

講座	講座内容	講師
第1講座	「生産性向上」が法律事務所に必要な理由 ・相続事務所の成長ステップ、モデル組織体制 ・法律事務所業界が抱える人的課題とマネジメント時流解説 ・弁護士法人菰田総合法律事務所の成功事例紹介	株式会社船井総合研究所 士業支援部 弁護士グループ_2 チーフコンサルタント 鈴木 ゆたか 
第2講座	弁護士の生産性4倍を実現した 弁護士法人菰田総合法律事務所の事例 ・事務局活用に必須となる「組織文化」の根付かせ方 ・弁護士法人菰田総合法律事務所のキャリアパス・評価制度・組織図 ・相続業務標準化、権限移譲の手法 ・勤務弁護士、事務スタッフ座談会	弁護士法人菰田総合法律事務所 代表弁護士 菰田 泰隆 氏 
第3講座	相続事務所が生産性を上げるための取り組み事例 ・業務標準化、平準化の考え方 ・相続業務のマニュアル化と今すぐ使える業務効率化ツール ・企業内文化構築のためのPMVV、経営方針策定事例紹介 ・評価制度構築、働き方改革事例解説 ・生産性向上のための値付け改革	株式会社船井総合研究所 士業支援部 弁護士グループ_2 大山 貴幸 
第4講座	明日から実践してもらいたいこと ・市場環境に左右されず持続的な事務所の成長を実現するためのポイント ・講座内容を明日から実践するためのポイント	株式会社船井総合研究所 士業支援部 弁護士グループ_2 マネージャー 植木 諒 

開催概要

船井総研グループ 東京本社 サステナグローススクエア TOKYO

〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階

※【2024年4月1日】より八重洲に移転いたしました、ご来場の際はご注意ください。

2024年 9月5日（木） 開始 14:30 終了 17:30
（受付開始：開始時刻30分前～）

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、会場はマイページ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たしかねますので、ご了承ください。

一般価格 税抜 20,000円（税込22,000円）／一名様
会員価格 税抜 16,000円（税込17,600円）／一名様

●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。

右記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.117457を入力、検索ください。

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。お申込みに関してよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してください。



船井総合研究所が”新オフィス”からお届けする「新時代の経営指針」
これからの法律業界をリードする事業主必見！

勤務弁護士1名・事務局2名だけで実現！

相続生産性革命

1 分業制で 億円達成

売上が弁護士数に依存する時代は終わります

相続業界に新しい風を吹かせる人物は
なにを考え、どのような未来を見据えているのか？！

実施すべきは事務員との業務分担！

- ・未経験の事務員が半年で育つカリキュラム
- ・弁護士は書面チェックと面談対応・調停に出るだけ！
- ・AI（GPT）を活用して面談記録を瞬時に作成
- ・弁護士と事務員の業務分担割合 2対8を実現！

弁護士法人菰田総合法律事務所
代表弁護士 菰田泰隆氏

事務局活用で弁護士の生産性を4倍にするセミナー

お問い合わせNo.S117457

主催



サステナグロースカンパニーをもっと。

Funai Soken

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

お申込みはこちら



弁護士と事務局の分業制で

生産性**4**倍、相続売上**1**億円超を実現！

弁護士法人菰田総合法律事務所

代表 菰田 泰隆 氏

弁護士法人菰田総合法律事務所代表弁護士。税理士・社会保険労務士資格保有のトリプルホルダー。開業当初より相続に注力し、紛争事件だけでなく登記や申告など手続きまで対応するワンストップ体制を構築。2020年には法律事務所では珍しい、百貨店の中に「相続LOUNGE」を開所し大成功を収める。相続分野におけるトップランナーである。

相続分野の担当者は勤務弁護士**1**名・事務局**1**名・パラリーガル**1**名のみ！
法律用語も知らない未経験の事務員が半年で育つカリキュラムで実現！
弁護士**だけ**で事件を抱える時代が終わります

【総力特集】モデル事務所へ特別インタビュー

「弁護士が採用できないから売上が伸びない」を変える

弁護士の採用難で分業制を決意！

Q.1

弁護士と事務局の分業制を考えられたきっかけは何でしたか？

菰田
先生

当事務所は採用計画をベースに毎年1名は弁護士を雇用していましたが、事務所を好きでいてくれてもご家族が原因となる転居など、致し方ない理由で退職する弁護士が続き、数年にわたって所属弁護士数を増やすことができませんでした。

また昨今の採用難も影響し、事務所の経営計画と弁護士の採用・育成スピードが合わなくなり、いかに**弁護士の数を増やさずに売上を上げるか**という視点が必要になりました。

ですので、狙って分業制に着手したということではなく、**必要に迫られて分業制にせざるを得なかった**というのが実情です。

分業制を成功させるにはマニュアル化だけでは不十分

Q.2

分業制を実現するために注意しないといけない点がありますか？

菰田
先生

弁護士と事務局の分業制を成功させるには大きく2つの観点から取り組まなければいけないことがあります。

それは **組織体制（マネジメント）の整備**と **業務の棚卸し**です。

分業制に興味を持った方からご質問いただくのは業務マニュアルの作成方法や事務員の育成方法がほとんどなのですが、私は分業制を成功させるために最も重要なことは、「**弁護士が弁護士資格の必要な業務のみに集中し、無資格のスタッフがそれ以外のことをフォローしていく体制が会社として生産性が高い**」という考え方をいかに所内に根付かせるかだと考えています。そのために私はうちの事務所はどうあるべきか、ということ常口にし作成したPMVV（パーパス・ミッション・ビジョン・バリュー）も所内で事あるごとに伝え続けています。



弁護士の頭の中を全て言語化することができたら勝ち

Q.3

業務の棚卸し・言語化・マニュアル化を実現するためには？

菰田
先生

分業を成功させるためには**弁護士・事務員の双方が案件処理の全体進捗や今後の見通しを同レベルで理解する必要があります**。そのために**弁護士の頭の中にある全てのことを言語化**させなくてはなりません。また、ただ言語化するのではなく、法律の知識がない事務員でも理解できる形

菰田先生

で言語化することが重要です。そのため業務を細分化させそれを棚卸表に落とし、受任した事案で新たな論点が発生した際には新たなフォーマット（書面の作成指示書のようなもの）を作成しています。

ちなみに現在では遺産分割調停の申立書のフォーマットだけでも25種類まで増えています。これに加えて遺留分請求・被請求、遺言作成や信託契約書など、案件を受任するごとにフォーマットをアップデートしているような状況です。

No	業務内容	弁護士	パフリーガル	事務局
1	受電			○
2	利益相反チェック・相談内容ヒアリング			○
3	初回相談日時決定			○
4	顧客管理システムへヒアリング内容の入力			○
5	初回相談書類一式の準備			○
6	初回相談の実施	○		
7	顧客管理システムへ相談内容の入力			○

これらのフォーマットや業務の棚卸し表を使い、いつまでに何の準備が必要なのかを受任時に弁護士・事務員・パラリーガルの3名で共有します。弁護士がどれだけ頭の中身を言語化して伝えられるかが分業化成功の鍵となり、当然面倒がる弁護士も存在します。そのため、このタイミングでボスが粘り強く「今大変でも後が楽になる」ことを伝え、**弁護士にやり切らせることが成功のポイント**です。また議事録などはGPTなどを利用し即座に出来上がるようにし、業務負担の軽減を図っています。

所内勉強会・面談等を全て録画し教育コンテンツへ

Q.4

事務員の育成体制・方法はどのようなものですか？

菰田先生

事務員の育成は**法律用語が分からないところからスタート**するため、多くの過去事案に触れさせ知識を増やすことが成長につながります。そこでお客様との面談（許可取得済）や社内の打ち合わせ、社内勉強会などを**全て録画**し視聴させています。この視聴履歴はキントーンから管理者が確認でき、**学習の進捗によって新しい事案をどの事務員に担当させるのか決定**するための判断材料にできています。

柔軟な働き方を実現し、採用難に対抗・離職防止へ

Q.5

優秀な人材の採用の採用はどのように実現されたのですか？

菰田先生

分業制を実現するには優秀な人材を採用することが不可欠だと考えています。そこでうちの事務所では **テレワーク**と **スーパーフレックス**を導入することで優秀な人材の採用と離職防止を実現しています。

テレワーク制の実現のために、スマートフォンの貸与やFAXのオンライン化、資料のペーパーレス化を推し進めています。そのためオフィスは完全フリーアドレスになっており、PC1つあればどこに座っても仕事ができるようになっています。

次に スーパーフレックス化は一般企業で導入しているところは殆どないため優秀な人材獲得につながり、さらに強力な離職防止の要素になっていると思います。

時間も場所も縛らず月160時間勤務のみを課しており、この仕組みの元で勤務した人はなかなか他の企業で務めることは難しいのではないかと考えています。

集客は相続LOUNGEとホームページから

Q.6

集客手法について簡単に教えてください

菰田先生

当事務所の他事務所との差別化要素の1つはやはり「**相続LOUNGE**」だと思います。ここからは年間600件前後の相続のご相談が発生しています。もちろん相談の内容はインターネット経由と異なり、ふわっとしたご相談もいただくので弁護士の面談力アップは欠かせません。そのため所内では頻繁に面談のロープレも実施しています。相続の専門サイトもありますが、こちらは現在補強中です。



いま、分業制に取り組むべき 3つの理由

ここまで弁護士法人菰田総合法律事務所 菰田泰隆氏の取り組みについてまとめさせていただきましたが、いかがでしたでしょうか。ご挨拶が遅くなりました。私は株式会社船井総合研究所の植木諒と申します。現在、全国各地の法律事務所のお手伝いを行っております。

今回、本レポートをお読みいただいている方へお伝えしたいことがあります。それは「これからの法律事務所は分業制をとるべき」ということです。近年の弁護士業界は採用難・人件費の高騰・広告費の高騰など様々な課題に直面しています。私はそれらを解決する1つの答えがこの分業制だと考えています。本レポートでは、分業制を取り相続分野で成長し続ける法律事務所の事例を参考に、皆様に法律事務所が分業制をとるべき3つの理由を解説させていただきます。



01 弁護士数に左右されない事務所成長

弁護士だけでなく事務員も採用難になっていく！？

長らく続く弁護士採用難により多くの事務所で計画通りに人員を確保することができず、人材採用が事務所成長のボトルネックになっています。弁護士法人菰田総合法律事務所においても同様の課題に直面され、分業制という形をとることで乗り越えられました。

変わらない合格者数・増え続ける企業内弁護士ニーズ・弁護士の働き方の多様化

2022年に示された法曹人口政策に関する当面の対処方針により、今後も司法試験合格者数は1,400名前後を推移することが想定されています。さらに企業内弁護士のニーズは年々増えており現在では3,000名以上の登録数が確認されています。また弁護士のキャリアの選択肢も増えたことで「渉外事務所」か「街弁」かといった選択肢以外の候補が選ばれるようになり、**年々弁護士の採用ハードルは上がっています。**

事務員採用が今以上に厳しくなる前に良い人材を採用・育成

最低賃金の上昇などにより事務員採用も少しずつ難化していますが、弁護士より遥かに採用しやすい環境にあります。弁護士法人菰田総合法律事務所ではフルリモート・フルフレックスといった働きやすい環境を構築し優秀な事務員を雇用し定着させることに成功されており、これが**今後の人材戦略の成功パターン**となっていくと考えられます。

02

業務標準化・マニュアル化の効果は無限大

属人性の排除で品質統一・向上、受任力向上にも寄与

属人性の排除により業務品質向上・顧客満足度の向上

一般的に、相続業務は属人性が高く標準化・分業化させることが難しく、事務員の参画できる業務範囲は小さいものと言われていました。しかし弁護士法人菰田総合法律事務所では弁護士と事務員が分業して事件を解決することで**圧倒的な事件処理件数を実現**されています。そのため結果的に弁護士・事務員ともに他事務所を凌駕する経験値を溜めることができ、高品質な法的サービスを提供することができています。また、業務の標準化やマニュアル化によって顧客への寄り添いといったきめ細やかな対応まで見える化したため、**高い顧客満足度を得ることができています。**

業務効率化でできた時間で受任力向上のための取り組みを実施

事件を弁護士・事務員が正確に把握するためには問合せ段階のヒアリングが非常に重要になります。弁護士法人菰田総合法律事務所ではこのヒアリングを30～40分ほどじっくり時間をかけて実施され、その後のスムーズな事件処理に活かされています。これにより面談時には顧客へ提案すべき答えが出ていることが多く、**面談時間の削減に繋がっています。**しかしこの取り組みは諸刃の剣で面談時間が短くなると相談者のグリップが難しくなり受任率の低下を招いてしまいます。そのため高頻度で面談ロープレを実施し、弁護士の提案力・顧客対応力の向上を図っています。ロープレも分業によって空いた時間によって実施されており、**弁護士の負担を増やすことなく受任力を高めることができています。**

03

他業務・他分野への展開が容易

法律事務所におけるすべての業務において展開可能

相続業務の分業制のために作成したマニュアルは他業務に生かすことも可能です。家事事件の場合、裁判手続きの流れは大きく変わらないため調停申立書や書証の作成方法は一度マニュアル化してしまえば離婚を筆頭に民事事件の処理においても活用することができます。そのほかにも財産調査や預金の名義変更手続きで培ったノウハウは管財事件などでも活用でき、将来的に事務所の業務分野を広げる足掛かりになりえます。

分業制は生産性を上げるだけでなく事務所の成長スピード向上にも寄与することがわかりました。今後の法律事務所経営にとって必須の取り組みといえるでしょう。



▲マニュアルの一例