

講座	セミナー内容
第1講座	弁護士採用における最新時流 ・弁護士採用が好調な事務所が実施していること ・採用がうまくいく活動スケジュール ・令和時代の修習生が働くうえで重視すること 株式会社船井総合研究所 土業支援部 弁護士グループ 氷熊 一将
第2講座	弁護士採用の実践事例 ・取扱分野、地域によって分かれる採用戦略 ・事務所の魅力が伝わる採用ツール ・入所後活躍してくれる人財を獲得するためのノウハウ 森大輔法律事務所 森 大輔 氏 弁護士法人とびら法律事務所 村上 真奈 氏 弁護士法人宇都宮東法律事務所 伊藤 一星 氏
第3講座	全国の法律事務所における採用事例 ・修習生からの応募が集まる採用ページ、サイトの作り方 ・事務所説明会運営のコツ 株式会社船井総合研究所 土業支援部 弁護士グループ 栗原 直也
第4講座	まとめ講座 ・事務所の持続的な成長に向けてとるべき計画型採用とは ・明日から実行していただきたいこと 株式会社船井総合研究所 土業支援部 弁護士グループ リーダー 飯塚 泰之

開催要項

日時会場	T K P東京駅カンファレンスセンターにて開催 2024年 4月23日 火 お申込み期限 4月19日(金)	アクセス 〒103-0028 東京都中央区八重洲1-8-16 新槇町ビル JR各線 東京駅 八重洲中央口 徒歩1分 東京メトロ丸ノ内線 東京駅 自由通路経由 徒歩7分
受講料	一般価格 税抜 30,000円 (税込 33,000円)/1名様 会員価格 税抜 24,000円 (税込 26,400円)/1名様 ●会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。	
お申込み方法	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。 または、船井総研ホームページ(www.funaisoken.co.jp)、右上検索窓にお問い合わせNo.112567を入力、検索ください。	
お問い合わせ	船井総研セミナー事務局 E-mail seminar271@funaisoken.co.jp TEL:0120-964-000(平日9:30~17:30) ※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。 また、お問い合わせの際は「お問い合わせNo.とセミナータイトル」をお伝えください。 ※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください	



申込期限は
開催日程の4日前まで



終わりの見えない採用“難”時代の打開策

紹介会社に頼らない

弁護士採用 成功事例大公開！

セミナー

事務所説明会・クランクの実施×採用特化サイトで質の高い人材採用を実現



森大輔法律事務所
森 大輔 氏

弁護士法人とびら法律事務所
村上 真奈 氏

弁護士法人宇都宮東法律事務所
伊藤 一星 氏

70期代・経験者からも選ばれる事務所になるための 新常識！

- 「人が足りないから」補充採用では採用できない時代に**
 - ①事務所の成長計画、ビジョンに即し、採用したい人材(ペルソナ)を決める
 - ②司法試験、司法修習のスケジュールに合わせて的確な採用施策を仕掛ける
1年以上先の入所を見据え、数年を俯瞰した採用計画を立てて実行することが必須に
- 18,000ある法律事務所から選ばれるために必要な“拘り”**
 - ①法律事務所、企業(インハウス)と比較した場合の事務所の特徴、USPを立てる
 - ②採用サイト制作、福利厚生の強化、特定分野の確立など魅力的な事業戦略を実行する
求人母集団形成は前提とし、人を惹きつける事務所像・ブランディングを行うことが必須に

2024年最新版！弁護士採用セミナー

お問い合わせNo. S112567

主催



船井総研セミナー事務局

E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp

※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問い合わせNo.・お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください

株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

当社ホームページからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp]右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。)→ **112567** 検索



採用難が続く弁護士採用において、地域に関わらず母集団形成ができる勘所とは？

このような方に
オススメします

- ✓ 弁護士採用をしたいが、どのように質の良い求人を多く獲得できるのか分からない
- ✓ 採用活動を行っているが、事務所に相応しい求人が集まらず内定まで至らない
- ✓ 補充採用的な人材採用活動でなく、計画的な人材採用を進めていきたい

採用難の時代で選ばれるために必要な**採用マーケティング**とは？

70期以降、弁護士採用は売り手市場が続いており、地域（弁護士会）によっては、年間数名程度の就職者数に留まるケースも珍しくありません。近年は渉外事務所だけでなく、全国支店展開型の大手事務所が採用を強化しているほか、企業においてもガバナンスの強化からインハウスロイヤーの積極採用が目立ち、町弁事務所における弁護士採用は年々苦戦を強いられています。そのような時代において計画的に採用を行ううえでは、事務所の成長計画に合わせ、適切な採用活動・採用マーケティングを行うことが必須の取り組みになります。

ステップ1 成長計画・ビジョンを立てる

まずは、**事務所の成長計画、ビジョンを立てましょう**。具体的に、2025年に所員数〇名、チーム制組織を創り、企業法務分野で売上〇億といった定量的なビジョンを立てます。

ビジョンが明確になることで、**①どのような人材(新卒・中途・修習期・性別・経験実績など)を、②何名、③いつまでに採用する必要があるか、が明確**になり、採用計画が立てやすくなります。

また、**全国に約18,000ある法律事務所から選んでもらう**うえでは、事務所が向かうビジョンを指し示すとともに、事務所の存在意義(パーパス)や果たすべき使命(ミッション)を明文化することも重要です。



森大輔法律事務所では、企業法務サイトの事務所名下部に「100年続く企業を共に創る」という事務所のパーパスを明示している。

ステップ2 採用導線を張り巡らせる

約18,000ある法律事務所やインハウスロイヤーの採用を行っている数多くの企業から選ばれるうえでは、**さまざまな採用媒体に導線を張り巡らせる必要**があります。採用したい人材が見るであろう採用媒体を精査しつつ、まずは導線を握ることが重要です。

対象	採用媒体・方法
ロースクール生修習生	・ クラーク(サマー、オータム) ・ アットリーガル ・ 東京三会合説 ・ ロースクール、予備校への広報
既卒・中途	・ ひまわり求人求職ナビ ・ 弁護士転職.jp ・ 弁護士ドットコムキャリア ・ リーガルジョブボード ・ リファラル採用

媒体によっては、成功報酬型のケースもあり、採用ページを作成するだけでは無料の場合もあります。**本当に優秀で事務所が欲しい人材に会う機会(接点)を創出するうえでは、まず掲載しておくのが良いでしょう**。また、「ひまわり求人求職ナビ」は地域により掲載数が少ないエリアもあり、地元で働きたい、という方にとっては比較されるケースが少なく、選ばれ易い地域もあるため、掲載は必須の取組だと言えます。なお、**新人採用に給与は年間650万円が中央値**となっています(船井総合研究所調べ)。

ステップ3 クラーク開催は必須で行う

弁護士採用ができている事務所で、クラークを開催していないケースはほぼ皆無と言えます。逆を言えば、**クラークを開催し、内容を工夫すれば、地域に関わらず、一定の母集団形成をすることは可能**です。

近年、クラークを開催する法律事務所が増加していますが、サマークラークは司法試験前、オータムクラークは司法試験合格後に行うことが決まっているため、**他の法律事務所と開催月が重複する可能性**があります。クラークを開催する事務所の中から選ばれるうえでも、**コンテンツを工夫し、事務所の魅力を訴求できる企画を立てることが重要**です。

クラークのコンテンツ例

- ・ 事務所の沿革、概要の説明
- ・ 執務室見学
- ・ 起案の練習、フィードバック
- ・ 先輩弁護士との座談会
- ・ 裁判所見学
- ・ 地元観光(食事会も実施)

クラークはある程度の募集が見込まれるため、予め書類審査で受け入れる人数、交通費や日当の負担額の検討をし、最適な人材の受け入れができる体制を整えておきましょう。

ステップ4 採用サイト・ページを作る

近年、弁護士採用に特化したホームページをつくる法律事務所が増加しています。修習生や経験者が法律事務所を選択するうえでは、以下のような情報を収集しているケースがよく見受けられます。

- ・ **事務所のビジョン、中期計画**
- ・ **求める人物像**
- ・ **給与、勤務体系**
- ・ **福利厚生の実度**
- ・ **キャリアステップ**
- ・ **働いている所員(トークセッション)**

このような情報を対外的に発信するうえでも、採用特化サイトは有意義な情報発信媒体になります。



弁護士法人とびら法律事務所では、採用特化サイトを開設。**「メンバーストーリー」や「教育体制」などの独自コンテンツを盛り込み、毎年、優秀な人材の採用に成功**しています。

採用難が続く弁護士採用において、地域に関わらず母集団形成ができる勘所とは？

弁護士採用を継続的に行之、持続的な事務所経営を実現するうえで必要な取り組みとは？



株式会社船井総合研究所 土業支援部
弁護士グループ マネージャー

吉富 国彦

法律事務所経営研究会(約70事務所)企業法務研究会(約110事務所)主幹
関西学院大学専門職経営大学院経営戦略研究科修了(MBA)
東京弁護士会全期法友会、大阪弁護士会法友倶楽部若手例会等で登壇。

本誌をお読みいただき、ありがとうございます。

当社には全国の先生方から事務所経営に関するご相談、ご依頼を頂戴しておりますが、その背景には事務所経営を難しくする市場環境の変化があります。

特にこと弁護士採用においては、弁護士10名以上且つ都市部への人気が続いており、地方都市や少人数事務所における弁護士採用は苦戦が続いています。

市場的には間違いのない事実ですが、一方で最適な採用活動を行うことで、地方都市や少人数の町弁事務所でも採用を成功させることは十分に可能です。

まずは、事務所の「成長計画を描く」こと。次に「求職者との接点を作る採用媒体に導線を張る」こと。そして、早期に接点を構築することができる「クランクを開催する」こと。最後に、事務所の魅力や特徴を発信する「採用特化サイト・ページを作る」ことです。

やみくもに弁護士採用活動を行うのではなく、いま77期以降あるいは経験者がどのような判断軸で求職活動を行っているのかを知り、また他の事務所や企業(インハウス)がどのような採用活動を行い、差別化する必要があるのかを知り、成功する採用活動に着手しましょう。

本誌面では、今回のセミナーゲスト講師である3事務所の先生方にも個別インタビューを掲載させていただきます。

本誌をご覧くださいつつ、セミナーにもご参加いただき、今後の事務所経営および採用活動のご参考にいただければ幸甚でございます。

今回のセミナーは代表弁護士の先生を対象にした企画としております。「忙しいから勤務弁護士や事務局に参加させる」といった考えの先生、事務所さまのご参加はお断りしております。サマークラークの企画が立てられる今の時期だからこそ、この機会をお見逃しなくご参加ください。先生方とお会いできることを楽しみにしております。

株式会社船井総合研究所 土業支援部

弁護士グループ マネージャー 吉富 国彦

今回のセミナーでお伝えさせていただく講座の一部をご紹介します！
市場概況の把握、弁護士採用の手法論から、具体的な弁護士採用・定着を行ううえでのマーケティング手法まで、弁護士採用の全容を1日でキャッチアップいただく内容となっています。

弁護士採用の最新市場概況

- 1 修習生から人気のある就職先エリア・地域の傾向
- 2 弁護士人数別の就職先事務所の変化、傾向
- 3 修習期別合格者数の変遷
- 4 ひまわり求人求職ナビから見る平均給与水準
- 5 法律事務所との比較先となるインハウスロイヤーへの就転職

採用に成功している法律事務所の実践事例

- 6 PMVVの策定と浸透による採用訴求と定着の実現
- 7 他事務所と比較した際に選ばれるサマークラークの開催方法
- 8 求職者との接点を作る採用導線の貼り方
- 9 事務所の特徴をピーアールする採用特化サイト活用方法
- 10 説明会で差をつける採用パンフレットの作成と活用

定着に成功している法律事務所の実践事例

- 11 採用したい人物像に即した採用活動の実施
- 12 入所して活躍できる社内研修、勉強会の組み立て
- 13 パートナー以外のキャリアビジョン、キャリア形成の見える化
- 14 働き方の多様性に合わせた職種の提供
- 15 弁護士、事務局の間で分け隔てのない風通しの良い職場環境づくり

採用マーケティング活動において船井総合研究所がご支援できること

- 16 採用コンセプト、採用したい人物像(ペルソナ)設定
- 17 サマークラーク、オータムクラークの開催企画
- 18 採用媒体の選定と掲載内容に関するアドバイス
- 19 採用特化サイトの制作とコンテンツマーケティング
- 20 方針発表会の実施、1on1面談代行の実施など

今回は、東京都、千葉県、栃木県で、弁護士採用ができている特別ゲスト講師3名をお招きします。

弁護士採用における競合事務所をこれ以上増やしたくない、という考えが働くうえで、このような事例を惜しみなく話をしていただけることは通常、あり得ません。

大変貴重な講演となりますので、弁護士採用と定着を本気で考えている先生はこの機会に是非、ご参加ください。

継続して弁護士採用ができていている法律事務所の代表特別インタビュー



森大輔法律事務所
代表弁護士 森 大輔 氏

事務所所在地: 東京都中央区 弁護士6名・事務局3名
主な取り扱い分野: 企業法務

当事務所は、東銀座に事務所を構え、弁護士6名、事務局2名で運営をしております。開業当初より企業法務分野に注力しており、特に最近では景品表示法、使用者側の労働問題、学校の法律问题などに注力しています。弁護士採用については、もともと私が知り合いだった弁護士を中心に中途入社してくれるケースが続いていましたが、**顧問契約数の増加が続いていることで事務所の安定経営ができてきたことから、最近は計画採用を行うようになりました。**特にここ3か年間は継続採用ができており、**2022年に新卒1名、2023年に新卒1名と中途2名の受け入れをすることができ、2024年は77期の2名に内定を出すことができ、途絶えることなく弁護士採用ができています。**採用手法はサマークラークの実施が中心ですが、**2023年に事務所のパーパス(存在意義)である「100年続く企業を共に創る」を策定し、そのパーパスに共感いただける方の応募が増えたのではないかと考えています。**今後も継続的に弁護士採用を行い、企業の経営課題を所員一丸で解決できる体制を築いていきたいと考えています。

当事務所は、2014年に共同代表の鶴岡と事務局1名の3人でスタートしました。設立以来、家事事件に特化しています。業務やマネジメントを優先し、事務所の拡大に慎重になった時期もあります。しかし、いまは事務所をよりよくしていくために、優秀な人材増員の必要性を切に感じています。採用上、当事務所は、「千葉」、「家事事件特化」ということで不利な面があります。首都圏だと採用しやすいと思われがちですが、千葉の場合、東京での就職を希望する方が多数派です。家事事件に特化している点でも採用の難しさを感じています。ただ、私たちの根幹には、「採用のために事務所をやっているのではない。」という思いもあります。そのため、採用においては、母数を増やすというより、一部の方に深く刺さることを意図したマーケティングを行っています。ここ数年は、採用サイト、情報発信、事務所説明会、1dayインターンシップ、エントリーシート、面接に一貫性を持たせ、内容も毎年ブラッシュアップしています。76期は2名に内定、2名入所、77期は2名に内定を出しました。失敗も沢山してきました。成果がでたことだけでなく、苦労した点についてもお話できればと思います。



弁護士法人とびら法律事務所
代表弁護士 村上 真奈 氏

事務所所在地: 千葉県千葉市 弁護士7名・事務局5名
主な取り扱い分野: 家事



弁護士法人宇都宮東法律事務所
代表弁護士 伊藤 一星 氏

事務所所在地: 栃木県宇都宮市 弁護士8名・事務局20名
主な取り扱い分野: 交通事故、企業法務など

当事務所は、2015年7月に妻の関口弁護士とともにJR宇都宮駅東口において設立いたしました。幸いにも数多くの依頼者の方々に恵まれ、夫婦2人の弁護士だけでは対応できないほどのご依頼をいただけたので、それに応える形で弁護士や事務局の採用を進めてきました。**2019年からは毎年弁護士の採用をすることができ、現在では弁護士8名となって栃木県内では最大規模の法律事務所にまで成長することができました。**事務所を成長させるにあたっては、事務所の経営理念やPMVVを重要視しています。「所員の幸福」「依頼者の幸福」「地域社会の幸福」を経営理念に掲げ、対外的にも発信を続けていたことで、それに共感して都内の企業(インハウスロイヤー)から転職してくれる弁護士もいました。また、毎年1月に事務所の経営方針発表会を実施し、事務所の沿革を振り返るとともに、なぜ上記のような経営理念を策定するに至ったのかの背景事情や、事務所が今後目指すべき方向性として「地域で一番の総合病院型の法律事務所になる」といったビジョンを所員に伝え、10年後の事務所のあるべき姿を共有するようにしています。そして、**当事務所では、「所員・依頼者・地域社会から選ばれ続けることで100年続く法律事務所を目指す」というスローガンを掲げ、対内的にも対外的にも多くの場面でこれを発信していますが、このような経営者の思いを積極的に情報発信することで、事務所の目指すべき方向性が所員や応募者にも伝わって、人財の採用や定着につながっていると感じています。**