

2016년 지평 송년의 밤

일 시 | 2016년 12월 22일(목)

장 소 | 남산 제이그랜하우스(젝시가든)

JIPYONG 법무법인 지평

2016 지평 사회책임보고서

구성원과 함께 걸어가다



01

지평의 구성원

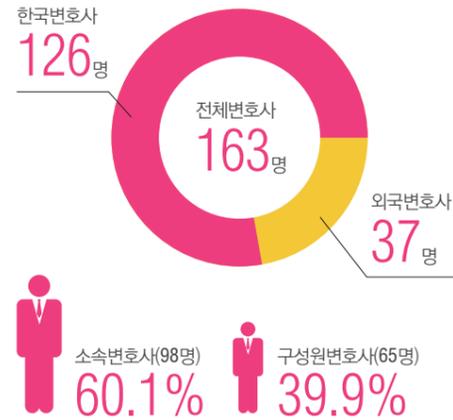
구성원 개요

지평은 변호사, 공인회계사, 기타 전문가(professional)와 직원(staff)으로 구성되어 있다. 한국의 로펌(법무법인)은 변호사법에 따른 특수법인으로 합명회사를 존용하고 있다(주식회사와는 성격을 달리 함). 로펌의 변호사는 구성원인 변호사(구성원변호사, partner)와 구성원이 아닌 변호사(소속변호사, associate)로 구분되어 있다.

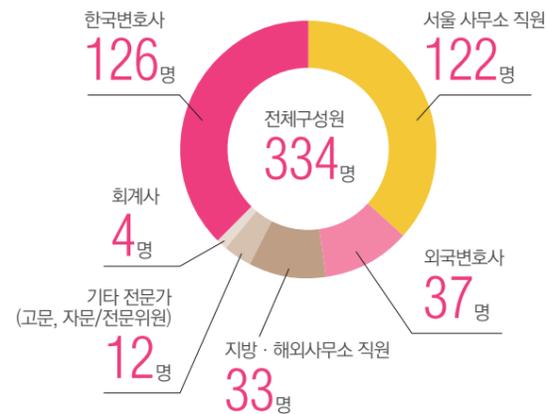
지평의 전체구성원 334명 중 변호사 등 전문가는 53.6% (179명)이고, 직원은 46.4%(155명)이다. 2016년 기준으로 지평의 변호사는 163명인데(현재 172명), 그 중 한국변호

사는 126명(현재 135명), 외국변호사는 37명(현재 33명)이다. 외국변호사 중 본사 근무 변호사는 14명, 해외지사 근무 변호사는 24명이다. 외국변호사의 자격국은 미국, 뉴질랜드, 중국, 러시아, 베트남, 캄보디아, 미얀마, 호주, 영국, 인도네시아 등이다. 국내 로펌 중 해외지사가 가장 많은 만큼 변호사 자격국가도 많고, 다양한 국적의 구성원을 보유하고 있다. 변호사 중 구성원변호사는 변호사의 39.9%(65명)이고, 소속변호사(예비구성원)는 60.1%(98명)이다.

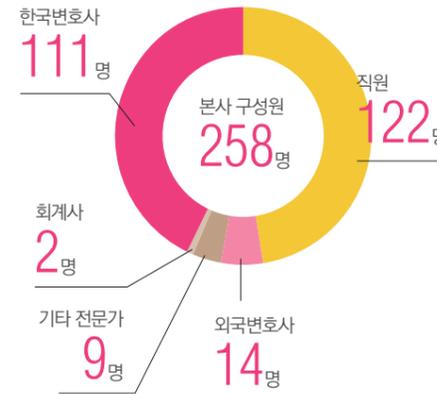
전체변호사



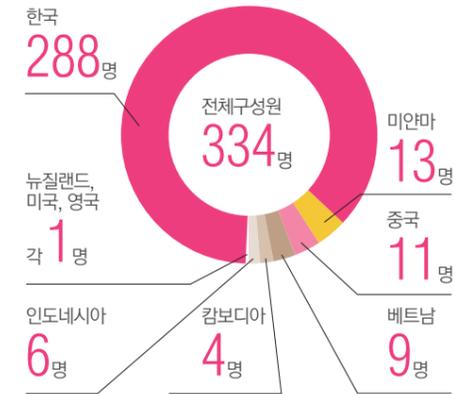
전체구성원



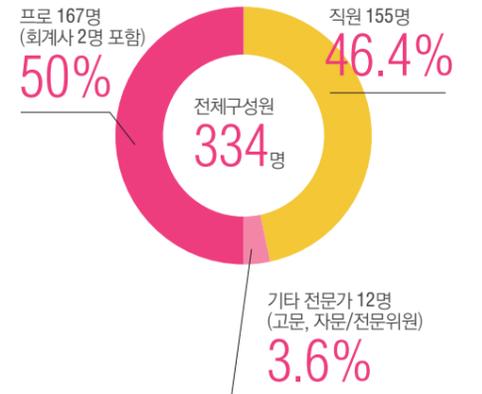
본사 구성원 수



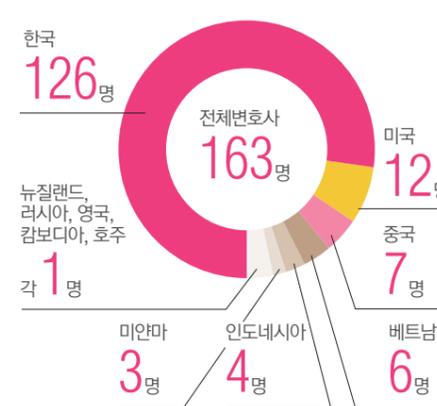
전체구성원 국적 구성



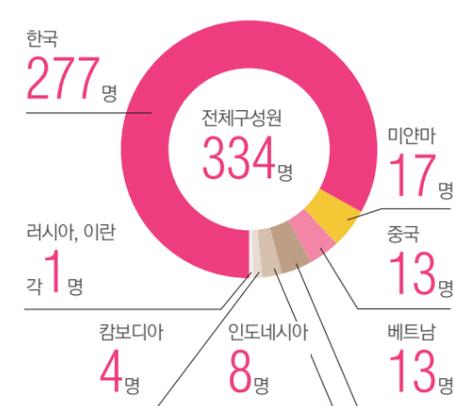
전체구성원 비율



전체변호사 자격국 구성



전체구성원 주재국 구성



변호사 채용정책

지평의 변호사 채용정책은 한마디로 '동업자 찾기'다. 전 문가조직의 특성상 도제식 훈련과 엄격한 업무지도관계가 따르지만, 지평은 예비구성원을 근로자가 아니라 미래의 동업자라고 보고 있기 때문이다.

양영태 대표변호사는 언론과의 인터뷰에서 "단순히 일 잘하는 신입변호사를 선발하는 것이 아니라 지평을 물려줄 주인을 선발하는 것"이라고 말한 바 있다. 따라서 지평의 철학에 공감하고 이를 실현하고자 하는 사람, 일에 대한 열정과 끈기, 도전정신을 가진 사람, 역지사지하고 경청할 줄 아는 사람, 동료와 고객에 대한 진정성을 가진 사람이 선발기준이다.

지평은 학벌에 대한 편견이 없고, 다양한 학교 출신으로 변호사를 선발하고자 한다. 다만 선발결과를 보면 서울대학교 등 특정 대학 출신에 편중되어 있는 문제를 가지고 있다. 지난 5년 간 지평은 법학전문대학원 및 사법연수원에서 비교적 다양한 학교 출신을 선발하였으나, 한국변호사를 기준으로 보면 사법시험 출신 변호사 86명 중 60명, 법학전문대학원 출신 변호사 40명 중 14명이 서울대학교, 서울대학교 법학전문대학원 출신이다.

학부(사법시험)별 변호사 구성



법학전문대학원별 변호사 구성



지평의 채용정책에 대해 물어보았습니다 채희석 변호사(HR위원회 위원장)



지평 HR위원회에 대해 소개해 주시기 바랍니다.

지평 HR위원회는 신입변호사 채용과 채용 후 회사생활의 적응 지원까지 담당하고 있습니다. HR위원회에는 상임위원회와 확대위원회가 있습니다. 상임위원회는 상시적으로 모여서 채용에 관한 논의를 하고, 확대위원회는 법학전문대학원 인턴 교육을 지원하고 있습니다.

어떤 방식으로 신입변호사 채용 여부를 결정하나요?

변호사 채용은 인턴제도, 홈페이지를 통한 수시 지원제도, 기타 추천 등의 방법으로 이루어지는데, 인턴 중에서 선발하는 비율이 압도적으로 높기 때문에 인턴기간 중 여러 차례 평가를 하여 상임위원회와 확대위원회가 협의

후 후보자를 추천하고, 경영위원회에서 별도로 인터뷰를 하여 결정합니다. 홈페이지를 통한 수시 지원, 추천 등의 방법으로 지원한 자원자도 상임위원회와 확대위원회가 협의하여 추천을 하면 경영위원회에서 결정합니다.

공정한 방식의 채용, 균형 있는 선발이 진행되고 있는가요?

HR위원회는 성별, 사법연수원/법학전문대학원, 법무관/재판연구원, 장애 유무 등에 대해서는 선입견 없이 채용하고 있다고 자신 있게 말씀드릴 수 있습니다. 다른 로펌보다 여성변호사들의 비율이 높은데요. 아무 제한이나 편견 없이 채용을 결정한 결과라고 생각합니다. 혼인 여부도 전혀 고려하지 않고 있으며, 나이에도 관대합니다. 법학전문대학원과 사법연수원 출신에 대한 선호와 관련하여 저희는 특별한 선호 없이 다양한 경험과 실력을 가진 사람을 선발한다는 원칙을 가지고 있고, 대우도 동일합니다.

마지막으로 장애가 있는 변호사도 배제하지 않습니다. 시각장애가 있는 미국변호사를 채용할 당시 에피소드를 말씀드리면, 솔직히 내부에서 다소간의 논의가 있었지만, 외국변호사가 하는 업무 가운데는 급박하게 요청 받

아서 수행해야 하는 자문이 많은데 과연 이를 소화할 수 있을지에 관한 논의가 있었고 회사 입장에서 첫 사례라 모험이었습니다. 논의를 하는 중 "이런 도전을 해보려고 우리가 지평을 만든 것 아니냐"는 김지홍 변호사의 메일이 모두의 마음을 움직였습니다. 지금은 모두 그때의 결정에 만족하고 있습니다.

특정 대학 편중 현상이 심하다는 지적이 있습니다.

HR위원회에서도 문제점으로 인식하고 있습니다. 채용시 지역별로 또는 학교별로 할당하는 방식이나 2학년 2학기 또는 3학년 1학기에 추가 채용을 위해 정원을 남겨두는 방식, 성과가 다소 늦게 나타나는 법학전문대학원생들을 위해 선발 정원을 남겨두는 방식 등을 고려하고 있습니다. 부산 사무소는 별도의 인턴제를 운영하면서 지역의 인재를 선발하고 있습니다.

채용된 신입변호사들은 모두 근로계약서를 작성하게 되나요?

현재 신입변호사들은 모두 입사 직후 근로계약서를 작성하고 있습니다. 대부분 근로조건을 알고 있는 상태에서 입사하고 신입변호사 오리엔테이션에서도 급여를 정확하게 안내합니다.

02

예비구성원을 존중하는 로펌

예비구성원의 참여

지평은 모두가 주인공인 로펌, 구성원이 행복한 로펌을 지향한다. 지평은 이런 관점에서 소속변호사를 예비구성원이라고 호칭한다. 지평은 예비구성원의 권리를 보장하고, 예비구성원의 의견을 존중하는 문화를 가지고 있다.

한편 예비구성원들은 예비구성원회의를 만들어 업무 및 경영에 관한 의견을 개진하고 있다.

예비구성원회의를 소개합니다 민창욱 변호사



지평 예비구성원회의(associate community)는 지평에 근무하는 예비구성원(한국변호사, 외국변호사, 공인회계사 등 포함) 전원으로 구성된 모임으로, 2009년 10월 1일 구성원변호사와 예비구성원 사이의 원활한 의사소통과 상호 발전을 도모하기 위하여 설립되었습니다.

예비구성원회의는 내부 운영규정에 따라 대표, 부대표 및 대의원으로 구성된 대의원회(집행부)를 두고 있습니다. 대의원은 연차별 한국변호사 대표자, 여성 및 외국변호사 대표자 등으로 구성됩니다. 예비구성원회의는 연 2회 정기총회를 개최하여 대표 등을 선출하고, 당해 연도 주요 사업 등을 보고/의결합니다. 대의원회는 매월 정례 모임을 갖고 현안을 점검합니다.

2016년 3월 신입변호사들과 다녀온 워크숍에서는 올해의 주요 사업으로 '2016년 지평 예비구성원 보고서'를 작성하기로 의견을 모았습니다. 이후 연차별 소모임을 실시하여 보고서에 담을 의제를 발굴하였고, 9월 정기총회에서 보고서 개요(안)를 의결한 뒤, 격주로 편집회의를 진행하면서 보고서를 집필하였습니다. 보고서는 2017년 1월 95쪽 분량의 책자로 출간되어 지평 전체 프로들에게 배포되었으며, 업무 배당, 협업, 급여, 장기연수, 육아휴직, 공익활동 등의 내용이 담겨 있습니다.

그 밖에 예비구성원회의는 구성원변호사와 소통하기 위해 지속적으로 노력하고 있습니다. 2016년 2월에는 오랫동안 지평의 대표를 역임한 조용환 변호사님을 초청하여 간담회를 개최하였고, 이후 총 4차례에 걸쳐 경영위원회와 공식적인 만남의 장을 마련하였습니다. 앞으로도 예비구성원회의가 지평의 선·후배 및 동료들을 연결하는 모임으로 거듭나기를 희망합니다.



구성원에 대한 교육

지평은 끊임없는 학습과 교육을 통해 세부 분야별로 '전문성'을 높이는 것이 매우 중요하다고 믿고 있다. 아울러 다양한 인문학적 지식을 쌓고 법률을 보는 전반적 시야를 넓히는 '통섭'도 중요하다고 생각한다. 나아가 변호사의 글쓰기, 말하기, 듣기 등 기본적 능력이 향상되어야 한다고 보고 있다.

이에 로펌 최초로 교육연구위원회를 구성하여 구성원에 대한 체계적인 교육을 실시하고 있다. 2016년 교육연구위원회는 대법관을 역임한 김지형 대표변호사를 위원장으로 임성택, 김지홍, 심희정, 최진숙, 장윤정, 류혜정 변호사로 구성되었다. 교육연구위원회를 중심으로 지평에서는 다양한 유형의 학습과 교육기회가 제공되고 있다.

우선 '지평아카데미'라는 교육 프로그램을 개설하여 지평 안팎의 다양한 강사를 초청하여 교육의 기회를 제공한다. 신입변호사에게는 매주 금요일마다 15회에 걸쳐 법률실무 전반에 대한 학습을 하게 하는 '금요세미나'를 실시하고 있다. 그 밖에도 변호사들이 작성한 의견서 등 서면을 교육연구위원들이 집중적으로 강평하는 '서면 강평회', 최신 판례를 분석하고 함께 연구하는 '판례 세미나', 세부 법률분야별 '전문분야 세미나', 글쓰기, 상담법, 프리젠테이션 기법, 협상론 등을 배우는 '실무 세미나', 기타 다양한 분야의 세미나를 실시하고 있다.

변호사 장기연수

많은 로펌들이 해외연수를 포함한 장기연수를 축소하는 추세이지만, 지평은 변호사에 대한 장기연수를 여전히 중요한 교육훈련의 기회로 생각하고 있다. 지평은 미국 로스쿨 LL.M.과정 이외에도 해외사무소 근무, 외국로펌 근무, 국내 기업 및 정부기관 근무 등 다양한 장기연수 프로그램을 개발하고 권장하고 있다. 현재 입사 후 4년 반(법무관 출신) 또는 5년 반(사법연수원, 법학전문대학원 출신) 이상 근무한 한국변호사에게 연수자격이 인정되고 있다. 그 일환으로 2015년에는 5명의 변호사가, 2016년에는 2명의 변호사가 해외연수를 시작하였다.

2016년도 지평아카데미

일자	강연자	강연주제
2016-01-20	전원철 박사(중앙아시아 및 북방민족 사학가)	고구려-발해인 칭기스 칸
2016-04-20	임성택 변호사	문장론
2016-06-15	김상준 변호사	변호사와 협상
2016-09-21	김진희 외국변호사	Inhouse Insight
2016-11-16	박정수 변호사	법관에게 친화적인 변론 방법과 서면 작성

2016년도 금요세미나

일자	강연자	강연주제
2016-04-01	배성진 변호사	보전처분과 강제집행
2016-04-08	강울리/이승현 변호사	담보와 대출계약
2016-04-15	김영문 변호사	수사절차와 형사재판절차
2016-04-22	권순철 변호사	도산법 개관
2016-04-29	임승혁 회계사	기업회계 및 기업조세제도 개관
2016-05-13	손계준 변호사	공정거래법 개관
2016-05-20	여연심 변호사	근로기준법 개관(고용과 해고 중심)
2016-05-27	최승수 변호사	지적재산권법 개관
2016-06-03	심희정 변호사	금융규제제도 개관
2016-06-10	임성택 변호사	건설부동산 업무 개관
2016-06-17	박성철 변호사	행정법의 기본 원리
2016-06-24	장윤정 변호사	상법의 주요 쟁점(상장회사 특례 포함)
2016-07-01	이행규/채희석 변호사	자본시장법 개관
2016-07-08	박용대 변호사	주식회사의 이사회와 주주총회의 운영
2016-07-15	채희석/유정한 변호사	외국환거래법 및 외국인 투자제도 개관

03

직원과 함께하는 로펌

지평은 변호사 등 전문가뿐 아니라 다양한 업무지원을 하는 직원의 역할이 중요하다고 생각한다. 지평은 직원들의 권리를 보장하고 의견을 듣기 위한 다양한 제도를 시행하고 있다.

팀장회의, 직원운영위원회 등에서 직원의 의견을 수렴하고 직원정책을 민주적으로 결정하고 있으며, 고충처리위원회를 설치하여 직원들의 고충을 청취하고 있다. 전 직원이 자발적으로 구성된 직원모임 '소울(소통과 울림)'은 직원들의 단합과 소통에 커다란 역할을 하고 있다.

지평은 직원들이 중심이 된 각종 동호회를 지원하고 있다. 문화 동아리인 '다감다사(多感多思)', 꽃꽂이 동아리 '지화자', 수화를 함께 배우는 수화소모임 '수다', 볼링동호회 등 다양한 동호회가 구성되어 있고 이를 지원하고 있다. 다만 지평 직원의 임금수준은 대기업 또는 다른 대형 로펌에 비하여 낮은 편이고, 경제적 보상도 아직 부족한 편이다.



지평의 소울('SOUL')을 소개합니다
등기팀 김태오 차장

소통과 울림(구성원 간의 마음 울림이 소통되는 모임)

설립 목적 | 소통과 울림(이하 '소울')은 지평 서울 사무소 직원모임으로, 쾌적한 근무환경을 조성하고 회원 간 소통을 통해 따뜻하고 신바람 나는 일터를 만드는 데 중점을 두고 있습니다. 소울은 직원의 원만한 소통과 화합에 목적을 두고, 직원의 경조사에 관한 사항을 규정하고, 복지향상을 위해 사측과 협의하는 활동을 하고 있습니다.

설립 경과 | 2015년을 시작으로 매년 정기총회에 회장, 총무, 감사로 이루어진 선출직 임원과 간사로 이루어진 지명직 임원으로 구성되어 2016년 2기까지 선출하였습니다.

활동 내용 | 소울은 회원들간의 친목도모와 복지를 위해 여러 가지 행사를 기획·시행하고 있습니다. 2015년에는 총 8회, 2016년에는 총 7회에 걸쳐 모임을 가졌고, 가장 큰 행사는 정기총회와 임원선출입니다. 이외에도 SOUL's Culture Day라는 이름으로 문화행사를 개최하여 다함께 영화를 관람하고, 11월 11일에는 가래떡을 나누거나 명절에 선물을 나누는 등 서로 간의 친목을 도모할 수 있는 소소한 행사를 기획하였습니다.

소울은 소중한 만남 그리고 그 속에 울리는 따뜻함을 잊지 않는 모임을 만들기 위해 올해도 앞장서려고 합니다. 지평 식구들이 소소한 일상에서 행복을 찾는 과정에서 소울이 함께할 수 있기를 바라봅니다.

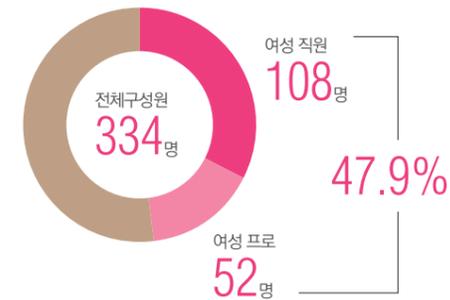
04

여성을 차별하지 않는 로펌

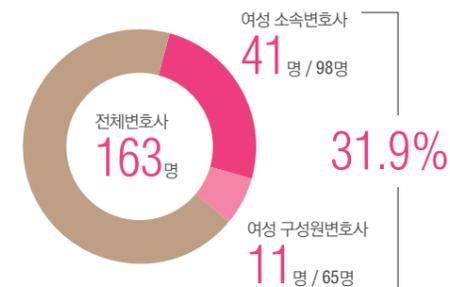
개요

지평의 전체구성원 중 여성은 절반 가량을 차지하고 있다. 변호사 중 여성의 비율은 31.9%(본사 기준 33.6%)이다. 전체구성원 중 여성 비율이 높은 것은 비서직 전부가 여성이기 때문이다. 변호사 중 여성 비율은 개업변호사 중 여성 비율이 23.4%(대한변협 자료 2016년 5월 4일 기준), 6대 로펌의 여성변호사 비율이 22.3%(머니투데이 2017년 4월 8일 기사)인 것과 비교하면 높은 편이다. 이는 채용과 업무 등에서 여성을 차별하지 않으며, 일과 가정의 양립을 지향해온 결과이다. 다만 한국사회의 일반적 수준과 비교하면 높지 않고, 구성원변호사 중 여성 비율은 아직 16.9%에 그치고 있다.

전체구성원 중 여성 비율



변호사 중 여성 비율



일과 가정의 양립

지평은 과중한 업무에 쫓기는 와중에 일과 가정을 양립할 수 있도록 여러 지원 방안을 마련하고 있다. 법률에 따른 육아휴직을 변호사들에게도 인정한다는 정책을 가지고 있으며, 임신이 어려운 변호사를 배려한 휴직을 인정하는 사례도 있다. 이러한 점을 높게 평가받아 지평은 2015년 3월 대한변호사협회로부터 '제1회 일과 가정 양립 법조문화상'을 수상하기도 했다. 현재 지평의 출산 여성 직원 대부분이 1년의 육아휴직을 사용하고 있고, 복귀 시에 휴직 전 직급/직무로 배치되고 있다.

다만 여성변호사의 경우 육아휴직을 사용하지 않거나, 가장 3개월 정도를 사용하고 있는 실정이다. 변호사의 경우 임신 기간 단축 근로나 탄력적 근로 제도가 실질적으로 적용되지 못하고 있는 점도 문제로 지적되고 있다. 배우자가 출산한 남성들에게는 3일의 배우자 출산휴가를 부여하고 있다.

지평 육아휴직 및 출산휴가 현황

2016년 출산휴가/육아휴직 사용 실태	변호사	총 7건 출산휴가만 사용 2건, 출산휴가/육아휴직 포함 사용 5건
	직원	총 13건 육아휴직만 사용 2건, 출산휴가/육아휴직 포함 사용 11건
최근 5년간 육아휴직 기간 (출산휴가 포함)	변호사	평균 5개월 10일
	직원	평균 1년 4일
2016년 남성 배우자 출산휴가 (육아휴직) 활용 실적		총 3건(배우자 출산휴가 3일 사용)
(법정) 보육시설 설치 여부와 현황		없음

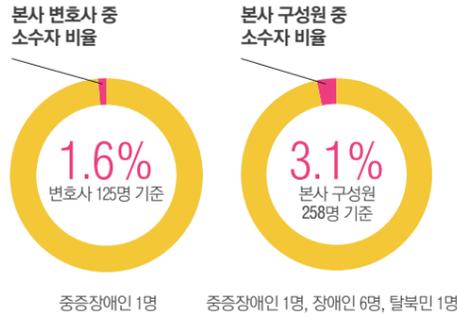
출산 관련 운영 현황	<ul style="list-style-type: none"> 임신 기간(12주 이내 또는 36주 이후 임신부) 2시간 단축근로 시행(직원, 6건) 근로시간 단축 및 탄력근무제 시행(직원, 2건) 임신 및 출산(육아)시 대체 인력 수급 절차 관련 <ol style="list-style-type: none"> 기존 휴직자 복귀 시점 조율로 인원 대체 대체가 어려울 경우 신규 채용 진행 (인원 충원 필요 시 정규직 또는 휴직자 복귀 시점까지 계약직 채용 후 정규직 전환 검토) 교체가 어려울 경우 휴직 중인 부재 직원 업무 대체 직원 지원 (1개월 이상의 휴직으로 인해 장기 부재하는 직원의 업무를 팀원 등이 분담/업무 가중되는 직원에게 추가 수당 지원) 출산으로 인한 인사평가(유학 대상, 승진) 시 사실상 불이익 제공 여부 : 없음
-------------	---

05

소수자와 함께하는 로펌

지평은 소수자의 고용을 위해 노력하고 있다. 2016년 민간사업자의 장애인 의무고용률은 2.7%인데, 지평 본사의 경우 3.1%로 이를 초과하고 있다. 다만 해외지사를 포함할 경우 전체구성원 중 장애인 비율은 2.4%에 그치므로 의무고용률에 미치지 못한다.

변호사 중 시각장애인(전맹, 외국변호사)이 1명 있다. 시각장애인 변호사가 로펌에서 일하는 것은 한국에서는 처음이다. 지평은 북한이탈주민의 채용을 위해 노력해왔으며 현재 1명이 송무팀에서 일하고 있다.



* 비율 산정 시 장애인고용촉진 및 직업재활법에 따라 중증장애인 고용은 2배에 해당하는 고용으로 보았다.

수화 소모임 '수다'

지평에는 '수다'라는 이름의 수화소모임이 있다. 변호사, 직원들로 구성된 소모임 구성원들은 매주 화요일 점심시간마다 수화 강사로부터 수화를 배우는 시간을 갖고 있다. 완전히 새로운 언어를 제대로 익히는 것은 무척 어려운 일이다. 하지만 수다 구성원들은 수화를 배우으로써 청각장애인의 불편을 이해하고자 바쁜 시간을 쪼개어 열심히 수화를 익히고 있다.



점자명함 사용

지평은 구성원들의 명함을 점자로 제작하고 있다. 지평의 점자명함은 사회적 소수자에 대한 소통의 의지이자, "법이 사회적 소수자의 보루가 되어야 한다"고 믿는 구성원들의 작은 실천이다.



나의 입사기 정진 외국변호사(미국)



저는 저시력 장애가 있어 확대경을 사용하며 공부하여 미국 조지타운 로스쿨에 입학하였는데 그 즈음 시력이 계속 악화되었습니다. 전맹 상태에서도 업무를 수행할 수 있는 준비를 하고자 한국에 돌아와 공익 기관에서 인턴을 하며 화면낭독 프로그램과 지팡이 사용을 연습하다가 어느 정도 적응이 된 후에는 지평에서 인턴을 시작하였습니다. 그 과정에서 제가 해야 할 일은 장애인들이 이전에 시도하지 않았던 경쟁적인 영역에 도전함으로써 우리 사회의 경계를 허무는 것이라는 확신을 갖게 되었습니다.

변호사가 되어 미국에서 잠시 일하던 중 기회가 되어 지평에서 채용 인터뷰를 하게 되었습니다. 지평에서 인턴을 했던 경험 덕분에 제가 업무를 수행할 수 있다는 것을 서로 알고 있었고, 가능성을 열어둘 수 있었습니다. 난관이 하나도 없을 것이라고 기대하지는 않았지만, 함께 노력하면 방법을 찾을 수 있을 것이라고 믿고 도전하였습니다.

입사 후 1년 반이 지난 지금, 해결해야 할 문제는 끊이지 않지만 함께 일하는 분들과 해결책을 찾아가며 새로운 상황에 대처하고 있습니다. 제 비서 분은 문서에서 수정된 부분, 대문자로 표시된 단어 등을 제가 확인할 수 있도록 해당 부분 앞, 뒤에 미리 제 이니셜인 JJ로 표시를 해주곤 합니다. 창의적인 방식을 고안하기 위해서는 고민이 필요하지만 꼭 비용이나 시간을 투자해야 하는 것은 아닙니다. 지평과 제가 함께 일할 수 있는 이유는 제가 이곳에서 난관을 헤쳐가며 업무를 수행하는 것이 가치 있는 일이라는 것에 대해 서로 공감하고 있기 때문입니다.

탈북민 채용기 인사총무팀 천춘미 부장



있었습니다. 무엇보다 업무 적응에 대한 걱정이 가장 컸습니다. 실제 탈북민 채용을 시도하는 과정에서 시행착오도 있었습니다. 처음으로 채용되었던 탈북민은 비서업무를 담당하였는데, 많은 구성원들의 관심을 부담스러워하였고 무엇보다 업무에 잘 적응하지 못하여 3개월도 채 되지 않은 시기에 퇴사하게 되었습니다. 당사자에게 상처가 되지는 않았는지 조심스러웠고, 문제 파악과 해결책에 대한 고민이 컸습니다.

회사의 비전과 가치 중, '사람중심'이라는 가치에 걸맞게 경영진에서는 사회적 약자 채용을 장려하고 있어 인적 구성 비율에 맞게 장애인 채용을 하고 있습니다. 그리고 그와 별도로 탈북민을 채용하여 3년째 회사에 잘 적응하고 있는 사례를 소개하려고 합니다.

처음 탈북민을 채용하려고 계획하였을 때, 사실 우리와 잘 융화할 수 있을지, 문화적 차이는 어떨지, 여러 걱정이

이후 송무팀에 다시 탈북민이 입사하게 되었는데, 남자들로만 구성된 송무팀에서 누구보다 업무를 잘 소화해냈습니다. 본인의 업무를 넘어서 회사의 공익봉사 활동에서도 타의 모범이 되고 있고, 입사 3년만에 벌써 2번이나 우수 직원상을 받았을 정도로 역량을 발휘하고 있습니다. 이것은 탈북민 채용에 대한 의지를 꺾지 않았던 경영진과 당사자의 끊임없는 노력, 그리고 회사 구성원 모두의 편견 없는 시선 덕분에 가능한 일이었습니다.