

JIPYONG SUSTAINABILITY REPORT

2 부 . 구성원들이 행복한 로펌

로펌의 가장 큰 자산은 '사람'입니다. 특히 '사람중심'을 핵심적인 가치로 여기는 지평에게, 진정성과 윤리성을 가진 진취적인 인재는 무엇과도 바꿀 수 없는 최고의 자산입니다. 지평은 구성원과 함께 성장하기 위해, 공정한 채용절차, 구성원의 다양성, 일·가정 양립을 위한 업무환경, 성장을 위한 교육기회를 만들어가고 있습니다.

01

지평의 구성원

지평의 소속변호사

지평의 변호사 채용정책은 한마디로 '동업자 찾기'입니다. 지평은 소속변호사가 근로자임과 동시에 미래의 동업자가 될 좋은 파트너라고 생각합니다. 지평 리크루트위원회는 최고의 동업자에 어울리는 최선의 채용절차를 마련하기 위해 고심하고 있습니다.

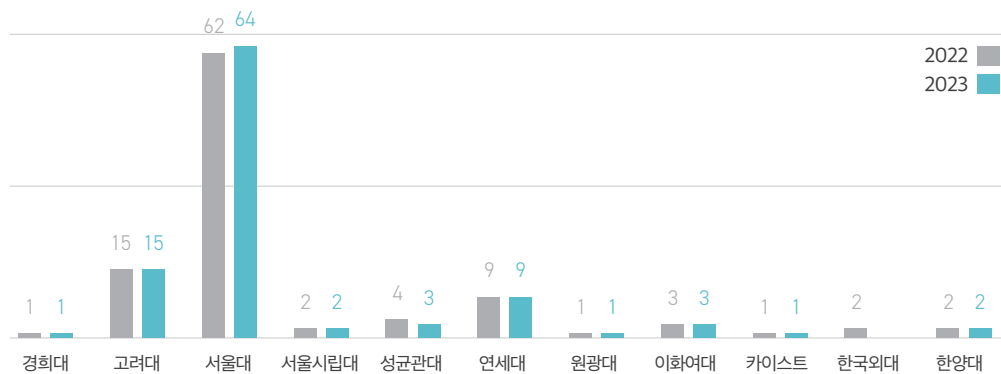
지평은 실무수습 선발 및 신입변호사 선발 과정에서 인적 구성의 다양성 기준을 고려 요소로 포함시켜 다양한 출신학교에서 실무수습 및 신입변호사를 선발하였습니다. 또한 성별, 혼인 여부, 사법연수원과 법학전문대학원, 장애 유무에 관한 차별 없이 채용을 진행하고 있습니다.

지평의 직원

지평은 지원자가 제출하는 이력서에 선발 과정에서 편견을 가지게 할 수 있는 정보를 기재하지 않도록 하여 투명성과 공정성이 침해되지 않도록 주의를 기울이고 있습니다. 또한 채용과정에서 성별·연령·외모·병력 등 비합리적 이유에 의한 차별을 배제하고 있습니다.

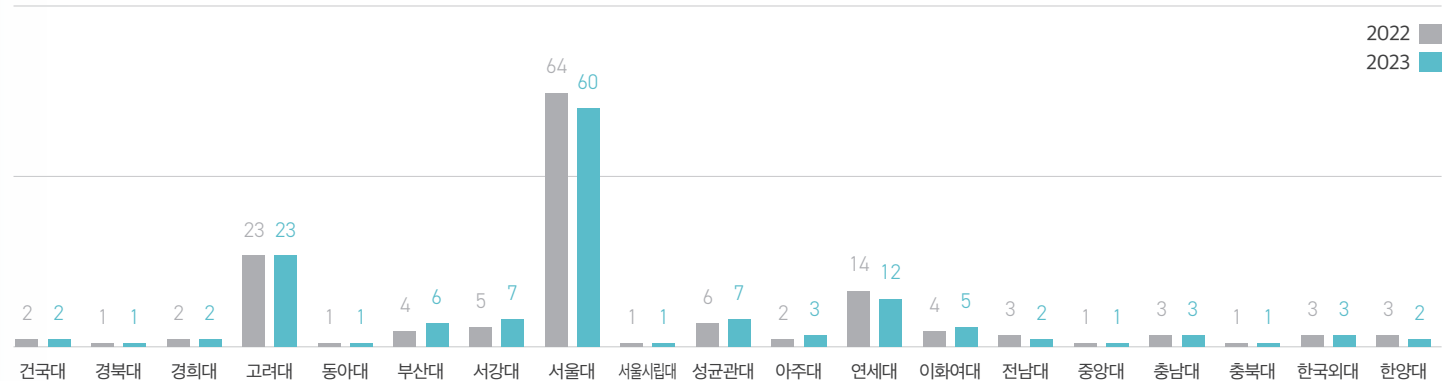
학부별(사법시험) 변호사 구성

(단위 : 명)



법학전문대학원별 변호사 구성

(단위 : 명)



2022-2023년도 신입변호사 성별 비율

여성 14명

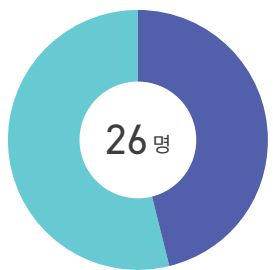
53.8%

(2023년 7명, 2022년 7명)

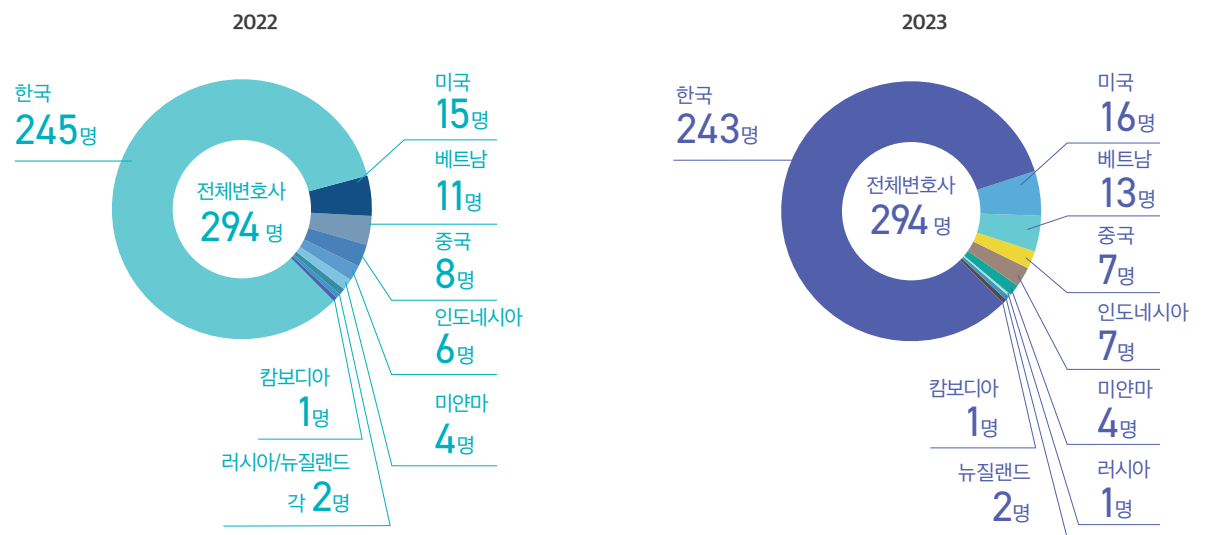
남성 12명

46.2%

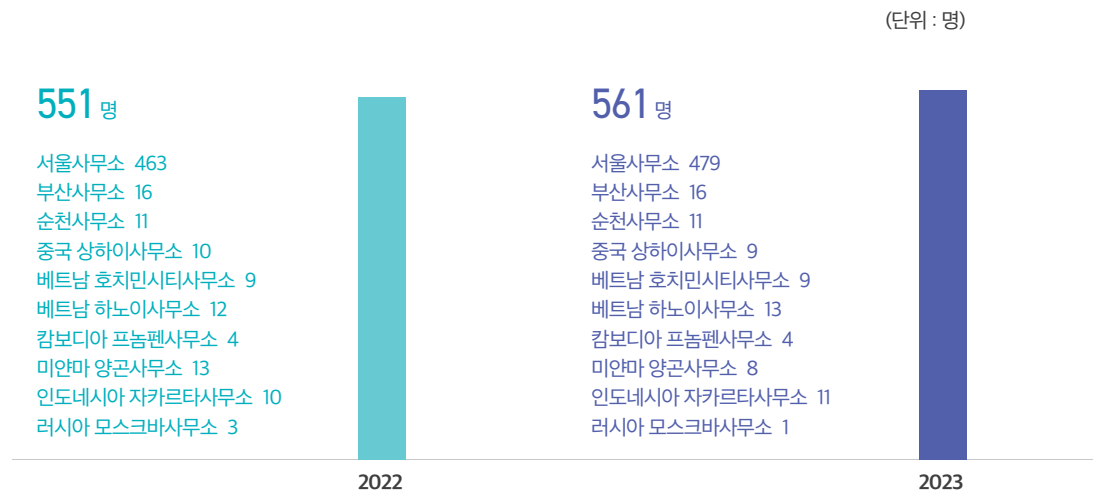
(2023년 3명, 2022년 9명)



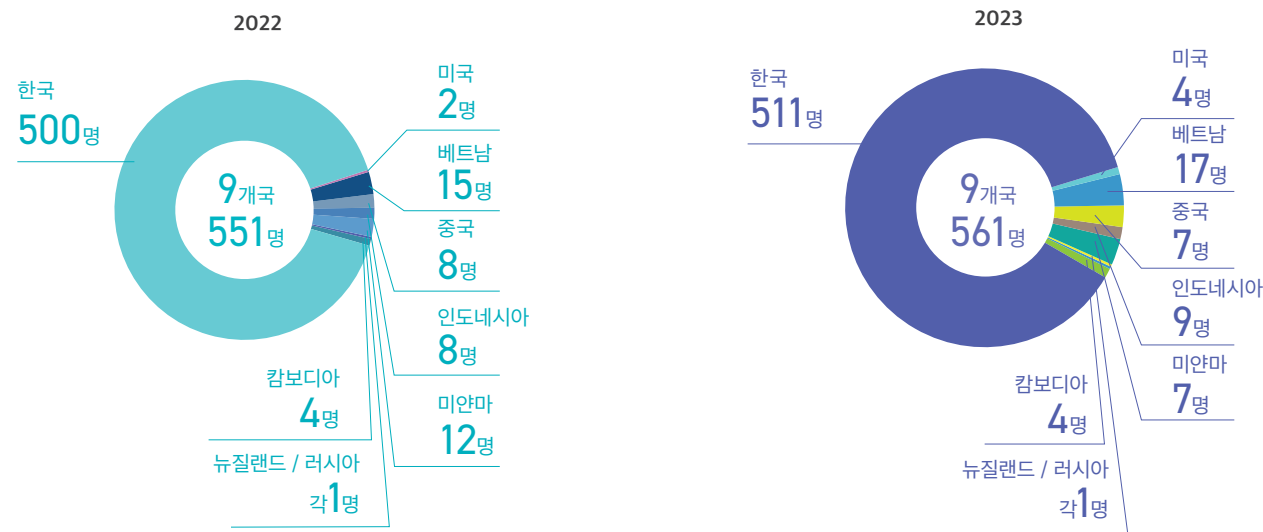
변호사 자격 국가



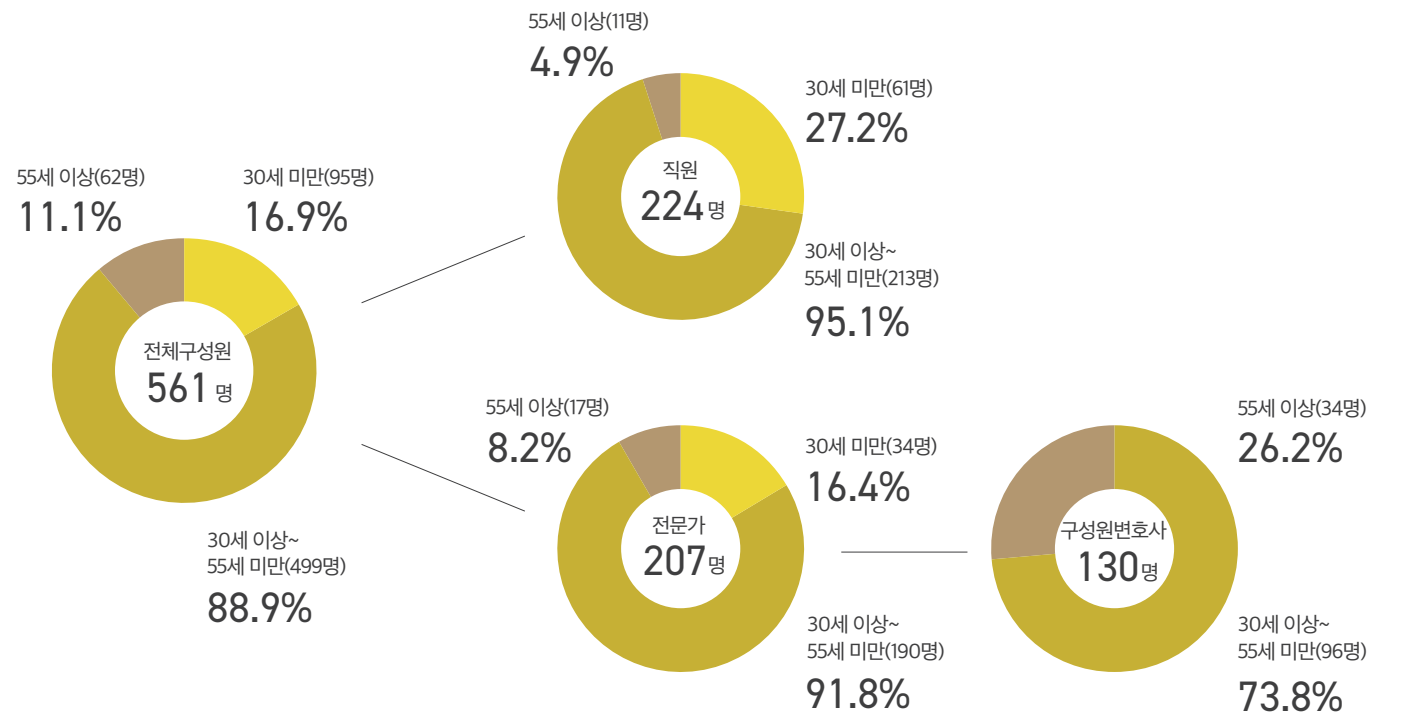
사무소별 구성원



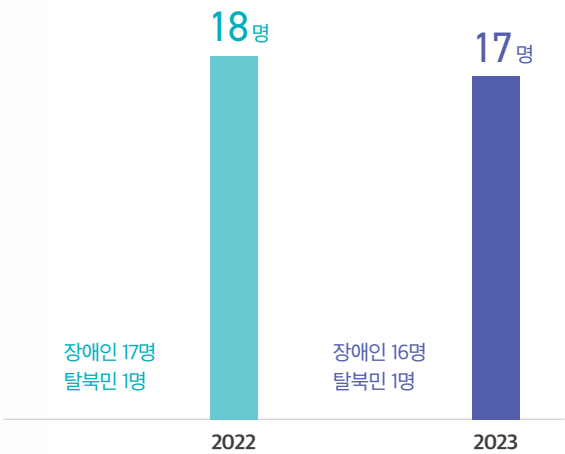
구성원의 국적



구성원의 연령별 구성(2023)



소수자 구성원



*2023년 지평 장애인 의무 고용률 3.86%

2022-2023년 입사 및 퇴직 현황

구분		입사(%)		퇴직(%)	
		2022	2023	2022	2023
전문가	전체	57명(17.4%)	40명(11.8%)	29명(8.9%)	29명(8.6%)
	한국변호사	38명(15.5%)	15명(6.1%)	17명(6.9%)	17명(7%)
	직원	40명(17.7%)	32명(14.2%)	33명(14.6%)	33명(14.7%)
	합계	97명(17.6%)	72명(12.8%)	62명(11.2%)	62명(11%)

구성원의 역량강화

지평아카데미

지평은 지평아카데미를 통해 지평 내부의 전문가는 물론 학계 전문가, 주요 기업 인사, 특수 산업분야의 전문가 등 외부의 인재를 초청하여 지평아카데미를 개최하고 있습니다. 이를 통해 다양한 업무에 대한 식견을 높이고, 또한 개인의 성장도 추구할 수 있는 기회를 제공하고 있습니다.

연도	강연주제
2022	반도체산업의 경쟁원리
	초고령사회를 준비하며 - 건강수명 연장의 사회, 경제적 가치
	국내 데이터 법제 현황
	떨림과 울림 : 물리학의 눈으로 본 우주, 세상, 인간
	행복, 새로운 눈으로
2023	성공의 척도는 사랑하는 사람이 인정하는 사랑의 크기이다
	JIPYONG : NEW HORIZON
	미래를 개척하는 한민족 DNA
	금융규제 동향 및 이슈
	고객이 되어 바라본 로펌, 변호사
	로펌 압수수색 사례 및 몇 가지 고려할 사항
	거대언어모델과 법률 AI에 대한 이해 및 법률가 업무의 변화
	지평 포렌식센터 소개 및 업무 활용방안

신입변호사 교육

지평은 교육연구위원회 주관으로 신입변호사 대상 교육 프로그램을 마련하여 체계적인 교육과 훈련을 통해 구성원의 전문성을 높이고 함께 성장하는 환경을 조성하고자 노력하고 있습니다. 신입변호사 교육은 입사 후 2개월 간은 변호사 윤리, 비즈니스 에티켓, 소송, 자문 의견 등 법률업무에 필요한 사항을 집중적으로 실시하고, 이후에는 매주 금요 세미나 프로그램을 통해 다양한 분야에 관한 법률지식을 습득할 수 있는 기회를 제공하고 있습니다.

교육 프로그램

지평의 현황, 역사, 철학 및 문화

좋은 변호사란

팀즈/아웃룩/워드/로피스 활용법

변호사, 그 설레이는 출발을 위하여

리서치 방법론

타임시트 취지와 가이드라인

학생에서 변호사로

법조인의 삶

민사 소장 과제 및 강평

민사 의견서 강의/민사 의견서 과제 및 강평

보전처분 강의/보전처분신청서 과제 및 강평

민사 답변서 과제 및 강평

자문 의견서 과제 및 강평

헌법소송 신청서 과제 및 강평

계약서 코멘트 과제 및 강평

민사 항소이유서 과제 및 강평

형사 변론요지서 과제 및 강평

민사 상고이유서 과제 및 강평

실사보고서 과제 및 강평

계약서 과제 및 강평

이사회/주주총회 과제 및 강평

금요세미나

지평의 금요세미나는 교육연구위원회 주관으로 시행하는 신입변호사 대상 교육프로그램입니다. 매주 금요일 다양한 주제에 대해 전문변호사가 직접 준비하는 프로그램으로 각 교육프로그램은 대면 및 비대면으로 진행하고 있습니다.

내용

보전처분과 강제집행

대출계약과 담보

M&A 실무와 상법

기업회계 개관

도산법 개관

의견서 작성 및 리서치 방법

공정거래법 개관

노동법 개관

조세법 개관

행정소송 쟁점과 사례

수사절차 및 형사재판절차

건설부동산업무 개관

지식재산법 개관

금융관계법, 자본시장법 개관

외국환거래법

부동산편드/리츠 제도 개관

외국인 투자제도 개관

직원교육

지평은 직원들의 실무역량 향상을 위한 다양한 내부교육을 진행하고 있습니다. 팀 내에서 자체적으로 이뤄지는 교육 외에도 주제에 따라 외부 강사를 초빙하거나 직무능력 향상을 위해 외부 교육이 필요한 경우도 정기적으로 수요를 파악하여 지원하고 있습니다.

교육 프로그램

소송 절차 및 업무 전반에 대한 이해

공정거래 주요 업무

IPO 및 PE 업무 개관

민사집행법 실무

파일오픈, 빌링 체크 등 사건관리

활용도 높은 실무 엑셀

파워포인트 잘 만드는 법

부가세 기초

산업안전관련 - 심폐소생술, 심장충격기 사용법

산업안전관련 - 상처받지 않는 대인관계

나의 장기연수 경험



건설부동산그룹 **한철웅 변호사**

저는 2022년 한 해 동안 서울대학교 대학원 법학과 박사 과정으로 장기연수를 다녀왔습니다. 장기연수를 가기 전에 어느 정도 학점을 이수해 두었기에 두 학기 동안 재학하면서 수료를 할 수 있었습니다.

저의 전공은 헌법·통일법입니다. 그러나 전공에 크게 구애받지 않고 비교적 다양한 수업을 들었습니다. 특히 회사에서 건설·부동산 관련 업무를 주로 하면서 접했던 다양한 법령, 판례, 그리고 법리들을 일관된 체계 안에서 정리해보고 싶다는 갈증이 있었기 때문에 재건축·재개발에 관한 수업을 수강했습니다. 교수님의 강의를 듣고 학우들의 발표를 들으면서 파편처럼 흩어져 있던 지식들이 일목요연하게 정리되고, 사건을 바라보는 시각도 넓어지는 느낌을 받았습니다.

물론 전공 공부도 소홀히 하지는 않았습니다. 기본권론 수업을 들으며 헌법상 기본권에 관한 다양한 시각들을 마주할 수 있었고, 비교헌법론 수업을 들으면서 독일 연방헌법재판소 판례를 번역해볼 기회를 가질 수 있었으며, 정부제도로 수업을 들으면서 미국 헌법의 제정사에 관한 권위있는 서적들을 탐독할 수 있었습니다. 항상 급하게 사건 기록을 읽고 서면을 작성하던 시간에서 벗어나, 오랜만에 차분하게 읽고, 생각하고, 그 결과를 발표문으로 정리하는 과정은 매우 즐거웠습니다.

연수 기간이 코로나 시국이라서 대면 수업을 하지는 못했습니다. 대면 수업을 했다면 수업을 듣던 많은 학생들과 활발하게 교류를 할 수 있었을 텐데, 그러지 못한 점이 아쉬움으로 남습니다. 그래도 몇몇 수업에서는 종강일에 다같이 모이는 자리 가 마련되어 얼굴을 마주보고 술 한잔은 할 수 있었습니다.

무엇보다도 가족들과 많은 시간을 보낼 수 있어 행복했습니다. 무심한 아빠였던 제가 일년 동안 큰 아이 등교를 전담하고, 여행도 자주 다니며 아이들과 좋은 추억을 많이 만들었습니다. 특히 여름 방학과 겨울 방학에 가족들과 해외에서 한 달 살기를 한 것은 평생 잊지 못할 기억입니다.

장기연수를 통해 그 동안 수행했던 업무들의 의미를 되짚어 볼 수 있었습니다. 코로나 시국이라는 여건상 한계가 있었지만, 학교에서 여러 사람들을 만나며 현업에서의 고충을 들어보고 변호사로서 고객에게 도움을 줄 수 있는 방법이 무엇일지 곰곰이 생각해보기도 했습니다.

소중한 장기연수 기회를 주신 회사에 깊이 감사드리며, 앞으로도 장기연수가 후배들이 변호사로서 더욱 성장할 수 있는 계기가 되기를 바랍니다.

1인당 교육훈련시간 통계(서울사무소)

(단위 : 시간)

	전문가		직원		합계	
	총	1인당	총	1인당	총	1인당
2022년	4,253.0	15.0	1,558.3	8.0	5,811.3	12.2
2023년	2,565.0	8.8	725.0	3.6	3,290.0	6.7

신입변호사 교육훈련시간 통계

(단위 : 시간)

	1인당 교육시간		전체 교육시간	
	2022	2023	2022	2023
신입변호사 교육	130.5	134.5	1,813.5	1,315.0
금요세미나	30.0	32.0	450.0	283.0
총 시간	160.5	166.5	2,263.5	1,598.0

* 강의, 강평에 소요된 시간+과제에 소요된 시간(각 과제별 실제 참석자 기준으로 산정)

정기적인 인사평가

지평은 소속변호사와 직원을 대상으로 1년에 2회 인사평가를 실시하고 있습니다. 다만 장기연수나 휴직인 경우와 입사 3개월 미만 직원은 정기 인사평가에서 제외하고 있습니다.

(단위 : %)

구분		평가대상자 비율	
		2022	2023
소속변호사	상반기	92.0	93.8
	하반기	87.1	85.0
직원	상반기	92.9	94.3
	하반기	95.7	97.9

* 서울사무소 기준, 미화 매니저/딜리버리 사원 제외

변호사 장기연수

지평은 예비구성원들의 전문분야 강화를 위하여 연수제도를 활용하고 있습니다. 지평의 연수제도는 해외 및 국내 전문가 과정은 물론 민관 업무형 연수를 포함하고 있으며 다양한 형식으로 예비구성원의 커리어 향상을 지원하고 있습니다.

(단위 : 명)

구분	인원
업무형 연수	3
해외 연수	13
전문가 과정	7

* 2022-2023년 연수자

인권과 안전

소수자 차별금지 정책

지평은 구성원 및 이해관계자에 대해 어떠한 이유에 있어서도 불합리한 차별을 하지 않으며 개인의 존엄성과 다양성을 존중합니다. 또한 장애인, 탈북민 등 사회적 소수자 채용에도 앞장서고 있습니다. 지평은 시각장애인을 위한 점자 명함, 시니어 고객을 위한 큰 글자 명함을 도입하고, 비장애인과 장애인이 함께 일할 수 있는 직무 환경 조성은 물론 고용 확대를 위해 노력하고 있습니다.

장애인식개선교육

지평은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」을 준수하고 있으며, 2023년 지평의 장애인 구성원 비율은 3.86%로 2021년 대비 0.06% 상승하였습니다. 한국장애인고용공단 고용개발원이 발표한 「한 눈에 보는 2023 장애인 통계」 중 2022년 의무고용현황 민간부문(민간기업, 공공기관) 장애인 고용률 2.98%를 상회하고, 민간기업 장애인 의무 고용 비율인 3.1%도 넘는 수치입니다.

지평은 구성원들의 인권의식을 높이기 위한 내부교육을 꾸준히 실시하고 있으며, 지속적인 장애인고용정책은 물론 공익위원회 내 장애인권소위원회 활동을 통해 장애인의 권익옹호를 위해 노력하고 있습니다.

직장 내 성희롱 예방교육 및 고충상담창구

지평은 성희롱·성폭력 고충처리위원회를 통해 사내 고충 처리를 위한 창구를 운영하고 있습니다. 지평은 창구를 통해 징계규정, 징계절차 진행 과정, 사내 규정 등을 지속적으로 보완해나가고 있으며, 사내구성원 대상 심층 면담을 통해 사내 문화를 지속적으로 점검하고, 교육 및 제도 정비를 통해 재발방지를 위한 방안 마련에 노력하고 있습니다.

고충사항 접수 및 처리

지평은 사내 고충 처리 창구, 소통 핫라인 등 다양한 경로를 통해 구성원들의 의견을 받고 있습니다. 접수된 의견은 회사생활 편의사항 개선이나 직장 내 근로조건과 관련한 내용으로 모든 의견은 시스템상 익명이 철저히게 보장되고, 제기된 의견에 대하여 정책반영, 개별적 조치, 일반적 주의 당부 등 규정에 따라 원칙대로 처리하여 조직문화 개선 및 소통 활성화에 힘쓰고 있습니다.

업무상 상병 및 처리 사례

지평은 노사협의회를 통해 안전·보건 및 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 등을 위해 협의하고 있습니다. 지평은 사무직 고유의 안전한 근무환경과 보건·정신건강을 위한 조치로 2022년 3월 '지평 안전보건경영방침과 산업안전보건위원회'를 구성하여 안전보건경영방침을 세우고 안전보건관리규정의 제정 및 안전보건관리체계를 정비하였습니다.

[인명구호활동]

·일자 : 2023년 2월 22일(수)

·장소 : 그랜드센트럴 오디토리움

·교육내용 : 심폐소생술과 자동심장충격기 이론과 실습

지평 산업안전보건위원회는 구성원들이 일상생활에서 응급 상황 발생 시 효과적으로 대처할 수 있도록 인명구호활동 교육을 진행하였습니다. 지평의 인명구호활동 교육은 중구 소방서 소속 현직 소방관을 초빙하여 현장 강의와 온라인 청취를 통해 다수의 구성원이 참여할 수 있는 기회를 제공하였습니다.

해당 강의는 이론학습과 함께 숙련된 전문가를 통한 시연과 현장 참석자들의 실습을 통해 실질적인 교육이 될 수 있었고, 참여한 구성원들의 높은 호응을 받았습니다.



[심리상담 프로그램]

지평 구성원 심리지원상담 프로그램

지평은 사회적·물리적 환경 등 다양한 요인으로 인해 구성원이 받을 수 있는 각종 스트레스를 완화하는 데 도움을 주기 위하여 심리상담 서비스를 제공하고 있습니다. 모든 상담 내용은 근로복지기본법 제83조에 근거해 철저히게 비밀이 보장되어, 구성원들이 편안하고 자유롭게 전문가의 도움을 받을 수 있습니다. 또한 매월 EAP협회의 레터지를 통해 전문가 칼럼, 런치 레터, 힐링 스토리 등 구성원의 심리 안정 유지에 도움이 되는 정보를 활발하게 공유하고 있습니다. 지평은 '구성원들이 행복한 로펌'이라는 비전 실현을 위해 지평 각 구성원들의 건강과 행복을 추구하고, 심리상담 프로그램 외에도 모든 구성원이 안정적인 업무 환경에서 근무할 수 있도록 다양한 방법을 모색하고 있습니다.



▶ 안전보건관리책임자 성명 : 김상준 직책 : 변호사	▶ 안전관리담당자 부서명 : 총무팀 담당자 : 박준형 차장	▶ 보건관리담당자 부서명 : 인사교육팀 담당자 : 한창우 차장
-------------------------------------	--	--

인권 관련 교육

지평은 전 구성원을 대상으로 성희롱예방교육, 장애인 인식 개선 등 인권 교육을 매년 진행하고 있습니다.

(단위 : 시간)

구분	2022년	2023년
장애인식 개선교육	467	491
성희롱 예방교육	474	491
개인정보보호 교육	323	332

04

노사간 협력

예비구성원회의(전문가)

지평의 소속변호사는 근로자이면서 동시에 미래의 동업자가 될 파트너라는 의미로 예비구성원이 라고 표현합니다.

지평 예비구성원회의는 예비구성원의 근로조건 및 일과 삶 균형이 실질적으로 보장될 수 있도록 각 협의체를 통해 의견을 내고 있으며, 경영위원회와의 정기 회의를 통해 다양한 의견을 전달합니다. 지평은 경영위원회와 예비구성원회의 사이의 활발한 의사소통을 위해 노력하고 있으며, 내부 구성원들이 목소리를 듣고, 이를 의사결정에 참고할 수 있도록 항상 노력하고 있습니다.

노사협의회(직원)

지평의 노사협의회 근로자위원은 2022년 3월 28일부터 29일까지 진행된 온라인 투표로 선출되었으며, 3년의 임기 동안 직원 조직을 위해 활동하게 됩니다.

노사협의회 근로자위원은 지평 서울사무소 근로자들의 근로 환경 향상과 고충 처리를 위하여 정기 및 비정기 의견청취를 통해 취합된 목소리를 사용자위원회에 전달하고 직원 조직의 복지 향상을 위해 노력하고 있습니다.

또한 근로자위원은 직원들의 의견을 수렴하고 구성원들과 소통하기 위하여 대의원회의를 두고 있습니다. 대의원회의는 근로자위원의 자문기구로, 직급 및 부서를 고려하여 7명 이내로 구성하고 있습니다.

노사협의회 근로자위원(최은희 부장, 김현정 차장, 박시원 과장)

1. 임기 : 2022. 4. 4. ~ 2025. 4. 3.

2. 신설 복지후생 제도

.피트니스 센터 이용 확대

.팀운영비 인상, 팀간 교류비용 신설

.직원을 위한 법률상담제도 운영

.명절 상여금 인상

.5년 근속자 리프레쉬 휴가 및 포상 제도 신설

.주임 직급 신설 및 복지비/승진촉하금 신설

.야근 교통비 지원 기준 및 팀 MT 지원 기준 완화

.반반차 제도 도입

[의견청취]

명절 상여금 지급 방법 설문

.기간 : 2022. 10. 21. ~ 2022. 10. 28. (총 8일간)

.방법 : 구글폼을 통한 온라인 설문 참여

.결과 : 내용을 청취하여 정책에 반영

근로자 복지 및 안전에 대한 의견 요청

.기간 : 2022. 9. 13. ~ 2022. 9. 19. (총 7일간)

.방법 : 구글폼을 통한 온라인 설문 참여*

.결과 : 내용 취합하여 경영위원회에 전달

*구글폼을 통한 설문 외에 이메일을 통한 의견 전달에는 기간을 한정하지 않음

근로자 복지 및 안전에 대한 의견 요청

.기간 : 2023. 9. 13. ~ 2023. 9. 20. (총 8일간)

.방법 : 근로자위원, 대의원 통한 직급별 건의 사항 취합

.결과 : 내용 취합하여 경영위원회에 전달

일 · 가정 양립 관련 현황

구분	내용	2022년	2023년
전문가	출산휴가만 사용	-	-
	육아휴직만 사용	1건	-
	출산휴가/육아휴직 동시사용	4건	5건
	총계	5건	5건
직원	출산휴가만 사용	-	-
	육아휴직만 사용	-	1건
	출산휴가/육아휴직 동시사용	4건	4건
	총계	4건	5건
전문가	평균 사용 기간	6개월	6.1개월
직원		14.8개월	14.8개월

(단위 : 명)

구분		2022년	2023년
육아휴직을 사용한 구성원 수	남성	1	1
	여성	18	14

장기근속자 안식휴가

(단위 : 명)

구분	2022년	2023년
전문가	24	23
직원	12	28

*2023년 직원 5년 근속 리프레쉬 휴가 신설

[직원 워크숍]

.일시 : 2023. 4. 21.

.장소 : LW컨벤션 센터

지평은 소통과 협업 증진을 위한 직원 워크숍을 진행했습니다.

1부는 소통과 교류를 위한 시간으로 "Q&A 지평에 묻는다"라는 프로그램을 통해 회사는 물론 개별 구성원에 대해서도 궁금증을 해소하는 자리를 마련했습니다. 또한 경영진을 초청하여 지평의 발전 방향에 대한 의견을 제시하고, 요청 사항에 대한 즉답을 듣는 시간을 통해 경영진과 직접 소통하는 시간을 보냈습니다. 2부는 게임을 통해 팀워크를 강화하였고, 3부 만찬과 뒤풀이 시간을 통해 코로나19로 인해 주춤했던 친교의 시간을 두텁게 가질 수 있었습니다. 지평은 앞으로도 직원들 간의 소통을 강화하고, 노사 간 협력 관계 또한 확고히 하는 데에 노력하겠습니다.



[해피아워]

지평은 구성원들 간의 대면 소통을 활성화하기 위한 여러 활동 중 하나로 해피아워를 마련하였습니다. 해피아워는 층별 라운지 공간을 활용하여 가벼운 스낵과 음료를 즐기며 상호 교류하는 시간으로, 같은 층에서 근무하고 있지만 업무 외적인 교류가 부족해 서로를 알 기회가 적다는 점에 착안하여 각 층별 상황에 맞게 자유롭게, 형식에 구애받지 않고 자율적으로 진행된 행사입니다.

2023 해피아워는 팀 간 교류와 협력을 강화하여 하루의 3분의 1을 차지하는 근무시간을 좀 더 화목하고 긍정적으로 변화시키는 데에 기여한 것으로 평가하고 있습니다. 앞으로도 지평은 다양한 형식의 행사를 통해 구성원간 유대를 강화하고, 건전하고 활기찬 사내 문화를 확립하기 위해 노력할 것입니다.

