역사, 언어, 문화를 다루는지를 잘 보여준다. 다양성 교과목은 사회학, 여성학, 사회복지학 등과 관련이 깊다고 생각하기 쉽지만, 위의 예시를 보면 문학, 지역학, 보건학, 예술, 그리고 이과 분야들에 이르기까지 수많은 학문 영역이 포함되어 있다.
- 각 교과목은 각자의 분야에서 학생들에게 세상이 얼마나 다양한지를 이해시키고 타자의 관점에서 세상을 바라보는 경험을 제공하려 노력한다.

4.3. 선한인재 교과목

- 다양성 교육과 같은 취지로 2016년 개설된 '선한인재 교과목'은 학부생 대상의 교양강좌이며, 특히 융합주제강좌는 다학제적 접근으로 삶의 문제를 성찰하기 위해 2016년 2학기에 신규로 개설되었다.

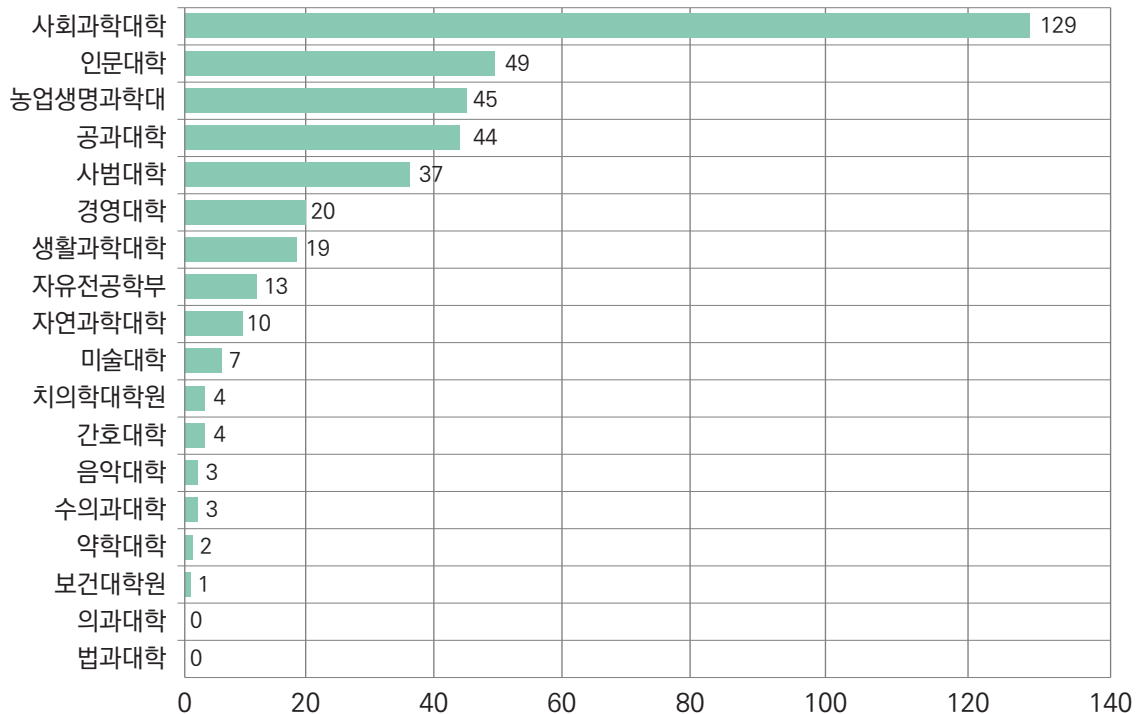
〈표 5-19〉 2016년 개설된 선한인재 교과목 세부 목록

교과목명	주관학과	교과과정	교과구분
독서세미나-고전에 길을 묻다	기초교육원	학사	교양
인간학 개론-나는 누구이며 어떻게 살 것인가	기초교육원	학사	교양
융합주제강좌: 행복	기초교육원	학사	교양
융합주제강좌: 생명	기초교육원	학사	교양

자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2015. 2학기-2016. 1학기)

- 선한인재 교과목의 2016년 단과대학별 수강현황은 다음과 같다.¹⁰⁹⁾

(단위: 명)



자료: 다양성 현황조사(자료기간: 2015. 2학기-2016. 1학기)

〈그림 5-7〉 단과대학별 2016년 선한인재 교과목 수강 현황

- 단과대학별 선한인재 교과목 수강 인원을 보면, 사회과학대학 학생이 129명으로 가장 많으며 그 다음으로 인문대학, 농업생명과학대학, 공과대학, 사범대학 순이다.

¹⁰⁹⁾ 이 교과목이 학사과정의 교양과목이기 때문에 대학원생들은 거의 수강하지 않는다.

4.4. 인권센터 인권/성평등교육

- 인권센터에서 2016년 실시한 인권/성평등교육의 참여현황은 다음과 같다.

〈표 5-20〉 2016년 인권센터 인권/성평등교육 참여현황¹¹⁰⁾

(단위: 명, %)

구분	교수	학생	직원	총계
총인원	5,878	28,490	2,385	36,753
이수자	3,188	9,707	3,160	16,055
이수율	54.0	34.0	132.0	44.0

자료: 인권센터(교수는 대학의 분류를 따라 비전임교원, 조교, 명예교수 포함)

- 〈표 5-20〉의 교육 참여현황은 온라인과 오프라인 교육을 모두 포함하고 있다. 온라인 인권/성평등 교육은 여성가족부가 추진하는 폭력예방교육의 세부지침에 따라 구성하며, 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육을 연1회 이상 의무적으로 받도록 운영하고 있다.
- 인권센터에서는 구성원의 특성에 따라 직접 찾아가는 맞춤형 오프라인 교육도 실시하고 있다. 신임교수 워크숍을 비롯하여 직원 직무교육, 신입생 오리엔테이션, 학생자치단체장 모임, 해외교환학생, 관련기관 교육 등에 이르기까지 대면교육을 통해 학내 인권/성평등 의식 증진을 도모하고 있다.
- 또한 2015년부터 매월 셋째주 목요일을 서울대학교 '인권/성평등교육의 날'로 지정하고 다양한 주제의 교육을 실시하고 있다. 2016년도 1학기과 2학기에 각각 네 차례의 오프라인 교육을 실시하였다.

¹¹⁰⁾ 직원은 온/오프라인 교육 동시 이수자가 많아 이수율이 100%를 넘는다.

5. 다양성 정책연구

5.1. 다양성 관련 정책연구

- 지난 10년 간 학내에서 수행된 정책연구 중 다양성 관련 연구는 다음과 같다.

〈표 5-21〉 2007년~2016년 서울대학교 다양성 관련 정책연구 목록

영역	연도	연구기관 또는 책임자	연구과제명
교원 인사	2008	-	서울대학교 교수의 휴직·파견·겸임 제도에 관한 연구
	2008	여성연구소	여교수 채용확대 방안 연구
	2010	여교수회·여성연구소	여교수 지원제도 도입에 관한 연구
다양성	2016	다양성위원회/노정혜	서울대학교 구성원과 운영의 다양성 증진 방안
	2016	다양성위원회/한신갑	서울대학교 교원 다양성 증진 방안 연구
	2016	다양성위원회/임혜란	서울대학교 다양성 환경조사
성평등	2007	성희롱·성폭력상담소	서울대학교 여학생 성희롱·성폭력상담소 활용 활성화 방안 연구
	2007	양성평등추진위원회	양성평등에 입각한 대학교원인사제도의 개선방안에 대한 콜로키움
	2008	양성평등추진위원회/교수학습 개발센터	대학 Staff의 성인지적 감수성 훈련 프로그램
	2011	양성평등추진위원회	여성인력 참여확대를 위한 서울대학교 양성평등 조치계획 추진실적 보고서
	2013	여교수회/박은정	여성글로벌리더십 강화방안연구
	2014	여교수회/홍기선	서울대학교의 양성평등추진정책의 검토와 발전방향 제시
	2016	여교수회/정효지	서울대학교 의사결정구조의 성평등성에 관한 연구
인권	2014	인권센터/정진성	고등교육기관에서의 인권교육 실태조사
	2014	인권센터	대학원생 인권실태 및 제도개선 조사보고서
	2016	인권센터	서울대학교 대학원생 인권실태 및 교육환경 조사보고서
국제화	2010	-	외국인 교수를 위한 교원 인사규정 영문화 연구
	2010	평의원회/양병이	외국인 교수를 위한 서울대학교의 행정지원체제 효율화 방안
	2012	린 일론(Lynn Ilon)	International Professors at Seoul National University: Issues and Context
	2012	서경호	서울대학교의 중국어 교육강화 및 중국관련 강좌 활성화 방안에 관한 연구

	2012	신의항	서울대학교 외국인학생을 위한 학사 및 생활지도 방안연구
	2013	린 일론(Lynn Ilon)	외국인 교원 서울대학교 정책 및 절차 제언
	2014	College of Engineering/ 버나드 에거(Bernhard Egger)	International Faculty Committee Report
	2016	College of Engineering/ 버나드 에거(Bernhard Egger)	International Faculty Committee Report
	2016	평의원회/오명석	외국인 학생의 대학 내 생활여건 개선에 관한 연구
생활 지원	2009	-	SNU 멘토링 프로그램 활성화 방안에 관한 연구
	2010	-	관악캠퍼스 생활환경 개선에 관한 제언
	2010	-	유아보육 교육기관 개원을 위한 연구
	2012	정근식	관악캠퍼스 환경 개선과 문화화를 위한 기본구상
	2012	서영거	서울대학교 구성원 건강을 위한 캠퍼스 체계에 관한 연구
	2014	평의원회/장소원	서울대학교 대학생활문화의 개선방안
	2015	평의원회/민병무	학내 구성원의 주거복지 실태 및 RC 사례 연구
	2015	한성림·곽금주	정신건강과 인성함양을 위한 서비스체계 구축 및 활성화 방안 연구
	2016	교수협의회/이봉의	서울대학교 Agenda 2020에 대한 연구
	장애 지원	2008	-
2015		평의원회/우지숙	장애학생들의 학교생활에 대한 연구
2016		인권센터	서울대학교 학내 장애인이동환경 조사사업 결과보고서

자료: 본부 기획과(연구기관이나 연구책임자가 확인되지 않는 자료 포함)

- 한 해 동안 학내에서 수행되는 정책연구는 20여개인데, 자료의 한계로 연구과제명만을 통해 선별한 다양성 관련 정책연구과제 목록은 위와 같다.
- 지난 10년 동안 교원의 다양성 증진, 외국인 구성원 지원, 장애학생 지원, 구성원의 복지와 생활지원, 인권보호 등은 꾸준히 연구되어온 의제이며, 이러한 정책연구를 통해 다양성 보호와 증진을 위한 제도들이 지속적으로 생겨나고 있다.

5.2. 2016년 다양성위원회 연구과제

- 다양성위원회는 매년 두 개의 기획연구과제를 수행하고 있다. 설립 첫 해인 2016년에 수행한 정책연구과제는 『서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구』와 『서울대학교 다양성 환경조사』이다. 두 과제의 연구결과를 간략히 요약하면 다음과 같다.

5.2.1. 교원 다양성 증진 방안 연구

(1) 연구의 필요성과 목적

대학의 기능인 연구와 교육, 그리고 사회봉사를 효과적으로 수행하기 위해 필요한 자원과 동력 중 가장 핵심적인 것 중 하나는 교원의 구성으로, 본 연구는 다양한 구성원에게 기회를 보장해 모든 성원들이 개인적 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 하고, 그렇게 구성된 집단만이 가질 수 있는 공동체적 역량을 확보할 수 있는 환경을 조성하는 것에 초점을 둔다.

교원 구성에 초점을 맞출 때 외국인 교원 문제와 함께 가장 눈여겨 볼 지점은 바로 여성교원과 관련된 문제들이다. 현재 우리나라의 대학 여성전임교원의 비율은 22.3%이며(한국연구재단, 2015), 서울대학교의 여성전임교원은 14.6%(서울대학교 통계연보, 2015)이다. 한편 서울대학교의 여학생 비율은 꾸준히 증가하여 2015년 입학생의 45.5%가 여성이다.

이러한 여성교원의 저대표성은 교원과 학생 간 수적 불균형의 문제 뿐 아니라 여러 방면에서 문제를 야기시키고, 대학의 조직문화와 의사결정구조에도 지대한 영향을 미칠 수 있다. 따라서 여성교원의 증대를 통한 교원 다양성 확보는 평등과 다양성의 가치라는 정당성 측면에서도 요구되지만 대학의 수월성 증진이라는 효용성 측면에서도 함께 요구된다.

지난 10여 년 간 학내에서 여성교원과 관련된 연구는 지속적으로 진행되어 왔으며, 이 보고서의 목적은 기존의 논의와 제언을 계승하면서 보다 실천적 방안을 모색하고 구체적이고 현실적인 정책들을 제안하는 것이다. 이와 같은 관점에서 서울대학교 교원 다양성을 증진하기 위한 방안을 크게 채용 부문과 역량 강화 부문으로 나누어 제시하고 있다.

(2) 정책적 제언

A. 여성교원 채용 확대를 위한 방안

첫째, 여성교원 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 실천방안이 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.

〈표 5-22〉 교육공무원법 개정안 예시

구분	기존안	개정안
교육공무원법 제11조 3항	대학 교원을 신규채용 함에 있어서는 특정 대학에서 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 제1항 (대학교원의 신규채용)	대학교원을 신규채용하는 경우에는 법 제 11조 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 제 11조 제4항의 규정에 의하여 교원의 다양성 척도가 고등교육법 시행령 28조 1항의 모집단위별 채용인원의 5분의 2를 초과하도록 하여야 한다. 여기서 교원 다양성 척도는 전체 신입교원 (N) 중 타 전공 또는 학과 출신인 교원 (n1)과 소수 성별 교원 (n2)의 합의 비($(n1+n2)/N > 2/5$)로 정의한다. 단 타 전공 또는 학과 출신 교원과 소수 성별교원을 이중으로 계상할 수 없다.
서울대학교 교원인사규정 제9조 제3항	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 제 1항 및 제2항에 따른다.

B. 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 활동 뿐만 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.

5.2.2. 서울대학교 다양성 환경조사

(1) 연구의 필요성과 목적

2016년 ‘서울대학교 다양성 환경조사’는 서울대학교에서 처음 실시된 대학 다양성 환경조사(Campus Climate Survey)로서 대학 내 다양성의 현황을 구성원의 관점에서 충실히 조사하는 데 초점을 맞췄다. 캠퍼스 환경이란 단순한 날씨(조직의 분위기 그 자체)가 아니다. 그것은 대학에서 일어나는 개인들끼리의, 학문적인 그리고 전문적인 상호작용들에 대한 실제적인 혹은 인지적인 척도이다(University of California, 2014).

따라서 환경조사에서는 서울대학교의 다양성 환경의 중요도와 만족도에 대한 평가, 다양성을 저해하는 차별 경험, 서울대학교 구성원으로서의 효능감, 정책 대안에 대한 의견 등을 조사하였고, 이러한 질문을 통하여 서울대학교의 다양성 현황을 입체적으로 이해하고, 다양성의 가치를 저해하는 요인들을 밝혀냄으로써 정책적 대안을 모색할 수 있는 기초 자료를 마련하고자 하였다.

(2) 조사설계 및 방법

본 설문지의 주요 대상은 서울대학교 내 전체 구성원이다. 세부적으로 구성원은 학부생, 대학원생, 교원, 연구원 그리고 직원으로 구분된다. 학부생 및 대학원생 집단의 경우 재학생, 휴학생 및 수료생 등 모든 구성원이 조사대상으로 포함되고, 교원집단은 교수집단 외 서울대학교 단과대학 또는 개별연구소에서 근무하는 연구원 집단으로 세분화된다. 나아가 교수집단은 교수, 부교수 및 조교수를 포함하는 전임교수와 기금, 연구, 시간교원 등의 비전임교원으로 구분된다. 마지막으로 직원 집단은 정규직 직원과 비정규직 직원으로 구분하여 설문을 진행하였다. 또한 서울대학교 구성원을 크게 내국인 집단과 외국인 집단으로 구분하였으며 외국인 집단의 경우 동일 내용의 영어설문지를 작성해 조사에 활용하였다.

조사기간은 2016년 9월 27일부터 10월 25일까지 약 한 달간 진행하였으며, 환경조사는 서울대학교 자체 설문조사 프로그램을 활용하여 교내 구성원들의 서울대학교 이메일 주소 정보 협조를 받아 온라인 조사를 실시하였다. 외국인 구성원은 국문 설문지와 영문 설문지를 배포하여 둘 중 편한 언어로 답하도록 요청하였다.

이번 조사에는 서울대학교 전체구성원 38,829명 중 5,240명이 응답하여 약 13%의 응답률을 보였으며, 세부집단별 응답률을 보면, 학생은 12%, 교원은 19%, 연구원은 38%, 직원은 17%로 연구원의 응답률이 가장 높았다. 한편 내외국인을 구분하면 내국인은 13%, 외국인은 33%로 외국인 구성원의 응답률이 높게 나타났다.

(3) 주요 조사결과

A. 다양성 문화 전반에 대한 평가

서울대학교 구성원들은 전반적으로 서울대 캠퍼스의 문화적 다양성 확보가 중요하다고 인식하고 있는 반면에 그 만족도에 있어서는 보통 수준을 드러내고 있다. 특히 캠퍼스 안에서 소수 집단에 해당하는 여성 교원 집단, 비정규직 직원 집단에서 '소수집단 존중 문화'에 대한 중요도와 만족도 사이의 간극이 크게 나타나는 것을 볼 수 있는데 이는 대학 내에 존재하는 차별적 현실을 반영하는 것이다.

B. 차별 문화에 대한 평가

차별문화 개선의 중요성에 대해서는 10명 중 9명이 중요하다 혹은 매우 중요하다고 답하여 서울대학교 구성원들의 높은 인식 수준을 드러내고 있었다. 차별경험의 성별 차이가 모든 집단에서 관찰되는 가운데, 성별에 따른 경험 차이가 가장 큰 것은 교원 집단이었다. 남성 교원의 차별경험은 31.3% 수준으로 교내에서 가장 낮은 반면, 여성 교원의 차별경험은 62.4%로 교내에서 가장 높다.

또한 여성이 경험하는 차별의 주요원인은 '성별', '출신학교', '전공' 등이었으며, '지위', '연령', '외모', '결혼

여부'로 인한 차별 역시 여성이 남성에 비해 훨씬 더 많이 경험하였다. 흥미롭게도 외국인이 내국인보다 교내에서 차별을 경험한 비율이 적게 나타났는데, 이는 서울대학교 내 차별은 내국인 집단 안에서 더 심하게 이뤄진다는 점을 보여준다.

C. 다양성 존중 문화에 대한 평가

서울대학교 내에서 다양성 및 소수집단 존중문화가 매우 중요하다고 인식하는 비율은 51.5%로, 대다수의 구성원이 다양성 및 소수집단 존중문화를 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다.

다양성 증진을 위한 개선 사항에 대해서는 학생들은 1순위 기준 '차별행위금지 제도화', '일·생활 균형', '장학금 제도', '입학전형 개선' 순으로 지적하였으며, 교원 및 연구원 집단에서는 1순위 기준 '조직문화' 개선과 '채용제도'가 높은 순위를 보였고, 직원 집단은 '채용제도', '조직문화', '승진제도' 등으로 개선이 시급하다고 지적하였다.

D. 서울대학교 국제화 평가

서울대학교 국제화 평가에 있어서는 중요도 및 만족도는 전반적으로 미흡한 수준의 평가를 받고 있으며, 교원집단에서 국제화의 중요도와 만족도 간의 간극이 두드러지는 것으로 나왔다. 서울대학교 내 내국인과 외국인 구성원 모두 국제화 환경이 개선되어야 한다고 인식하고 있으며, 응답결과들을 통해 좀 더 해외 방문과 교류를 증진하는 정책적 개선과 외국인 학생들이 서울대학교에서 적응하는데 도움이 될 수 있는 방안의 마련이 필요함을 확인할 수 있다.

E. 일·생활 균형 및 삶의 질 평가

'일·생활 균형'에 대해 서울대학교 구성원은 약 70%가 '매우 중요하다'라고 답했지만, 현재의 일-생활 균형에 대한 만족도는 2.89점으로 '보통' 미만의 평가를 보인다. '일·생활 균형'은 서울대학교 전체 다양성에 대한 평가에서 가장 낮은 만족도를 보이며, 향후 개선의 필요성이 가장 두드러지는 분야이다. 최근에는 서울대학교 구성원에게 요구되는 높은 수월성 수준에 더하여 빠른 연구 업적이나 교육성과를 요구하는 분위기가 강해지고 있기 때문에 모든 집단에 걸쳐 일중독에 가까운 시간을 일에 할애하고 있는 것이라 볼 수 있다.

적어도 서울대학교 내 복지의 향상과 제도 개선을 통해서 구성원의 스트레스를 경감할 수 있도록 하는 노력이 필요하다. 예상대로 여성 교원과 여성 대학원생이 '일·생활 균형'이 가장 필요한 집단으로 나타났으며, 돌봄이 필요한 가족이 있거나 결혼한 집단에서 현재의 가족친화제도가 개인의 진로 및 경력에 부정적으로 인식되고 있다는 결과가 나왔다. 따라서 서울대학교 내 특히 여성 구성원의 '일·생활 균형'을 위한 실질적인 제도 개선 혹은 복지의 향상이 필요하다는 점을 보여준다.

(4) 정책적 제언

조사결과를 종합해 보면, 서울대학교 내 다양성 현황은 구성원의 중요도 인식과 만족도 간의 차이가 두드러진다고 볼 수 있다. 분석결과로부터 몇 가지 정책적 제언을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 중요도에 있어서 다양성 문화 전반, 차별문화, 소수집단 존중, 국제화 수준, 그리고 ‘일-생활 균형’에 대한 중요도는 4점 이상을 기록하며 ‘대체로 중요하다’ 또는 ‘매우 중요하다’에 근접했으며, 특히 ‘일-생활 균형’이 4.61점으로 서울대학교 구성원들이 가장 중요하게 여기는 요소로 나타났다. 그러나 만족도는 대개 3점으로 ‘보통’ 수준을 보이며, 중요도 대비 만족도가 상대적으로 높은 영역은 없다. 특히 구성원들이 가장 중요하게 생각하는 ‘일-생활 균형’의 경우 3점 미만의 만족도를 보이며 ‘다소 불만족’스러운 수준을 보였다. 구성원의 삶의 질 문제 개선을 위한 제도적 지원이 보다 확대되어야 함을 시사해 준다.

둘째, 성차별 문제를 집단별로 보면 ‘여성 교원’ 집단이 전체적으로 가장 취약한 집단으로 나타났으며, 그 다음으로 취약한 집단은 여성 직원 집단으로 차별경험, 소수집단 존중, 그리고 ‘일-생활 균형’에 있어 저조한 평가를 보인다. 특히 여성 직원 집단의 경우 비정규직으로 구성되어 있는 특징을 보여 집단 내 성차에 따른 문제가 고용형태의 문제로까지 전이되는 점을 알 수 있다. 이와 같이 성차별 문제에 가장 취약한 집단은 여학생이라고 생각하기 쉽지만 여성 교원과 여성 직원 역시 성차별 문제를 심각하게 생각하고 있으며 이는 성평등 관점에서 조직문화와 제도의 개선이 함께 이루어져야 함을 의미한다.

셋째, 세부 직위에 따른 구성원 만족도 현황 결과 비정규직 직원이 다양성 문화 전반, 차별문화, 소수집단 존중 문화, 그리고 ‘일-생활 균형’에 있어 가장 낮은 만족도를 보이며 구성원 내 취약집단으로 자리한다. 즉 직원 측면에 있어 주변부에 자리한 집단을 포용하는 서울대학교 다양성 문화 형성이 필요할 것이다. 비정규직 직원 등 위계관계에서 주변화된 집단이나 사회경제적 소수자를 배려하는 다양성 존중 문화가 보다 확산될 필요가 있다.

전체적으로 볼 때 서울대학교의 다양성 환경은 한국의 전반적인 문화의 영향을 받고 있음을 확인할 수 있었다. 대학 내 다양성 환경이 중요하고 소수자들의 의견이 존중되어야 한다는 인식은 높은 반면, 현실적으로 소수자들은 존중을 받지 못하고 있다는 생각이 강하였고, 모든 구성원들이 조직문화 및 채용과 승진 제도 개선, 복지 향상 등을 통해 다양성 확보와 증진이 가능할 것이라 기대하고 있다.

6. 다양성 관련기관

- 서울대학교 구성원의 교육과 연구, 대학생활을 지원하는 기구와 역할을 정리하면 다음과 같다. 주로 본부와 부속시설 중심으로 정리하였으며, 이들 외에도 IV-3장에서 소개한 단과대학들의 다양한 기관들이 있다.

〈표 5-23〉 서울대학교 내 다양성 관련기관

	기관	설립년도	주요 역할
본부	교무처		교원 인사, 대학 학사운영, 교육과정 개발, 학사관리 등
	학생처		학생 활동 및 행사 지원, 장학복지 지원 등
	연구처		연구 지원 및 연구비 관리, 연구시설 및 연구원 관리 등
	입학관리본부		입학전형별 신입생 선발, 대학원 입시, 학사편입학 등
	국제협력본부		국제교류, 국제행사, 외국인 교수 및 연구원, 학생 지원
	양성평등추진위원회	2003년	여교수 채용확대 계획 조정, 채용과정에서 성차별 발생 관련 업무 관할
	다양성위원회	2016년	총장 직속 자문기구, 정책연구, 다양성 증진 홍보와 교육
부속 시설	기초교육원	2002년	학사과정의 기초교양교과 개발 및 운영 학문의 기초, 학문의 세계, 선택교양 3개 영역으로 구성
	교수학습개발센터	2001년	교육지원, 학습지원, 이러닝콘텐츠개발, 글쓰기교실 매월 웹진 『가르침과 배움』 발행, 온라인 자료실 등 운영
	인권센터	2012년	성희롱·성폭력상담소, 인권상담소 운영, 인권교육, 실태조사 인권침해 사안 상담, 신고접수, 조사, 해결방안 제공
	장애학생지원센터	2003년	장애학생의 교수·학습 및 대학생활의 다양한 서비스 지원
	경력개발센터	2006년	진로상담과 설계, 취업컨설팅, 여학생, 장애학생 경력개발 선후배 연계강화, 산학협력 강화, 해외인턴십 연계 등
	대학생활문화원	2001년	24시간 스누콜 상담전화 운영, 심리상담과 심리검사 대인관계 프로그램, 역량개발 프로그램, 멘토링, 자원봉사
	정신건강센터	2007년	학생과 교직원 정신건강관리, 예방활동, 실태조사 등
	보건진료소	1957년	일차의료기관으로 의료서비스 제공 질병예방과 건강증진 정책과 연구 주도
	관악학생생활관	1975년	학부생활관, 대학원생활관, 가족생활관 등 운영
	어린이보육지원센터	1998년	백학어린이집과 느티나무어린이집 운영 교직원과 학생 자녀로서 영아반, 유아반, 유치반으로 운영
	자치 기구	총학생회	1992년
대학원 총학생회		2013년	학과별 자치회 통한 대학원생 네트워크, 대학원생 권리증진
외국인학생회(SISA)		2007년	외국인학생 체육대회, 문화체험, 국제음식축제 등
교수협의회		1960년	교수 권리 보호 및 상호간 친목과 복지 증진, 정책연구 등
여교수회		1989년	여교수 친목도모 및 권리증진, 성평등정책 등 정책연구
국제교수회(IFA,가칭)		준비 중	외국인 교원 친목도모, 복지증진, 서울대 국제화 향상 기여
서울대학교노동조합		2012년	공무원노동조합에서 법인화 이후 노동조합으로 전환
맘인스누		2012년	'부모학생' 온라인 커뮤니티, 경력관리와 육아를 함께 할 수 있는 캠퍼스 환경 조성, 타대학과 연대 모색

자료: 서울대학교 홈페이지(<http://www.snu.ac.kr>)

VI. 요약 및 정책 제언

1. 요약

『서울대학교 다양성보고서 2016』은 서울대학교를 다양성의 관점에서 새로 보는 자체평가 성격의 보고서이다. 서울대학교에 어떤 다양한 구성원들이 있고 대학 운영에 다양성이 어떻게 반영되고 있는가를 보기 위해, 자료를 분석하여 현황과 쟁점을 살펴보았다. 앞으로 다양성 관련 정책의 방향을 올바르게 제시할 수 있도록 정확한 현황을 파악하기 위해 최선의 노력을 기울였으나, 세부기관이나 개인들의 입장에서 보면 편차와 예외, 또는 오류가 상당수 있을 것으로 짐작된다. 앞으로 지속적인 수정 보완이 필요할 것이다.

II장에서는 서울대학교의 다양한 구성원들에 대해 살펴보았다. 첫째, 구성원을 새로 분류하였는데, 특히 강조한 점은 (1) 그동안 대학통계에 반영되지 않았던 학부와 대학원의 미등록 수료생과 연구생을 추가하고, (2) 비전임교원/연구원들을 주요 역할과 전업/교류 상태에 따라 재분류하고, (3) 직원에 일반정규직외에도 다양한 근무형태의 직원들을 포함한 것이다. 둘째, 학과/학부/교실별 전임교원과 재학생의 분포를 분석하면서, 여성, 타대학 학부출신, 외국인 교원을 아우르는 다양성 임용의 현황과 중요성을 강조하였다. 서울대학교 전체 전임교원 중 여성의 비율이 15.0%이고, 여성 전임교원(여교수)이 10% 미만인 학과/학부/교실이 전체 학과/학부/교실의 36.0%에 이르는 것이 가장 큰 문제 중 하나로 보인다. 셋째, 2016년에 대표적인 과소대표집단으로 설정한 다양성 임용(여성/타교/외국인) 전임교원, 비전임교원/연구원, 다양한 사회경제적 조건의 학생들, 다양한 근무조건의 직원들에 대해 현황을 파악하고 앞으로 나아가 할 방향을 생각해 보았다.

III장에서는 다양한 구성원들이 대학의 주요 의사결정과 거버넌스에 얼마나 참여하고 있는가를 살펴보았다. 과소대표집단 중 여교수 집단의 참여도가 학내 주요보직 13.3%, 주요위원회 14.0%, 평의원회 13.3%임을 보이고, 이는 정부의 <양성평등기본법>상 여성 참여 최소비율 40.0%의 절반도 안 되고, 서울대학교 여교수 비율 15.0%에도 못 미치는 수치임을 지적하였다. 대학 운영에 다양한 구성원의 대표성을 진작시키는 보다 적극적인 조치가 필요해 보인다.

IV장에서는 다양한 구성원들이 대학생활을 만족스럽게 유지하며 자신의 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 학교가 얼마나 지원을 하고 있는가를 살펴보았다. 역량강화 프로그램, 경제적 지원, 학습과 생활 지원, 외국인 지원, 장애 지원, 일·생활 균형 지원 등에 대해 흠어져 있는 자료를 수집하였다. 앞으로 각 구성원 집단의 의견을 반영하여 더욱 적극적이고 효율적인 지원정책을 수립할 수 있을 것으로 기대된다.

V장에서는 서울대학교가 보다 개방적인 학문적공동체로 발전하고 서울대학교 구성원 모두가 다양성에 대한 이해와 존중을 증진시키기 위해 현재 진행되고 있는 일들을 살펴보았다. 교육과 연구의 국내외 교류, 외국어 강의개설, 다양성 관련 교육, 다양성에 관한 정책연구, 학내 관련기관 등에 대해 현황을 살펴보았다. 앞으로 더 과감한 열린 교류와 미래지향적 교육, 다양성 발전을 위한 정책 수립과 책임있는 실행이 이루어질 것을 기대한다.

이번 연구를 통해 그동안 서울대학교에서 다양성의 발전을 위해 많은 노력이 이루어졌으며, 앞으로도 많은 노력이 필요함을 확인할 수 있었다. 서울대학교는 모든 구성원이 함께 만들어 나가는 사회이며, 국민의 기대와 희망이 실려있는 기관이다. 우리 모두가 협력하여 서울대학교를 다양성의 가치를 존중하는 성숙한 학문공동체가

자 모범적인 화합의 사회로 발전시켜 나갈 것을 기대한다. 우리의 노력을 통해 서울대학교가 학문적으로 세계를 선도하고 사회의 발전에 기여하는 인재들을 양성하는, 자랑스러운 대학으로 자리매김할 것을 믿는다.

2. 2017년 주요 정책 제언

2.1. 교원의 다양성 임용 증진을 위한 본부 차원의 추진방안 제시

- 교원의 다양성 임용 증진을 위한 본부 차원의 실행방안 제시를 제안함. 다양성 임용은 II-2장에서 제안한 바 대로 여성, 타대 학부 출신, 외국인 중 한 가지 이상의 조건에 해당하는 전임교원의 임용을 의미함. 2016년 다양성위원회에서 발간한 『서울대학교 교원 다양성 증진방안 연구』에서 기존의 교육공무원법과 그 시행령에서 교원 신규채용 시 특정 대학의 학사학위 취득자에 편중되지 않도록 규정한 내용을 합리적으로 해석하고 확대하여, 여성, 타대 학부 출신, 외국인의 비율이 모집단위별 채용인원의 5분의 2를 초과하도록 개정할 것을 제안한 바 있음.

2.2. 여성 전임교원의 주요 위원회 참여 확대 명문화

- 다양한 구성원 집단의 대표성 제고를 위한 첫 번째 단계로 여성 전임교원의 주요위원회 참여율(III-3장) 제고에 대한 규정화를 제안함. 2015년 제정된 <양성평등기본법>은 정부 위원회 구성 시 한쪽 성이 60%를 초과하고 있지 않도록 규정하고 있음. 현재 여교수의 구성비율을 고려할 때 본부의 주요위원회 구성 시 여성의 최소 참여율을 20%로 명문화하고 실천할 것을 제안함. 중장기적으로 중앙정부위원회의 수준으로 상향 조정하는 방안을 모색할 필요 있음.

3. 추진과제

3.1. 단기 추진과제(1-2년)

3.1.1. 구성원의 직무와 현황을 반영하는 정확한 분류

- 기금교원과 HK교원을 전임교원으로 분류
- 비전임교원과 연구원의 역할과 근무조건에 따른 정확한 분류
- 조교 중 비학생조교에 대해 적절한 직무명을 부여하고 대학통계에서 직원으로 분류. 학생조교는 학생과 직원 범주에 중복되므로 한 쪽으로 분류 검토
- 다양한 근무형태의 직원이 모두 서울대학교 법인의 직원임이 잘 이해되도록 적절한 직명 검토. ‘법인직원’이 일반정규직 직원만을 지칭하는 현재의 직명은 적절치 않음

3.1.2. 통계자료 구축 및 보완

- 학생 중 학부와 대학원의 미등록 수료생에 대한 통계자료 구축 및 보완
- 비전임교원과 연구원에 대한 통계자료 구축 및 보완

- 직원 중 일반정규직 직원이 아닌 직원들에 대한 통계자료 구축 및 보완

3.1.3. 다양성 지표 개발

- 서울대학교의 구성과 운영, 구성원들 업무와 활동의 각 영역에서 다양성 현황을 점검하고 발전시킬 수 있는 적절한 다양성 지표의 개발 및 활용

3.1.4. 외국인 교원의 지원 확대

- 우수한 외국인 교원이 안정적으로 교육과 연구를 수행할 수 있도록 외국인의 특수한 상황을 고려한 주거와 자녀교육 지원 방안
- 한국생활 정착을 돕기 위한 한국어 강의 수강 인센티브 제공

3.2. 중장기 추진과제(3-5년)

3.2.1. 다양한 구성원의 구성비율 제고를 위한 계획 수립과 실행

- 서울대학교의 다양한 구성원 중 특히 다음 집단의 구성 비율을 높이기 위한 적극적인 계획 수립과 실행 필요
 - (1) 여교수
 - (2) 외국인
 - (3) 다양한 사회경제적 조건의 우수한 학생들
 - (4) STEM(과학, 기술, 공학, 수학) 분야의 여학생

3.2.2. 다양한 구성원의 대표성 제고를 위한 계획 수립과 실행

- 다양한 구성원 집단이 대학의 주요 의사결정과 거버넌스에 참여할 수 있는 방안 연구 필요

3.2.3. 대학생활 지원 확대

- 비전임교원/연구원 집단이 보다 안정적으로 교육과 연구에 전념할 수 있도록 대학이 앞장서서 정부나 한국연구재단 등에 주도적으로 개선 방안을 제시하고 대학 자체적으로 공공혜택의 기회를 늘리는 노력 필요
- 서울대학교 행정의 전문성 제고를 위해 일반정규직이 아닌 직원들의 역량강화 교육과 공공혜택의 기회를 늘리는 노력 필요
- 기본생활비를 포함하는 장학금 확충
- 기숙사 수용인원 확대
- 직장어린이집 수용인원 확대와 교내 시간제 보육서비스 마련
- 학부와 대학원의 수료생에 대한 학사지도 강화
- 외국인 구성원을 위한 학술한국어 교육 제공
- 모든 구성원을 위한 국제교류 프로그램의 확대와 내실화
- 장애 지원 프로그램을 교원/연구원과 직원으로 대상 확대

3.2.4. 학술활동과 인식·문화의 다양성 증진

- 다양성 인식과 존중 문화 확산을 위한 구체적 방안들에 대한 지속적 연구. 다양한 구성원 집단들이 주체적으로 연구를 수행하고 정책을 제안하는 문화 발전
- 다양성 인식과 존중 문화 확산을 위한 교육 개발. 다양성 교과목 목록 작성과 보다 많은 학생들이 수강하도록 하는 방안 연구
- 다양성 관련 정책연구들의 미래지향적 정책 제언과 본부의 적극적이고 책임 있는 실행

I 감사의 글

『서울대학교 다양성보고서 2016』을 발간하는 작업은 2016년 10월 기관별 다양성담당자를 위촉하고 2017년 1월 다양성 현황조사를 실시하면서 본격적으로 시작되었습니다. 동시에 다양성위원회 기획 및 연구소위원회를 중심으로 발간팀이 구성되어 수차례 회의를 통해 목차 구성부터 통계분석 내용 검토까지 수많은 논의가 이루어졌습니다. 원래 3개월로 예상했던 보고서 발간작업은 목차가 여러 차례 수정되면서 6개월로 연장되었고, 많은 분들께 신세를 지게 되었습니다. 이 자리를 빌려 그 분들께 감사의 마음을 전합니다.

발간팀의 기획에 따른 다양성 현황조사와 그 이후 수시로 이루어진 자료요청에 흔쾌히 자료를 보내주신 모든 분께 감사드립니다. 우선 단과대학의 다양성담당자로서 적극적인 협력을 해 주신 박혜영(인문대), 변순복(사회대), 연진희(자연대), 김근아(간호대), 심명아(경영대), 윤선화(공대), 김상훈(농생대), 양예솔(미대), 전해영(법대), 조나연(생활과학대), 이리라(수의대), 김민아(약대), 우미숙(음대), 정유린(의대), 박명진(치의학대학원), 정애라(자유전공학부), 김민수(보건대학원), 권진아(행정대학원), 최서영(환경대학원), 전선희(국제대학원), 강민석(융합과학기술대학원), 이복형(국제농업기술대학원), 설유경(공학전문대학원)님께 감사드립니다.

본부와 부속시설, 연구소에 근무하는 이진아, 최인형, 권영주, 정기철(교무과), 정혜임, 박중호, 나유희, 이연주(학사과), 박기영, 최미숙(학생지원과), 이지은, 박소현, 김수진(연구지원과), 이미연, 김세훈(인사교육과), 염성문(재무과), 전지숙, 민지원(장학복지과), 최충현(입학관리과), 김주안(교수학습개발센터), 임희진(장애학생인권센터), 박은진(인권센터), 윤나리(평의원회), 하현주(대학생활문화원), 배기탁(관악생활관), 전재명(산학협력단), 정선주(아시아연구소), 오하림(그린바이오과학기술연구원), 오수정(통일평화연구원), 장정수(생명공학공동연구원), 김은정(금융경제연구원), 이미나(아시아에너지환경지속가능발전연구소), 오유정(응용물리연구소)님도 감사드립니다.

많은 도움을 주신 김영아(교무과), 장한얼(교무과), 김은영(학사과), 박기홍(인사교육과), 노영희(학생지원과), 이나경(사범대), 김홍리(국제협력본부)님께는 특별한 감사를 전합니다. 집필과정에서 통계분석을 도와준 박정현(사회발전연구소), 김민정(여성학협동과정), 오현섭, 하근엽(컴퓨터공학과), 윤영관(다양성위원회), 인포그래픽 디자인을 담당한 정선희(인포그래픽 디자이너)님께도 감사를 전합니다. 그리고 정기회의에서 여러 차례 보고서의 방향과 목차를 함께 검토해 주신 김기현, 전창후, 조은수, 최진영, 김정희, 힐러리 핀참-성(Hilary V. Finchum-Sung), 홍지수, 신연수, 김영희(이상 다양성위원회 위원) 선생님과 김은미(다양성위원회 간사)님께도 감사를 전합니다.

여러분께서 다양한 위치에서 다양한 도움을 주신 덕분에 『서울대학교 다양성보고서 2016』이 발간될 수 있었습니다. 모두 고맙습니다.

편집팀

- 홍기선(대표, 인문대학 영어영문학과 교수)
- 이정상(의과대학 흉부외과교실 교수)
- 이철수(법학전문대학원 법학과 교수)
- 이근관(법학전문대학원 법학과 교수)
- 전화숙(공과대학 컴퓨터공학부 교수)
- 배은경(사회과학대학 사회학과 교수)
- 이승희(의과대학 의학과 교수)
- 한영혜(국제대학원 교수)
- 이나경(사범대학 주무관)
- 김수연(기획과 담당관)
- 배유경(다양성위원회 책임전문위원)
- 홍정아(다양성위원회 전문위원)

부록

1. 다양성위원회 위원
2. 2016 다양성위원회 활동
3. 기관별 다양성담당자 명단
4. 2017 서울대학교 다양성 파이어니어 선발전 수상 과제목록

다양성위원회 위원

〈표 7-1〉 다양성위원회 위원 명단 (2016. 4. 1. 기준)

구분	성명	직위, 소속
위원장	노정혜	자연과학대학 생명과학부
부위원장	이정상	의과대학 의학과
위원 (당연직)	조흥식	교수협의회 회장, 사회과학대학 사회복지학과
	한영혜	여교수회 회장, 국제대학원
	김병문	교무처장, 자연과학대학 화학부
	김정한	학생처장, 농업생명과학대학 농생명공학부
	이철수	기획처장, 법학전문대학원 법학과
위원 (임명직)	김정희	미술대학 서양화과
	전화숙	공과대학 컴퓨터공학부
	최진영	사회과학대학 심리학과
	힐러리 핀참-성 (Hilary V. Finchum-Sung)	음악대학 국악과
	이나경	사범대학 기획행정실
위원 (위촉직)	신연수	동아일보 편집국 부국장
	김영희	한겨레신문 편집국 사회에디터
	홍지수	치의학대학원 치의학과 05학번

〈표 7-2〉 다양성위원회 위원 명단 (2016. 10. 1. 기준)

구분	성명	직위, 소속
위원장	노정혜	자연과학대학 생명과학부
부위원장	이정상	의과대학 의학과
위원 (당연직)	조흥식	교수협의회 회장, 사회과학대학 사회복지학과
	한영혜	여교수회 회장, 국제대학원
	김기현	교무처장, 인문대학 철학과
	이준호	학생처장, 자연과학대학 생명공학부
	이근관	기획처장, 법학전문대학원 법학과
위원 (임명직)	김정희	미술대학 서양화과
	전화숙	공과대학 컴퓨터공학부
	최진영	사회과학대학 심리학과
	힐러리 핀참-성 (Hilary V. Finchum-Sung)	음악대학 국악과
	이나경	사범대학 기획행정실
위원 (위촉직)	신연수	동아일보 편집국 부국장
	김영희	한겨레신문 편집국 사회에디터
	홍지수	치의학대학원 치의학과 05학번

2016년 다양성위원회 활동

I. 정기회의

1. 제1차 정기회의 (2016. 3. 14)

1) 보고안건

- 제1호. 다양성위원회 구성 및 운영 계획
- 제2호. 창립기념포럼 안내
- 회의내용
 - 창립포럼을 통해 서울대 내외에 다양성위원회의 출범을 알리고, 하버드대 주디스 싱어(Judith Singer) 교수를 초청하여 하버드대의 다양성 증진 노력과 경험을 공유하고자 함. 또 한 학내 유관기관장 초청하여 다양성위원회와 협력관계를 도모하고 서울대가 당면한 다양성 이슈를 논의하는 시간 마련

2) 심의안건

- 제1호. 2016년 연간활동계획(안)
- 제2호. 2016년 정책연구과제(안)
- 회의내용
 - 다양성위원회의 역할과 기능, 목표에 대해 논의
 - 교원 임용에서의 다양성 증진과 함께 외국인에게 배타적인 학내 환경 개선 필요
 - 서울대 학생들의 다양성 감수성을 향상시키기 위해서 문화·체육·예술 분야에서 다양한 경험을 하고, 역량을 강화할 수 있도록 학교 차원의 지원 방안 모색

2. 제2차 정기회의(2016. 6. 13)

1) 보고안건

- 제1호. 창립포럼 개최
- 제2호. 기획연구과제 착수: 서울대 교원 다양성 증진 방안 연구
- 회의내용
 - 교원 다양성 증진 방안 연구과제로 교원 다양성 현황 및 지표, 여성 교원증가가 정체된 현재 상황 검토, 교원임용 관련법과 규정에 대한 적합성 검토 예정
 - 외국인 교원에 대한 지속적인 지원시스템이 부재한 상황에서 다양성위원회가 학교 전체를 아우르는 구속력 있는 외국인교원 정책을 추진할 필요
 - 다른 기관의 우수 정책이나 사업 발굴하여 홍보

2) 심의안건

- 제1호. 다양성위원회 소위원회 구성(안)
- 제2호. 기관별 다양성담당자 위촉(안)
- 회의내용
 - 영역별 소위원회 구성하고, 현 임명직 위원이 소위원회 위원장 맡음. 정기회의 때마다 소위원회 활동을 점검하고, 소위원회 활동을 위한 예산 확보
 - 기관 및 단과대학/대학원과의 긴밀한 협력이 요구되므로 기관별로 부기관장/부학장/부원장과 담당 직원 1인을 다양성담당자로 위촉

3. 제3차 정기회의(2016. 9. 30)

1) 보고안건

- 제1호. 제2회 다양성위원회 포럼 개최
- 제2호. 기획연구과제I: 교원 다양성 증진 방안 요약보고
- 제3호. 기획연구과제II: 서울대 다양성 환경조사
- 제4호. 소위원회 활동 및 추가예산 지원
- 제5호. 홈페이지 개설
- 제6호. 개교 70주년 기념 외국인 구성원 행사
- 회의내용
 - 기획연구과제 연구책임자 연구결과 요약보고 발표. 여성교원 채용 확대를 위한 서울대의 제도 개선 위해 교무처의 역할 요청
 - 서울대학교 다양성 환경조사에 단과대학별, 기관별로 참여 홍보 요청
 - 다양성위원회 홈페이지 구축 시 해외 대학의 다양성 정책 소개 등 풍부한 정보제공하여 활용도 높일 것

2) 심의안건

- 제1호. 다양성 백서 2016 발간(안)
- 회의내용
 - 10월 중 기관별 다양성담당자 위촉 요청공문 발송하고 기획 및 연구소위원회 중 심으로 다양성보고서 발간팀 구성. 외국인 교원 지원방안 논의

4 제4차 정기회의(2016. 12. 29)

1) 보고안건

- 제1호. 기획연구과제I: 최종보고서 발간 및 교무처 전달

- 제2호. 제3회 다양성위원회 포럼
- 제3호. 기획연구과제III: 서울대학교 다양성 환경조사 요약보고
- 제4호. 기관별 다양성담당자 위촉 및 워크숍
- 제5호. 소위원회 활동
- 제6호. 연례보고서 발간계획
- 회의내용
 - 학내의 여성 교원 증가 뿐 아니라 한국 대학의 여성 교원 실태에 대해서도 관심가져야 하며 타대학 여교수회와 연대활동 필요
 - 9월-10월에 실시한 서울대 다양성 환경조사 결과보고
 - 기관별 다양성담당자의 역할 가시화 제안
 - 행정 및 대회협력소위원회는 외국인 교원 주거문제 개선안을 학생처에 전달하여 2017년 3월 첫째 주 정기운영위원회에서 심의할 예정
 - 다양성위원회는 학내 이슈 뿐 아니라 우리 사회의 의식개혁에 공헌할 수 있는 방안 모색 제안
2017년 발간 예정인 다양서보고서에서 단기/중장기 과제 제시

2) 심의안건

- 제1호. 2017년 기획연구과제 공모계획
- 제2호. 2017년 제1회 다양성 Pioneer 경진대회
- 제3호. 2017년 다양성위원회 활동계획
- 회의내용
 - 2017년 2월 중 기획연구과제: 서울대 다양성 지표연구 공모
 - 3월 중 다양성 아이디어 공모전 개최. 공모전 제출 연구과제를 기초교육원 '가치 탐구와 실천' 과목으로 연계하기 위한 일정 고려 필요
 - 장기적으로 볼 때 신입생세미나 등 제도화된 교육 프로그램 운영 방안 모색

II. 소위원회 활동

1) 기획 및 연구소위원회

- 1차 회의(2016. 10. 28)
 - 다양성 연례보고서 발간팀 구성과 발간 일정
 - 연례보고서 예상목차 논의
- 2차 회의(2016. 11. 25)
 - 다양성 연례보고서 예상목차 검토 및 발간팀 구성
 - 2017년도 기획연구과제 논의
- 3차 회의(2016. 12. 9)
 - 보고서를 위한 다양성 현황조사 지표 논의와 제안
 - 2017년도 기획연구과제 공모 일정

2) 교육 및 홍보소위원회

- 1차 회의(2016. 9. 28)
 - 다양성위원회 홈페이지 구성과 콘텐츠 논의
 - 2017년도 다양성위원회 1주년 기념 UCC 공모전
- 2차 회의(2016. 12. 1)
 - 다양성의 가치와 사회혁신을 가르치는 교과목 개발(안)
 - 2017년도 다양성위원회 교육 및 홍보 계획(안)
- 3차 회의(2016. 12. 20)
 - 다양성 아이디어 공모전과 교과목 연계방안
 - 2017년도 다양성위원회 홍보 전략

3) 행정 및 대외협력소위원회

- 1차 회의(2016. 7. 14)
 - 외국인 교원 주택 여건 개선(안)
 - 외국인 교원 한국어 강의 수강 시 수업료 지원 및 강의책임시간 감면(안)

III. 다양성위원회 포럼

1. 창립포럼

1) 포럼 목적

- 다양성위원회 출범 서울대 내외에 선포
- 다양성위원회의 설립 목적과 비전, 앞으로의 역할 소개
- 해외연사 초청하여 해외대학 다양성 관련정책 경험 공유
- 학내 다양성 유관기관 초청, 협력과제 탐색

2) 포럼 개요

- 일 시: 2016년 3월 23일(수) 15:00-18:00
- 장 소: 아시아연구소 영원홀(101동 210호)
- 행사명: 왜 다양성인가
- 프로그램
 - 축사: 성낙인(서울대학교 총장)
 - 기조발제: **서울대학교 다양성위원회의 역할과 과제**
노정혜(서울대학교 다양성위원회 위원장)
 - 초청강연: **Lessons Learned in Fostering Faculty Development and Diversity**
쥬디스 싱어(Judith Singer)(Senior Vice Provost for Faculty Development & Diversity, Harvard University)
 - 패널토의: 한인섭(인권센터 소장)
이준호(자연대 교무부학장)
조승아(국제협력본부 부분부장)
임혜란(여성연구소장)
김보미(총학생회장)
 - 자유토론 및 질의응답
 - 리셉션

2. 2차 정책포럼

1) 포럼 목적

- 다양성위원회 기획연구과제인 『서울대 교원 다양성 증진 방안 연구』의 일환으로 본 연구의 초점인 여성교원 증대와 역량강화를 위한 제도적 방안 모색과 함께 국내외 대학의 우수사례 발굴

2) 포럼 개요

- 일 시: 2016년 9월 9일(수) 14:00-18:00
- 장 소: 아시아연구소 영원홀(101동 210호)
- 행사명: 교원 다양성 증진 방안
- 프로그램
 - 개 회 사: 노정혜(다양성위원회 위원장)
 - 축 사: 백희영(전 여성가족부 장관)
 - 기초발제: **왜 (또) 여성교원인가**
한신갑(서울대 사회학과)
 - 발 표: **Recent Activity in Japan for Gender Equality in University and Next-generation Invitation to STEM**
치카코 요시다-노로(Chikako Yoshida-Noro)(Nihon University, College of Industrial Technology)
교원 다양성과 대학의 지위는 어떤 관계가 있는가
김현미(연세대 문화인류학과)
 - 토 론: 윤애선(부산대 불어불문학과/ 부산대 여교수회 회장)
정효지(서울대 보건대학원/ 서울대 여교수회 부회장)
질의응답
 - 리 셉 션: 다양성위원회/여교수회 주관
장소: 호암교수회관 릴리움(1층)

3. 3차 정책포럼

1) 포럼 목적

- 지난 10월 서울대학교 전 구성원을 대상으로 온라인으로 실시한 ‘서울대학교 다양성 환경조사’ 결과분석 발표 및 토론 진행
- 서울대 구성원의 다양성에 대한 인식과 평가를 바탕으로 정책과제 발굴과 앞으로의 정책방향 모색

2) 포럼 개요

- 일 시: 2016년 12월 13일(화) 16:00-18:00
- 장 소: 아시아연구소 영원홀(101동 210호)
- 행사명: 서울대학교 다양성 환경조사
- 프로그램
 - 인사말: 노정혜(서울대학교 다양성위원회 위원장)
 - 축사: 박찬욱(서울대학교 교육부총장/대학원장)
 - 발표: **기조발제**
 - 임혜란(서울대학교 여성연구소장)
 - 대학의 다양성 지표와 환경조사**
 - 배유경(서울대학교 다양성위원회 전문위원)
 - 서울대학교 구성원의 다양성 인식과 평가**
 - 김석호(서울대학교 사회학과 교수)
 - 토론: 이나영(중앙대학교 사회학과 교수)
 - 장덕진(서울대학교 사회학과 교수)
 - 배은경(서울대학교 여성학협동과정 교수)

IV. 외국인 구성원 지원

1. 외국인 교원 간담회

1) 간담회 개요

- 일 시: 2016년 6월 9일(목) 15:00-17:00
- 장 소: 다양성위원회 위원장실(롯데국제교육관 514호)
- 참 석: 다양성위원회(5명), 정책연구팀(2명), 외국인 교원(5명)
데이비드 라이트(David Wright)(인문대), 조이 김(Joy Kim)(자연대)
오토 반 구르트(Otto van Koert)(자연대), 소냐 마틴(Sonya N. Martin)(사범대)
버나드 에거(Bernhard Egger)(공대)
- 목 적: 외국인 교원이 직면한 주요 이슈를 파악하고 이를 바탕으로 교원 다양성증진을 위한 개선안 탐색.
외국인 교원과의 네트워킹 통한 협력과계 구축

2) 회의내용

- 기획연구과제 『교원 다양성 증진 방안』, 『서울대 다양성 환경조사』에 대한 의견
 - 임용된 외국인 교원을 적극적으로 유지하기 위한 정책(retention policy) 필요
 - 퇴직하는 외국인 교원 대상으로 퇴직 면접(exit interview) 실시하여 퇴직 원인 파악하고 구체적인 개선안 마련
 - 다양성 환경조사 시 젠더, 인종, 민족, 장애, 성적 지향 등 다양성 범주 고려
- 외국인 구성원 지원 방안
 - 외국인 학생 및 외국인 교원의 한국어 학습 지원 시스템 필요
 - 한국인 교직원의 다양성 감수성 향상을 위한 교직원 대상의 교육 지원 필요
 - 교환학생 대상으로 운영 중인 'SNU Buddy' 프로그램을 외국인 학생 전체 확대
 - 외국인 교원으로 이루어진 다양성위원회 자문단 구성
- 간담회 이후 참석자 서면 제안
 - 외국인 대상으로 일상생활에서 자주 발생하는 미묘한 차별(micro-aggression)에 대한 인식 제고 필요
 - 외국인 교원의 의사결정구조 참여, 연구지원, 주거지원 등 확대
 - 외국인 구성원의 정보 접근성 향상을 위해 행정문서의 영문 번역 확대 필요

2. 개교 70주년 기념 글로벌 토크 콘서트 ‘Let’s Talk Global SNU’

1) 목적

- 지난 70년 간 서울대에서 외국인 구성원의 발자취와 제도적 뒷받침의 역사를 살펴보고 외국인 구성원과 서울대가 함께 발전해 나가는 방안 모색
- 개교 70주년을 맞이하여 세계적인 경쟁력을 갖춘 대학으로 발돋움하기 위해 서울대의 진정한 국제화와 다양성의 가치에 대한 외국인 구성원의 목소리 청취

2) 행사 일정

- 일 시: 2016년 10월 5일(수) 16:00-18:00
- 장 소: 문화관 중강당
- 행사명: Let’s Talk Global SNU: Difference, Diversity, Dream together
(글로벌 토크콘서트: 다르지만 다양하게 다함께)
- 주 최: 다양성위원회, 학생처, 국제협력본부

3) 프로그램

- 사회자: 박재민(체육교육학과卒, 행정대학원 석사수료, 배우)
- 출연진: 버나드 에거(Bernhard Egger)(컴퓨터공학과 교수), 힐러리 핀참-성(Hilary V. Finchum-Sung)(국악과 교수), 새미 라샤드(Samy Rashad)(국어국문학과 석사과정), 아델라 보로위악(Adela Borowiak)(국제대학원 박사과정), 최문연(Cui Wenyan)(교육학과 박사과정), 트레버(Trevor)(기계항공공학부 학사과정)
- 초 대: 로버트 이언 메케이(Robert McKay)(컴퓨터공학과 퇴직 교수)
- 주요내용
 - 70분 간 토크콘서트, 오프닝과 엔딩 축하공연 3팀(다양성위원회, 주관부서)
 - 외국인 구성원의 에세이, 사진, 동영상 공모전 시상식(학생처)
 - 외국인 졸업생 축하 동영상 및 외국인 구성원의 역사 동영상(국제협력본부)

V. 서울대학교 다양성 환경조사(2016. 9. 26 - 10. 25)

- 서울대 전 구성원을 대상으로 2016년 9월 26일부터 약 한 달 간 온라인 설문조사 실시. 총 5,240명이 참여하여 약 13%의 응답률을 보임. 설문지는 다양성 문화 전반 평가, 차별문화, 소수집단 존중, 국제화 수준, 일·생활 균형 등 다섯 영역으로 나누어 중요도와 만족도를 물어보고 개선안에 대한 구성원의 의견을 알아봄

 서울대학교 70주년
The 70th Anniversary of SNU

서울대학교 다양성 환경조사

온라인 설문조사 기간 : 9. 26 - 10. 25

설문에 참여해 주신 분들께는 추첨을 통해
오천원 상당의 **해피머니 상품권**을 드립니다.

SNU Diversity Climate Survey

Online Survey Period : September 26 - October 25

Happy Money credit of 5,000 won
offered by lottery to respondents

VI. 기관별 다양성담당자 위촉 및 워크숍

1. 기관별 다양성담당자 위촉

- 기획처, 담당자 위촉 요청공문 발송(2016년 10월 13일)
- 38개 단과대/전문대학원/기관별 담당자 위촉 완료(2016년 10월 27일)

2. 다양성담당자 워크숍 개최

1) 목적

- 2016년 10월 기관별로 위촉된 다양성담당자를 대상으로 다양성위원회 비전과 활동 소개하고 앞으로 지속적인 관심과 협력 요청
- 2017년 발간 예정인 다양성보고서의 발간 목적과 목차 설명, 보고서를 위한 다양성현황조사의 내용, 형식, 일정 소개

2) 행사 개요

- 일 시: 2016년 12월 14일(수) 16:00-17:30
- 장 소: 아시아연구소 영원홀(101동 210호)
- 참 석: 기관별 부기관장 또는 담당 직원 50여명
- 프로그램
 - 인 사 말: 노정혜(다양성위원회 위원장)
 - 발 표: 다양성위원회의 역할과 과제
노정혜(다양성위원회 위원장)
연례보고서를 위한 다양성 현황조사 안내
배유경(서울대학교 다양성위원회 전문위원)
 - 질의응답

기관별 다양성담당자 명단

(2016. 10. 27. 기준)

소속	직위	이름	구내전화번호
교무처	교무부처장	이용무	5017
	직원	김영아	5023
학생처	학생부처장	이유리	5010
	선임주무관	노영희	5061
연구처	연구부처장	오정미	7997
	직원	이지은	5196
기획처	협력부처장	한규섭	5012
	행정관	김은미	5116
사무국	선임행정관	유경하	5096
	실무관	이미연	5098
시설관리국	행정관	고광석	5406
	주무관	김미숙	5131
입학본부	부분부장	박필선	9016
	담당관	최충현	2064
국제협력본부	국제협력부분부장	구민교	2583
	직원	김병진	8635
정보화본부	부분부장	윤용태	1372
	담당관	김성욱	5351
인문대학	기획부학장	정병설	6017
	직원	박혜영	6046
사회과학대학	기획부학장	김은미	5897
	선임주무관	변순복	6304
자연과학대학	기획부학장	장원철	8164
	주무관	연진희	8156
간호대학	부학장	박연환	740-8803
	선임주무관	장미숙	740-8806
경영대학	부학장	박희준	6902
	직원	김희영	6908
공과대학	학생부학장	곽승엽	7003
	선임주무관	윤선화	4328
농업생명대학	기획부학장	이인복	4509
	기획팀장	이삼규	4510

미술대학	부학장	신하순	7500(9337)
	실무관	양예솔	7453
법과대학/ 법학전문대학원	학생부학장	허성욱	7532
	직원	전혜영	7538
사범대학	기획부학장	박동열	7895
	주무관	이나경	8872
생활과학대학	부학장	진미정	6801
	직원	조나연	6804
수의과대학	수의학교육실장	김용백	1273
	직원	함은미	1183
약학대학	교무부학장	성상현	7859
	직원	김민아	7863
음악대학	부학장	이신우	8917
	주무관	우미숙	9320
의과대학	학생부학장	김성준	740-8025
	기획팀장	육서영	740-8189
자유전공학부	부학(부)장	양일모	9545
	직원	정애라	9535
보건대학원	부원장	이태진	2702
	실무관	김민수	2705
행정대학원	부원장	이석원	5606
	담당관	박기영	8542
환경대학원	부학원장	윤순진	9391
	직원	최서영	5641
국제대학원	부원장	박태균	8976
	실무관	전선희	8506
치의학대학원	부학장	노상호	740-8681
	직원	임대훈	740-8636
융합과학기술대학원	부원장	곽노준	031-888-9166
	직원	강민석	031-888-9125
국제농업기술대학원	부원장	이희재	033-339-6001
	팀장	이복형	033-339-5686
공학전문대학원	부원장	안경현	7002
	주무관	설유경	2267
기초교육원	부원장	허원기	5414
	실무관	서동철	5690

관악생활관	부관장(교수)	김 현	6071
	직원	배기탁	881-9033
대학생활문화원	원장	곽금주	5792
	담당관	구자양	5496
인권센터	성희룡·성폭력상담소장	조선정	2430
	행정실장	이은숙	2421
환경안전원	교육연구부장	권성원	7844
	직원	손병권	1352

2017 서울대학교 다양성 파이어니어 선발전 수상 과제목록

	분야	수상자(소속)	과제명
대상	문제 해결 과제	서은수 (보건대학원)	부모학생을 위한 서울대학교 규정 수정 및 교내 서비스 제안
우수상	연구 과제	김시은(사범대학)	성중립 화장실(gender-neutral toilet) 도입의 필요성과 기대효과
		김우성(사회과학대학)	과
		박선미(사회과학대학)	정체성 표현으로서의 교내 독립출판물: 퀴즈와 턴투에이블의 문집을 중심으로
	문제 해결 과제	홍기명(공과대학)	여성 대학원생의 졸업기간과 졸업비율에 교원의 가족친화제도에 대한 부정적 인식이 미치는 영향
		강부성(사회과학대학)	학문공동체에서 주변화되기 쉬운 소수자 학생들을 위한 학과 및 단대 차원의 소규모 모임 및 맞춤형 멘토링 제도 도입의 필요성
		오은정(사회과학대학)	학내 구성원의 인권 감수성 증진 교육방안연구·장애인권에 관련된 교양·전공 교과과정의 개발을 중심으로
장려상	연구 과제	존 윤권 송(John Yoonkwon Song) (사회과학대학)	Halal Food: A Chance for Diversity at SNU
		이동현(자유전공학부)	서울대학교 학부생이 경험하는 학내 차별에 관한 연구: 차별의 주제와 기준 그리고 방식
	문제 해결 과제	최지은(공과대학)	공학 분야 여성인력개발에서의 문제점 및 전공을 살린 직업 선택을 위한 정책 방안 제안
		권기성 (스포츠과학연구소)	남성 주도의 스포츠 종목에 대한 여성 스포츠 참여 확대
		성호준(사범대학)	대학원 협동과정의 '융합연구 코디네이터'를 통한 학문 다양성 제고 방안
세베린 젤린스키 (Seweryn Zielinski) (College of Agriculture & Life Sciences)	1. Foreign student support counselors and a monthly roundtable 2. Halal meals on campus 3. My SNU webpage tab: "SNU Life Tips & Hacks"		

서울대학교 다양성보고서 2016

발행처 : 서울대학교 다양성위원회

발행일 : 2017년 9월 1일

발행인 : 노 정 혜

주 소 : 서울특별시 관악구 관악로 1

서울대학교 롯데국제교육관(152-1동) 513호

TEL : 02-880-2015/6

Homepage : <http://diversity.snu.ac.kr>

인 쇄 : 카피플러스 서울대점 (02-878-0610)

© 서울대학교 다양성위원회



서울대학교
다양성위원회
Diversity Council
Seoul National University