

2019年 2月 10日(日)

株式会社船井総合研究所 東京本社

弁護士に最適な人事・給与制度が1日で分かる!

法律事務所のための

# 人事・給与制度 セミナー

弁護士の給与に  
悩まない!

優秀な弁護士が  
事務所に残る

勤務弁護士の  
モチベーションアップ

法律事務所の成長の鍵は弁護士の人事・給与制度だった



ALGが企業法務・一般民事を中心とする  
総合型事務所への大転換に成功した理由は、  
人事・評価制度を中心とした組織戦略だった!

## 弁護士法人 ALG& Associates

債務整理中心の事務所から現在は4つの事業部（企業法務、民事・刑事、医療、交通事故）を持つ「総合病院型の法律事務所」へ戦略転換に成功。それに伴い、弁護士72名、法律事務所ランキング全国第16位の事務所へ急成長。ALGの成長を支えた人事・給与制度を限定公開!

特別ゲスト講師

弁護士法人 ALG& Associates 代表執行役員 弁護士 金崎 浩之 氏

法律事務所向け評価セミナー

〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

お問い合わせNo NO: S041406

■申込に関するお問い合わせ: 櫻田

■内容に関するお問い合わせ: 川上

主  
催

明日のグレートカンパニーを創る  
Funai Soken

TEL 0120-964-000  
(平日9:30~17:30)

FAX 0120-964-111  
(年中無休)

船井総研オフィシャルホームページ

<http://www.funaisoken.co.jp/>



**東京都八王子市の弁護士数名の事務所からスタートし、現在は弁護士70名以上の総合事務所へ。飛躍を支えるのはアソシエイトとして入所後に成長した共同経営者とパートナー13名。**

## 弁護士法人ALG&Associatesのここがスゴイ！

### ①事務所立ち上げから16年で全国第16位の法律事務所へ成長

2002年の前進となる法律事務所を立ち上げ、現在では所属弁護士数70名以上をほこり、2018年法律事務所ランキング全国第16位の規模まで成長した。

### ②戦略的に債務整理中心の事務所から転換、現在は事業部制による質の高いリーガルサービスを提供する総合事務所へ成長

一時期は債務整理を中心に大きく業績を伸ばしたが、参入する事務所が増え競争環境の激化を懸念し、企業法務・民事中心の事務所へ転換を図る。現在では企業法務事業部、民事・刑事事業部、医療事業部、交通事故事業部を設置し、総合的に質の高いリーガルサービスを提供している。

### ③現在の共同代表・パートナー全員はアソシエイト弁護士から成長

現在の共同代表である代表執行役員1名とパートナー13名は全員アソシエイト弁護士として入所し、その後弁護士として力をつけた結果現在の地位まで昇進している。

しかし、事務所設立当初は欲しい人材が集まらず、やっと採用した弁護士もすぐに辞めてしまう大変な状況だった・・・

## ALGの軌跡 ～弁護士がすぐに辞める事務所からの出発～

弁護士法人ALG&Associatesの前進となる法律事務所は2002年に東京都八王子市に設立された。設立後、最初に採用した弁護士は、10時に出勤し18時は帰宅してしまうため、18時以降の依頼者からの電話は代表である金崎氏が対応し、翌日にその勤務弁護士に報告をするという状況だった。そのため、翌年後輩弁護士を迎え入れるタイミングでその働き方を注意したところその弁護士は事務所を辞めてしまった。その後すぐに、入所した弁護士は事務所事件よりも個人事件を積極的に取り組む弁護士で、その点を注意したところ1人目同様に1年も経たずに辞めてしまった。**2年連続で入所した弁護士が1年もせずに辞めてしまういわゆる「ブラック事務所」からのスタートだった。**

その経験から、その後は毎年2-3名ずつ新人弁護士を採用することに踏み切った。経験弁護士の採用も含め、ある程度まとまった人数を採用することで、これはと思う弁護士に出会える機会が徐々に増えてきた。**そして、弁護士5-6名体制になった時点で、人事給与制度を整えることに着手した。**

**ALGでは利益配当型業績給を導入している。**これは、事務所の事件も弁護士自身で獲得してきた事件も同じように事務所の事件として扱い、一定期間で弁護士が解決した事件の売上に応じて、事務所の経費などを配賦した後に事務所の貢献の割合に応じて利益を還元するという仕組みだ。

この人事給与制度を取り入れたことで、弁護士からは苦勞して自身で解決した事件の売上を事務所から搾取されているという気持ちが無くなり、より意欲的に事件に取り組む弁護士が増えた。

そのため、この人事給与制度の運用に加えて、今後は代表1人が経営者として家業事務所ではなく、100年後も永続する事務所を目指しているという事務所のビジョンの共有とパートナーまでのキャリアプランを作成してパートナーまでの道筋も同時に示すことも行った。

## ALGの軌跡 ～人事給与制度がもたらした良いサイクル～

この人事給与制度を導入したことで、弁護士の成長とキャリアアップが事務所の業績向上と歯車のように噛み合うようになり事務所の成長が加速した。その結果、他事務所へ移籍または独立する弁護士も一定数いたが、結果として残って欲しい優秀な弁護士が事務所へ残り、キャリアアップしていった。

また、弁護士の採用活動は継続して行っていたが、優秀な弁護士が事務所へ残ることで、一緒に働きたいと事務所へ応募してくる弁護士のレベルも高まりだすという良いサイクルが回りだした。

設立当時は八王子に開設した事務所は、都内23区内の四谷に移転することで、より優秀な弁護士が集まり活躍してくれるようになった。その結果、弁護士10名規模まで成長した。また事務所の業績は債務整理案件の増加に伴い順調に上昇した。そして、その収益を企業法務や民事部門の育成に充て、現在の事業部制となる基礎を整えた。

弁護士が20名を超えてからは、パートナーや各事業部長がより事務所の成長に貢献してくれるようになり、現在の全国9拠点、弁護士72名の規模まで比較的順調に成長することができた。金崎氏曰く、**弁護士20名から70名まで到達する段階より、弁護士20名まで到達する段階のほうが大変だった**と言う。その弁護士20名の段階を突破するきっかけになったのは、八王子時代の弁護士5-6名時に導入した人事給与制度だった。

弁護士法人ALG&Asssociatesは、弁護士70名を超えた現在も成長のスピードは更に加速している。

# 法律事務所に適した 人事給与制度の導入が 成長を加速させる鍵となる



株式会社 船井総合研究所

HRD 支援本部  
人財マネジメントコンサルタント

川上 英秀朗

## 人事給与制度を導入した 事務所に起こる3つの変化

法律事務所の業績アップにおいて重要となるのが、何と云っても弁護士の採用・育成・定着です。しかし、現状はこのように考えている法律事務所の経営者様は多くいらっしゃるのではないのでしょうか。

「せっかく採用し育てても一人前になると独立してしまう・・・」

「若手弁護士の成長意欲が自身の時と比べると物足りない・・・」

「もう少し事務所の業績を意識しながら働いて欲しい・・・」

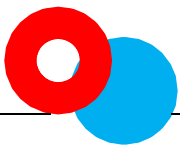
「自身の売上に対して給与が低いと賃金交渉されてしまう・・・」

「採用がうまくいかない・・・今の働き方を変えたい・・・」

このような不安は、人事給与制度を導入する前の経営者は口を揃えておっしゃっていました。

私はこれまで多くの人事給与制度の導入運用に関わってきましたが、これらの問題は、正しく人事給与制度を導入することで弁護士法人ALG&Associates様のように変わっていきます。その3つの変化をご紹介します。

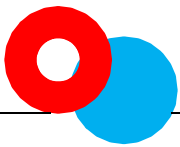
## 変化1



### 弁護士がより積極的に事務所の案件に取り組むようになる

人事給与制度が導入されることで、何を頑張ることが事務所から評価を高め、自身のキャリアアップに繋がるかが明確になります。そのため、多くの人事給与制度を導入した事務所様では、より積極的に事務所の案件に取り組む弁護士が増加します。各弁護士の頑張りど事務所業績アップが直結するように人事給与制度を設計するためです。弁護士にとっても代表にとっても良いサイクルが回り出します。

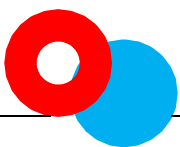
## 変化2



### 弁護士が自身の売上獲得だけでなく仕事への取り組み姿勢や振る舞いにも変化が現れる

人事給与制度の設計の際のポイントは、売上に対して一定の割合を給与として支払うインセンティブの要素だけにしないことです。インセンティブの要素が強すぎると自身の売上確保だけに執着し、利己的な弁護士が増えてしまいます。そのため、売上と合わせてあるべき仕事に対する姿勢や行動指針も評価項目に取り入れることで、バランスを整えます。この人事給与制度を取り入れることで、弁護士の売上確保だけでなく仕事への姿勢や振る舞いにも変化が現れます。

## 変化3



### 弁護士が入所後3年～5年で独立するということが少なくなり、事務所へ残る弁護士が増加する

人事給与制度は、賃金をどう払うかという給与制度だけでなくキャリアプランに関わる等級制度も合わせて整備します。多くの事務所様では、その事務所でどのようなキャリアを歩めるか示せていないことが多く、そのことが独立の要因にもなっています。人事給与制度を導入することで将来を見据えながら、着実にステップアップしてもらおうということが可能となります。

レポートをお読みいただいた経営者様への特別なご案内



弁護士の人事給与制度で成功する方法を 大公開！  
業界の現状から具体的ノウハウまでたった 1日に凝縮！

## 法律事務所向け評価セミナー

東京

2019年

2月10日（日）12：30～16：30

ご多忙の中、本レポートをお読みいただき誠にありがとうございます。  
このレポートでは、弁護士法人ALG&Associates様の成功事例をご紹介させていただきました。

しかし、どうしても限られた誌面の中では表現できない部分、文章にして明かしてはいけないような秘密の部分がまだまだあります。

そこで、今回は特別に誌面にもご登場いただいた弁護士法人ALG&Associates様の代表執行役員 弁護士 金崎浩之氏をお招きし、誌面上では語る事ができなかった現場で起きた実際の話、より深いノウハウをすべて公開していただきます。

また、別講座では、弁護士の人事給与制度のスペシャリスト 株式会社船井総合研究所の川上より、2019年以降の法律事務所経営を必ず成功させるための人事給与の必勝法に関してノウハウやツールもすべてお見せする予定です。  
ご紹介した事例は、皆様のような熱意ある経営者様であれば実現できるものと思います。

弁護士の人事給与やマネジメントは、取り組む順番やアプローチ手法を間違えてしまうと、いつまで経っても成果が出ません。場合によっては逆効果ということもあります。そのため、最短期間で成果を出すためには、正しいやり方を知り、全力で取り組み、一気に形にすることが重要です。

今回のセミナーは、「1日でこれからの法律事務所に必要な弁護士の人事給与の全てが分かるようにプログラムを構成しておりますので、一見の価値があることは間違いありません。実際に、今回のセミナーでお伝えする内容のほんの一部をお伝えさせていただきます。

- 1.なぜ、法律事務所にも人事給与制度は必要なのか？
- 2.採用・育成・評価の連動でつくる強い組織
- 3.査定ツールからの脱却！人事給与制度で弁護士を育てる方法！
- 4.事務所好きの弁護士を増やす！弁護士と事務所のビジョンを共有するポイント！
- 5.事務所のビジョンと弁護士のキャリアプランを連動させる方法
- 6.優秀な弁護士が辞めない！将来をイメージできるキャリアプランの作り方！
- 7.多様なキャリアに対応できる「複線型キャリアプラン」で弁護士のやりがいと目標をもつようになるポイント！
- 8.弁護士にやってほしいことを評価項目にする方法
- 9.弁護士の頑張りが見える化する評価の仕組みを大公開！
- 10.組織力が高まる！定量評価項目の作り方！
- 11.依頼者満足につながる！定性評価項目の作り方！
- 12.評価と昇給、賞与の連動をルール化する！
- 13.事務所の期待に応えてくれた人が評価され、給与に反映される仕組みの作り方
- 14.「仕事の能力」と「求める役割」で給与を決める方法！
- 15.評価結果を弁護士の成長につなげるためのフィードバック面談のやり方！
- 16.面談のポイントは“承認”！部下が仕事に前向きになる伝え方を大公開！
- 17.持続的に業績を上げるための人事給与制度の運用手法
- 18.人事給与制度の構築運用と合わせて取り組みたい事務所の成長に不可欠なこと

当日は、上記の内容の他にその場でしかお話いただけない非公開情報やその場でしかお見せできない人事給与ツールも4時間かけてすべて公開します。また、質疑応答ができるような時間や個別の無料相談の特典もありますので、疑問や不安に思っていることはすべて解消してお帰りいただけます。

是非、半日だけ時間を割いて、これからの法律事務所経営の肝となる人事給与を中心とした人財マネジメントに関する悩みをスッキリさせてください。

お忙しい代表弁護士の皆様にとって急な話だというのは承知しておりますが、人に関しての悩みを解決する年に一度きりのこのチャンスを逃すことはおすすりできません。しかもご用意できる席は東京会場の30席のみです。全国から高い志を持った皆様のご参加をお待ちしております。

株式会社船井総合研究所  
HRD支援本部  
人財マネジメントコンサルタント

川上英秀朗



たった  
4時間で

# 弁護士の人事給与制度の全てが分かる!

## 法律事務所向け評価セミナー

講座内容&  
スケジュール

東京

2019年 **2月10日(日)**

株式会社 船井総合研究所 **東京本社**  
12:30~16:30 [受付12:00~]

講座

セミナー内容

第1講座

### 法律事務所の業界の時流から読み解く

- セミナー内容抜粋① 法律事務所を取り巻く時流と今後の展望
- セミナー内容抜粋② 法律事務所が持続的な発展をするために求められること
- セミナー内容抜粋③ 法律事務所における人事給与制度の重要性



株式会社 船井総合研究所  
HRD支援本部 人材マネジメントコンサルタント

川上 英秀朗

前職は大手小売業で3年間、店舗と物流センターで約30人の従業員を取りまとめながら業務を経験。そこでのマネジメント経験を活かし、法律事務所に特化したマネジメントを確立すべく船井総合研究所へ入社。法律事務所の採用・育成・人事評価制度構築などのマネジメントコンサルティングに従事している。提供するコンサルティングは、法律事務所の業績アップに繋がる採用・育成・人事評価制度構築を重視しているため、多くの法律事務所経営者から信頼を得ている。年間250日以上は、実際に全国の法律事務所へ向けてコンサルティングを行っている。

ゲスト講師

第2講座

### 人事評価制度の導入が飛躍のきっかけとなった-ALG流の人事給与制度-

- セミナー内容抜粋① これまでの事務所の発展と人事給与制度の関係
- セミナー内容抜粋② ALG流の人事給与制度と導入後の変化
- セミナー内容抜粋③ 人事給与制度を活用した今後の事務所の展望



弁護士法人ALG&Associates  
代表執行役員 弁護士

金崎 浩之 氏

1963年、東京都生まれ。京都外国語大学卒業後、29歳のときに司法試験に合格。旧弊にとらわれない新しい発想をもとに、日本の基盤を支えている中小企業と市民のリーガルサポートを行っている。企業法務では、とくに事業再生、事業継承、会社法、倒産予防DD、企業恐喝対策を得意としている。また、医学博士も取得し医療過誤を専門に扱う医療事業部の部長も務める。

第3講座

### 残って欲しい人財が残る人事給与制度の作り方

- セミナー内容抜粋① 法律事務所に必要な人事給与制度の考え方
- セミナー内容抜粋② 弁護士の人事給与制度構築のポイント
- セミナー内容抜粋③ 弁護士の人事給与制度導入事例



株式会社 船井総合研究所  
HRD支援本部 人材マネジメントコンサルタント

川上 英秀朗

第4講座

### 本日のまとめ 明日から実施していただきたいこと

- セミナー内容抜粋① 弁護士が事務所に残るかどうか今後の経営を大きく左右する
- セミナー内容抜粋② 具体的に組みたい弁護士の人事給与改革



株式会社 船井総合研究所  
土業支援部 シニアエキスパート

鈴木 圭介

2007年船井総合研究所入社。法律業界向けのコンサルティンググループ責任者。法律事務所経営研究会及び企業法務研究会幹事。年間250日以上は事務所へ向けてコンサルティングを行っている。実務に精通した提案は弁護士会からも評価されており、2015年に開催された第19回弁護士業務改革シンポジウムにおいては第三部会においてパネリストを務めた。マーケティングに関するコンサルティングのみならず、受任率の向上や業務効率の向上、パートナー制度に伴う評価制度の構築、法律事務所の組織づくりに関するコンサルティングも行っている。

セミナー  
テキストの一部を  
WEBにて  
公開予定!



**WEBからもお申込みいただけます!**

右記のQRコードを読み取りいただきWEBページのお申込みフォームよりお申込みくださいませ。

セミナー情報をWEBページからもご覧いただけます!

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/041406>



日時・会場

**東京会場**  
**2019年 2月10日(日)** お申込期限 **2月8日(金) 17:00まで**  
(株)船井総合研究所 東京本社  
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-6 日本生命丸の内ビル21階  
**JR「東京駅」丸の内北口より徒歩1分**

**開催時間** 開始 **12:30** ▶ 終了 **16:30** (受付12:00より)

諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場は受講票にてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいいたし兼ねますので、ご了承ください。

---

受講料

**一般企業** 税抜 **30,000円 (税込32,400円)** / 一名様 **会員企業** 税抜 **24,000円 (税込25,920円)** / 一名様

※ご入金の際は、税込金額でのお振込をお願いいたします。

- 受講料のお振込みは、お申込み後速やかにお願いたします。 ●ご入金確認後、受講票の案内をもってセミナー受付とさせていただきます。
- 万一、開催4営業日前までに受講票の案内が届かない場合や、セミナー開催4営業日前までにお振込みできない場合は、下記へご連絡ください。なお、ご入金を確認できない場合は、お申込みを取消させていただきます場合がございます。 ●ご参加を取り消される場合は、開催日より3営業日(土・日・祝除く)前の17時迄にお電話にて下記申し込み担当者までご連絡くださいますようお願いいたします。それ以後のお取消の場合は、受講料の50%、当日および無断欠席の場合は、100%をキャンセル料として申し受けますのでご注意ください。
- 会員企業様とはFUNAIメンバーズPlus、各業種別研究会にご入会中の企業様です。

---

お申込方法

**WEBからのお申込み** 下記QRコードよりお申込みください。クレジット決済が可能です。  
受講票はWEB上でご確認いただけます。

**FAXからのお申込み** 入金確認後、受講票と地図を郵送いたします。  
お振込いただいたにも関わらずお手元に届かない場合は、下記担当者までご連絡ください。

---

お振込先

下記口座に直接お振込ください。  
**お振込先** 三井住友銀行(0009)近畿第一支店(974)普通 No.5785387 口座名義:カ)フナイソウゴウケンキユウシヨ セミナーグチ  
お振込口座は当セミナー専用の振込先口座でございます。 ※お振込手数料はお客様のご負担とさせていただきます。

---

お問合せ

明日のグレートカンパニーを創る  
**Funai Soken 株式会社 船井総合研究所**  
**TEL 0120-964-000** (平日9:30~17:30) **FAX 0120-964-111** (24時間対応)  
 ●申込みに関するお問合せ: 櫻田 ●内容に関するお問合せ: 川上

ご入金確認後、受講票の案内をもってセミナー受付とさせていただきます。 お問合せNo. S041406 担当 櫻田 宛

## 法律事務所向け評価セミナー FAX:0120-964-111

フリガナ		業種		フリガナ		役職		年齢
会社名				代表者名				
会社住所	〒			フリガナ		役職		
				ご連絡担当者				
TEL	( )			E-mail		@		
FAX	( )			HP	http://			
ご参加者氏名	1	フリガナ	役職	年齢	2	フリガナ	役職	年齢
	3	フリガナ	役職	年齢	4	フリガナ	役職	年齢
	5	フリガナ	役職	年齢	6	フリガナ	役職	年齢

今、このお申し込み用紙を手に入れている方は、間違いなく業績アップに真剣に取り組んでいる数少ない方々の1人だと思えます。そんな勉強熱心なあなた様は今現在、経営状況等にどのようなお悩みをお持ちでしょうか? 下記に現状の課題をできるだけ具体的に整理してください。

上記の課題解決に向け、今回のセミナーにご参加される方に限り、無料個別経営相談を行います。(どちらかに☑をお付けください。)

セミナー当日、無料個別経営相談を希望する。※先着3名様限定

セミナー後日、無料個別経営相談を希望する。(希望日 月 日頃)

ご入会中の弊社研究会があれば☑をお付けください。

FUNAIメンバーズPlus  その他各種研究会( 研究会)

**【個人情報に関する取り扱いについて】**

1.申込用紙に記載されたお客様の情報は、セミナーのご案内といった船井総研グループ各社の営業活動やアンケート等に使用することがあります。(ご案内は代表者様宛にお送りすることがあります)法令で定める場合のほか、お客様の承諾なしに他の目的に使用いたしません。

2.お客様の情報管理につきましては船井総研グループ全体で管理いたします。詳しくはホームページをご確認ください。

3.セミナーのご案内時に、いただきました住所・貴社名・部署・役職・ご担当者氏名を船井総研グループが個人情報の管理について事前に調査した上で契約しましたダイレクトメール発送代行会社に発送データとして預託することがございます。

4.必要となる情報(会社名・氏名・電話番号)をご提供いただけない場合は、お申込みのご連絡や受講票の発送等ができない等、お手続きができない場合がございます。

5.お客様の個人情報に関する開示、訂正、追加、停止又は削除につきましては、船井総研コーポレートリレーションズ・顧客データ管理チーム(TEL06-6232-0199)までご連絡ください。

【個人情報に関するお問い合わせ】  
 株式会社船井総研ホールディングス 総務部法務課(TEL03-6212-2924)

検

お申込みはこちらから

※ご提供いただいた住所宛のダイレクトメールの発送を希望されたいときは、☑を入れて当社宛にご連絡ください。 **ダイレクトメールの発送を希望しません**