

幹部(リーダー・マネージャー・役員)の最適解 1日でこれだけ学べる研修トピックス一覧

講座内容	
第1講座	士業における幹部の役割・求められること 「持続的な成長や従業員が自発的に動く組織にするための幹部育成」 ・なぜいま士業事務所において「幹部」が必要なのか ・士業事務所における幹部の役割とは ・幹部に求められる責任と行動とは ・いま幹部候補・現幹部がどのようなスキルを身に付ける必要があるのか ※第1講座のみ、業種ごとに分かれてご受講いただきます。お申込み時にご選択いただきます 株式会社船井総合研究所 宮戸 秀樹
第2講座	100名超えの士業法人代表が語る幹部の条件 「100名超えの士業法人代表が語る幹部の条件」 ・幹部育成を仕組み化する方法 ・権限と責任を移譲し、組織を強くする方法 ・資格の有無に問わない幹部育成方法 行政書士法人きずな神戸 代表社員 森本 楽 氏
第3講座	業種別・幹部に必要なスキル 「数字責任」「施策責任」「人材責任」を達成する方法 「役職別の幹部のあるべき姿とスキルの把握」 ・リーダー:幹部に必要なスキル①経営スキル(数字責任) ・マネージャー:幹部に必要なスキル②PDCAスキル(施策責任) ・役員:幹部に必要なスキル③人材スキル(人材責任) 株式会社船井総合研究所 小高 健詩 株式会社船井総合研究所 鎬城 裕道 株式会社船井総合研究所 亀村 昇平
第4講座	アクション立案(幹部同士のワーク) 「本研修を受けての振り返りとアクションプランの策定」 上記の学び・気づき、シェアした内容を基に実際に事務所で働き始め、アクションとして、成果が出るまで、何度も実行できるよう、振り返り&アクション計画をしまいにします。本講座では、上記スキルを振り返り、個別の数値目標に落とし込み、日々のアクションプランにて再度落とし込みしっかりと成果を上げるための計画を立てていきます。 株式会社船井総合研究所 飛田 聖陽
第5講座	まとめ講座 「士業の組織化と幹部育成を今から取り組む方法」 ・本研修の振り返り ・規模別の幹部の有無、育成方法 ・最短最速で幹部育成を実現する方法 株式会社船井総合研究所 宮戸 秀樹

代表から権限移譲し、 事務所がさらに成長する

“200の司法書士事務所の幹部事例”から導き出した
「幹部(リーダー・マネージャー・役員)の最適解」

司法書士業界向け 幹部育成セミナー

「経営幹部が育たない!」は
役職定義と教育方法が問題!

講座&ワーク&シェアを通じて
あり方からやり方まで“1日で習得できる
実践型の司法書士事務所幹部研修”

行政書士法人きずな神戸
代表社員 森本 楽 氏

このような方におすすめ

- 幹部を育成したい方
- 幹部に必要なスキルと役職定義を学ばせたい方
- 幹部候補に経営スキルを身に付けさせたい方

※当セミナーの中で、事務所における幹部の業務の要件定義までお決めいただくため、幹部のみでの参加はいただけません。幹部の方がご参加いただく場合は代表とご一緒にご参加くださいませ。

来場型で開催

2025年9月20日(土)

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

11:00~17:00 (受付開始:開始時間30分前~)

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

お問い合わせNo. S131197



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。) → 131197

開催日時

2025年9月20日(土)

11:00~17:00
(受付開始:開始時間30分前~)

東京会場 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
[JR「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)、東京メトロ丸の内線「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)]

お申込み期日

銀行振込み :開催日6日前まで
クレジットカード:開催日4日前まで
※祝日や連休により変動する場合もございます。

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。※昼食は弊社にてご準備いたします。

受講料

一般価格 税抜 50,000円(税込55,000円)/一名様 会員価格 税抜 40,000円(税込44,000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メンバース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



【QRコードからのお申込み】

右記QRコードからお申込みください。



【PCからのお申込み】

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/131197>

船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に
右上検索窓に「131197」をご入力し検索ください。

【お問い合わせ】船井総研セミナー事務局

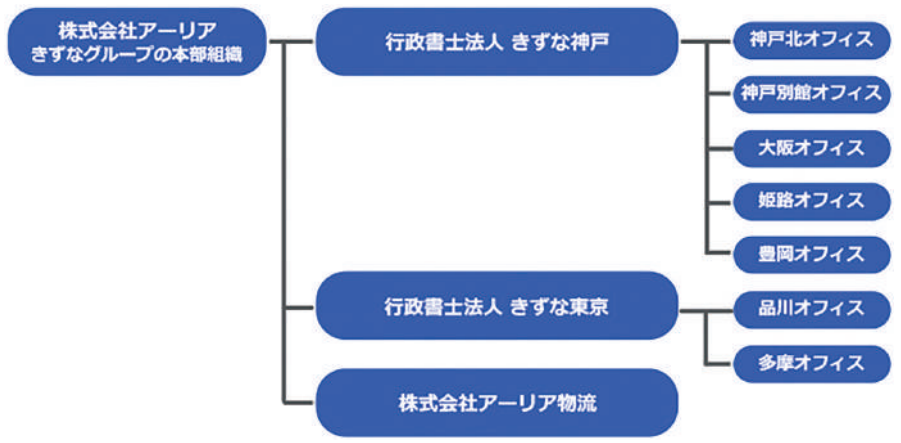
E-mail seminar271@funaisoken.co.jp TEL 0120-964-000 (平日9:30~17:30)

※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してご確認ください。※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。

ゲスト講師紹介



行政書士法人きずな神戸
代表社員 森本 楽 氏



アーリアグループは、創業75年の実績をもつ行政書士法人きずな神戸を中心に、緊密に連携し、自動車登録、車庫証明の事務代行から、給与計算などさまざまなアウトソーシング・サービスを提供しています。
専門的な知識と技能を駆使し、質の高いサービスを提供。同時に「お客様満足度」を最優先に考え、お客様の要望にきめ細やかな対応をとっています。

沿革

1949年(昭和24年) 森本操事務所設立 行政書士法が施行される前から、代書行スタート。
1966年(昭和41年) 森本艶子事務所設立
1977年(昭和52年) 二代目森本克幸が28歳で代表を務める(現会長)
1978年(昭和53年) 森本克幸事務所設立
全従業員の反対を押し切り、自動車ディーラー様との新規事業スタート。現在、年間売上の半分以上を占める事業となる。
1989年(平成元年) 全国展開を視野に、東京を中心に各リース会社様と取引開始。年間売上の30%を占める事業となる。
1999年(平成10年) お客様のご要望に広く応える為、人材派遣会社セッテソーニ株式会社を設立。
2003年(平成15年) 大阪オフィス開設。
2004年(平成16年) 東京、品川に東京オフィス開設。アーリア行政書士法人設立。
2005年(平成17年) 車の輸送から登録までのワンストップサービスを実現する為、アーリア物流有限会社を設立。

2007年(平成19年) 豊岡オフィス開設。
2008年(平成20年) 神戸オフィス(分室)、姫路オフィス(分室)開設。
2009年(平成21年) 三代目森本楽(現代表)就任。創業60周年を迎える。
2011年(平成23年) 行政書士法人きずな神戸、行政書士法人きずな東京を設立。
2012年(平成24年) 行政書士法人きずな神戸が、アーリア行政書士法人を吸収合併。
2013年(平成25年) 行政書士法人 きずな愛知 業務提携。
2015年(平成27年) 行政書士法人 きずな仙台 業務提携。行政書士法人きずな神戸本社オフィス別館 開設。
2016年(平成28年) 多摩オフィス開設。
2017年(平成29年) 行政書士法人 きずな徳島 業務提携。
2018年(平成30年) 行政書士事務所 きずな北海道 業務提携。
2019年(令和1年) 行政書士法人 きずな京都 業務提携。
2019年(令和1年) 創業70周年迎える。
2020年(令和2年) 行政書士法人 きずな佐賀 業務提携。

1.「100項目フィロソフィ」の徹底と朝礼再開で価値観を共有

東京支店では途絶えていた朝礼を復活させ、100項目から成る社内フィロソフィと事業発展計画書の読み込みを“必須メニュー”として組み込みます。朝礼は各部が自分たちで進行方法を設計し、単なる儀式ではなく「100項目をどこまで実践できているか」を確認し合う場として運用。幹部には、100項目を自らの言葉で語り、トップの意図(PMVVや戦略・戦術)を現場に橋渡しする役割を明確に求めます。これにより、全社員が共通の行動基準を持ち、理念と業務を結び付けながら組織力を高めていきます。

2.アメーバ型経営での数字責任と目標設定

拠点ごとの「時間当たり単価」での目標管理を推進。評価指標は損益より成長率を重視し、チャレンジを後押しします。各拠点責任者(部長クラス)がアメーバのトップとなり、収益構造や成長率に主体的に向き合うよう設計。数字を“自分ごと化”することで、幹部が経営的な視点を養う土壌を作ります。

3.非資格者も含めた実力主義の登用と関係構築

幹部11名中、資格者は1名のみ。職責や役割に応じて、サブリーダー層以上に対する1on1やコンパ、キャンプ等を通じた対話を重ねています。部長に求める役割や評価項目も定義済みで、言語化して明確に伝える方向にシフト。拠点長=部長という形で、アメーバ単位の責任感を強化。個別対応を含めた育成と、理念・制度・戦略の一体運用を目指しています。

事務所の成長に不可欠な「幹部」が育つための絶対条件

「経営幹部が育たない」という事務所経営を分析すると
「幹部が育つために仕組みがない」もしくは「そもそも幹部のスキル基準」が決まっていないという事務所が殆どです。つまりゴールが明確になっていない中で、「早く幹部として成長して欲しい」という願望や、「どうして幹部になってもらえないのか」というお悩みが生じている状態の事務所が多いです。まずは幹部を育てる上での最初の一步となる幹部に求められる業務と責任(下記表)を定め、経営者と幹部の中で、認識のすり合わせを行うことが重要です。その上でそれらの項目の定義をさらに細かく分解し、**求められる“業務”に対して、それを実行するために求められる“スキル”(右ページ)まで定義付けることが重要**です。
こうすることで、幹部側も何が求められ、幹部として成長するためのロードマップを明確に理解することができます。

司法書士事務所における役職毎に求められる業務と責任

役職名	一般	リーダー	マネージャー	役員
ステージ	リーダー候補	幹部候補生	幹部	幹部
対象人数	-	3人～5人	8人～15人	20名～
職務	実務	担当業務の統括	部門統括	事務所全体の取りまとめ
役割	実務	業務処理件数などの責任業務のPDCA	数値管理・売上責任 人材育成 営業	中期経営計画の実行責任 採用・人事
役割の詳細	円滑・正確な業務処理を進め スキルを向上する	円滑に業務処理が進むように管理する	部門に必要な情報をもとに 部門目標・KPIを達成する	経営者と同等幹部として経営者に 必要な情報提供し、 実行&成果を残す
PMVV	部門のビジョンへの賛同	部門のビジョンへの賛同	部門のビジョンを創る	全社のワクワクするPMVVを創り、 浸透させることを体言
数字責任(売上)	個人	数字責任(件数)を持つ	部門数字(業績)の責任を持つ (投資判断を含む)	事務所成長に責任を持つ
人材マネジメント	しない	しない	部門内の必要な人材把握・起案 (工数・必要人工)	人材の配置や採用 給与・評価の決定とFB
評価	なし	メンバー評価	リーダー・プレイヤー評価	マネージャー評価
育成責任	なし	プレイヤーの育成	リーダーの育成	マネージャーの育成
判断軸	個人(部門最適)	チーム(部門最適)	部門(全体最適)	全社

先生 いくつ当てはまりますか？

幹部体制の現在地を確認できる 「幹部スキルチェックシート」 ～当日学べるコンテンツから～

①前提条件

- ☐ 幹部(役員・マネージャー)や幹部候補(リーダー)を創出したいですか？
- ☐ 実質、代表以外横並びの「鍋蓋型組織」から、育成が早く、新規部門も作りやすい「ピラミッド型組織」にしたいですか？

②幹部体制 (司法書士事務所の仕組み)

- ☐ 事務所・法人における幹部の役割が明確ですか？
- ☐ 事務所・法人における幹部に求められる責任とスキルが明確ですか？
- ☐ 事務所・法人における幹部個人のスキルチェック体制がありますか？
- ☐ 事務所・法人における幹部体制の理想モデルが明確ですか？

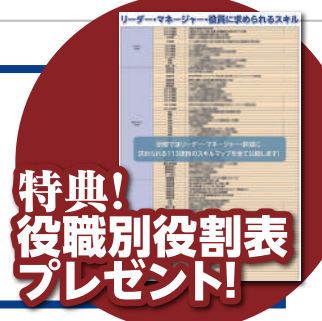
③幹部体制 (マーケティング)

- ☐ 幹部は、組織全体の現状と求められることを理解していますか？
- ☐ 幹部は、個人の業務の進捗と監督課題の抽出ができますか？
- ☐ 幹部は、自事務所の経営戦略と課題の抽出ができますか？
- ☐ 幹部は、課題の解決方法を考察・提言できますか？

④幹部体制 (マネジメント)

- ☐ 幹部は、スタッフとの正しい関わり方を理解して実践していますか？
(主観ではなく法則に沿っている)
- ☐ 幹部は、スタッフの定着活動する組織づくりに寄与していますか？
- ☐ 幹部は、スタッフのモチベーション向上をサポートできていますか？

※上記すべてを、1日で集中研修することで、
一気にご習得いただく研修です！



セミナー当日のお伝えする内容

セミナー当日はここまでのリーダー・幹部に必要なスキルを身に付けていただくためのテキストを活用し、1日かけて研修を実施します。

大枠の目次としては

①士業事務所における幹部とは？

②リーダーに必要なスキル

- ーリーダーの役割
- ー現状と目標のギャップを埋める施策の検討・実行
- ー分野別KPIの数値管理と達成に向けての行動

③マネージャーに必要なスキル

- ーマネージャーの役割
- ー部門売上を達成するためのステップ

④役員に必要なスキル

- ー役員の役割
- ー役員が組織に与える影響
- ー役員になることのメリット



となっております。上記の通り、座学のみで聞いて終わりではなく、**全国から志の高い司法書士事務所の経営幹部が参加されます。ワークの時間では、交流しながら経営幹部のためのスキルを磨きあっていただきます。**

セミナーテキストを一部抜粋

第1講座「士業事務所に必要な幹部とは」

本日のゴール

- ①法人の「数字」を把握し、「問題」を抽出
- ②問題に対する「アクションプラン」を立案
- ③メンバーを「巻き込みながら」改善できる人材になる

第1講座「士業事務所に必要な幹部とは」

幹部がいない文鎮型組織とは？

すべての「指示」・「確認」 ↓ ↑ すべての「相談」・「連絡」

すべての従業員から「相談と連絡」があり、1人1人に指示・サポートを行う必要がある
「1人に使える時間」が足りず、組織が機能不全を起こし、組織の崩壊が起きる

第1講座「士業事務所に必要な幹部とは」

幹部がいて組織化されている事務所は好循環サイクルがある

好循環サイクルの事務所

現場・従業員に任せることで成長し、「任せられる」ことがさらに増える
任せることで成長を実感し、さらに「モチベーションが高い社員」が増える
モチベーションが高い社員が増えると、「生産性と売上」も上がる
代表が事務所の経営に時間を使えるため、「計画と実行」のスピードが上がる

まとめ講座

今日、決めること

経営者
意図的に組織化するために幹部を育成する

幹部
自分が良き幹部になり、事務所の成長を主導する

幹部に必要なスキル・マインド・ノウハウをテキストに盛り込み、
当日は1日掛けて「知る」から「活用できる」まで幹部を飛躍させます

これまで組織化は目指してきたが、結局代表のワントップ組織に… なぜ司法書士事務所は組織化できないのか



株式会社船井総合研究所
インダストリアル(支援本部) 司法書士・土地家屋調査士グループ
マネージャー
宮戸 秀樹
MIYATO HIDEKI

[Profile]
船井総研に入社以来、司法書士事務所の業績アップコンサルティングに従事。全国の司法書士事務所の中でも、「業績アップを実現したい司法書士事務所」の経営全般を支援し、昨対成長率140%以上の成果を多数実現。現在は、司法書士および土地家屋調査士事務所の支援に特化したコンサルティング部隊のマネージャーを務め、全国の土業事務所の業績向上を支える実行支援チームを率いている。

ここまで研修の内容をお読みいただきありがとうございます。
私は日頃から土業事務所のコンサルティングを実施

しており、今では毎月30事務所以上から経営の課題をお聞きし、事務所に合った解決方法を一緒に模索し、即時業績アップ、持続的な事務所の成長に向けて伴走させていただいております。

このような中で、今回司法書士事務所向けに幹部研修を実施させていただくのは2つの理由からです。1つ目は「**今まで幹部育成が難しいと言われてきた土業事務所経営での幹部育成の“解”が見えた**」こと

です。日本トップクラスの土業事務所でも幹部の育成ができずに困っていたり、地域一番店でも代表のワントップの体制になっているがために、新しい部門を作っても手が回らなくなってしまうなど、多くの事務所の共通の課題でもあった幹部育成ですが、その解には事務所規模に寄らず共通の項目がありました。それは殆どの場合、「**そもそも経営課題の出し方、その課題へのアプローチ方法のフレームワークの方法がわからない**」というスキル面が問題になっているということです。

私にいただくご相談の入り口では「右腕にしたい従業員はいるが能動的に動いてくれない…」と嘆く代表が多いのですが、問題を紐解いていくとそもそもマインド面ではなく、スキル面に課題があるためにマインド面がマイナス方向に引っ張られているケースが殆どです。

幹部研修を実施する2つ目の理由は、**外部環境の変化により司法書士事務所でも組織拡大をしないと成長・生き残りが難しくなることが想定され、組織拡大のためには幹部が必須**だからです。外部環境の変化とは、司法書士事務所が今まで行ってきた業務・業界に司法書士事務所以外も参入することにより、競合の質と量が変化し始めていることです。

今まで先生方の競合は隣の司法書士事務所であったり目標は地域一番店(同県、他県)の司法書士事務所だったのではないのでしょうか?しかし、直近の外部環境を見ても、同じ市場に、金融機関、葬儀社、不動産会社、保険会社、テクノロジー系の会社などが本格的に参入し、既にダイレクトマーケティングまで始めているエリアも多いです。この状況で競合となる企業を見渡すと司法書士事務所よりも規模が大きい企業がメインです。となると、今まで司法書士事務所ではロットが足りないために対応できなかった業務が対応できる競合が出てきたり、今の司法書士事務所の規模では入れても採算が合わないが、競合の規模感であれば導入できるシステムを使用した業務処理なども取り入れられる可能性があります。

このような規模の経済を前提とした戦略を司法書士事務所から立案できる状況を作るためにも、**今までの鍋蓋構造の組織では拡大できないため、今回の幹部研修をピラミッド型組織を作る第一歩として是非ご参加をご検討いただけますと幸いです。**

東京で貴社の幹部社員の皆様とお会いできることを楽しみにしております。

／ 幹部研修の過去参加者の声 ／

2023年に開催した幹部研修では、参加したリーダー・マネージャー・幹部候補の方々から満足度100%をいただいております。また、代表からも「幹部がレベルアップし、より能動的に仕事に取り組んでくれるようになった」というお声や「他の幹部と交流できたことで成長意欲が強くなり、安心して任せられるようになってきた」というお声もいただいております。

ここでは幹部研修にご参加いただいた方のアンケートを紹介します。

Q.本研修をお聞きになって学んだこと・気づき・即実行してみたいことをお書きください。

幹部Aさんのアンケート

本日はありがとうございました。幹部になってから自分が行っている事が正しい事なのか不安がありました。この機会に勉強させて頂きました。明日から部下、部署長にも共有し指導して参りたいと思います。

本日はありがとうございました。幹部になってから自分が行っている事が正しい事なのか不安がありました。この機会に勉強させて頂きました。明日から部下、部署長にも共有し指導して参りたいと思います。

幹部Bさんのアンケート

自分の発することばが、よくも悪くも部下の人生に大きな影響を及ぼす。というお話が、印象に残りました。どうせ発することばなら、部下の幸せを願い、部下がより輝くことばをかけてあげたいと思いました。

自分の発することばが、よくも悪くも部下の人生に大きな影響を及ぼす。というお話が、印象に残りました。どうせ発することばなら、部下の幸せを願い、部下がより輝くことばをかけてあげたいと思いました。

幹部Cさんのアンケート

1on1の時に、相手が話してくれていないと感じることがあったので、相手を理解していけるように話をしっかり聞いていきたいです。積極的にポジティブフィードバックしていきたいです。

1on1の時に相手が話してくれていないと感じることがあったので、相手を理解していけるように話をしっかり聞いていきたいです。積極的にポジティブフィードバックしていきたいです。

幹部Dさんのアンケート

「5つの承認」誉めることをあまりしなかったように思うので、良いところをみつけてすぐに伝えられるしくみ作りをしていきたい、自己肯定感の低いスタッフが多いので、きっかけになれば良いと思った。

「5つの承認」誉めることをあまりしなかったように思うので、良いところをみつけてすぐに伝えられるしくみ作りをしていきたい、自己肯定感の低いスタッフが多いので、きっかけになれば良いと思った。

幹部(リーダー・マネージャー・役員)の最適解 1日でこれだけ学べる研修トピックス一覧

講座内容	
第1講座	士業における幹部の役割・求められること 「持続的な成長や従業員が自発的に動く組織にするための幹部育成」 ・なぜいま士業事務所において「幹部」が必要なのか ・士業事務所における幹部の役割とは ・幹部に求められる責任と行動とは ・いま幹部候補・現幹部がどのようなスキルを身に付ける必要があるのか ※第1講座のみ、業種ごとに分かれてご受講いただきます。お申込み時にご選択いただきます 株式会社船井総合研究所 岩本 和真
第2講座	100名超えの士業法人代表が語る幹部の条件 「100名超えの士業法人代表が語る幹部の条件」 ・幹部育成を仕組み化する方法 ・権限と責任を移譲し、組織を強くする方法 ・資格の有無に問わない幹部育成方法 行政書士法人きずな神戸 代表社員 森本 楽 氏
第3講座	業種別・幹部に必要なスキル 「数字責任」「施策責任」「人材責任」を達成する方法 「役職別の幹部のあるべき姿とスキルの把握」 ・リーダー:幹部に必要なスキル①経営スキル(数字責任) ・マネージャー:幹部に必要なスキル②PDCAスキル(施策責任) ・役員:幹部に必要なスキル③人材スキル(人材責任) 株式会社船井総合研究所 小高 健詩 株式会社船井総合研究所 鎬城 裕道 株式会社船井総合研究所 亀村 昇平
第4講座	アクション立案(幹部同士のワーク) 「本研修を受けての振り返りとアクションプランの策定」 上記の学び・気づき、シェアした内容を基に実際に事務所で働き始め、アクションとして、成果が出るまで、何度も実行できるよう、振り返り&アクション計画をしまいいります。本講座では、上記スキルを振り返り、個別の数値目標に落とし込み、日々のアクションプランにて再度落とし込みしっかりと成果を上げるための計画を立てていきます。 株式会社船井総合研究所 飛田 聖陽
第5講座	まとめ講座 「士業の組織化と幹部育成を今から取り組む方法」 ・本研修の振り返り ・規模別の幹部の有無、育成方法 ・最短最速で幹部育成を実現する方法 株式会社船井総合研究所 宮戸 秀樹

開催日時	2025年9月20日(土) 11:00~17:00 (受付開始:開始時間30分前~)	お申込み期日	銀行振込み :開催日6日前まで クレジットカード:開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合もございます。
受講料	東京会場 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 [JR「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)、東京メトロ丸の内線「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)] 一般価格 税抜 50,000円(税込55,000円)/一名様 会員価格 税抜 40,000円(税込44,000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。		

お申込み方法

【QRコードからのお申込み】
右記QRコードからお申込みください。

【PCからのお申込み】
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/131197>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に「131197」をご入力し検索ください。

【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)
※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してご確認ください。※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。

代表から権限移譲し、 事務所がさらに成長する

“200の社労士事務所の幹部事例”から導き出した
「幹部(リーダー・マネージャー・役員)の最適解」

社労士業界向け 幹部育成セミナー

「経営幹部が育たない!」は
役職定義と教育方法が問題!

講座&ワーク&シェアを通じて
あり方からやり方まで“1日で習得できる
実践型の社労士事務所幹部研修”

行政書士法人きずな神戸
代表社員 森本 楽 氏

このような方におすすめ

- 幹部を育成したい方
- 幹部に必要なスキルと役職定義を学ばせたい方
- 幹部候補に経営スキルを身に付けさせたい方

※当セミナーの中で、事務所における幹部の業務の要件定義までお決めいただくため、幹部のみでの参加はいただけません。幹部の方がご参加いただく場合は代表とご一緒にご参加くださいませ。

来場型で開催

2025年9月20日(土)
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
11:00~17:00(受付開始:開始時間30分前~)

主催

士業事務所向け幹部育成研修

お問い合わせNo. S131197

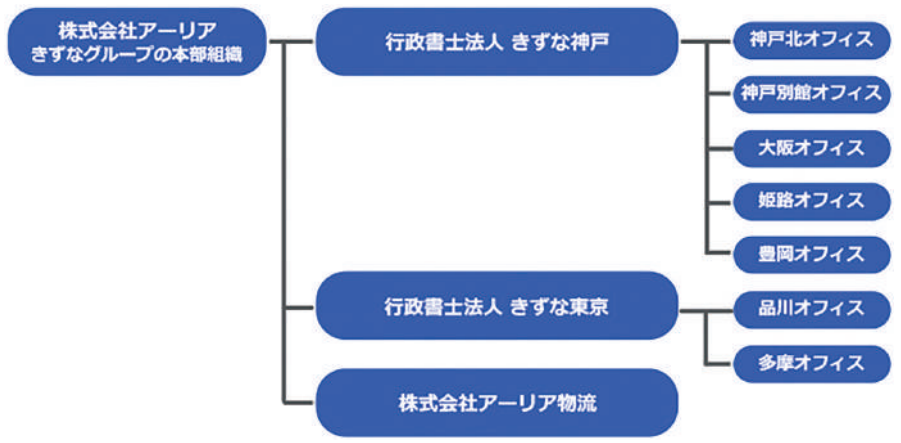
サステナグロースカンパニーをもっと。
株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

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[\[www.funaisoken.co.jp\]](http://www.funaisoken.co.jp) 右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 131197

ゲスト講師紹介



行政書士法人きずな神戸
代表社員 森本 楽 氏



アーリアグループは、創業75年の実績をもつ行政書士法人きずな神戸を中心に、緊密に連携し、自動車登録、車庫証明の事務代行から、給与計算などさまざまなアウトソーシング・サービスを提供しています。
専門的な知識と技能を駆使し、質の高いサービスを提供。同時に「お客様満足度」を最優先に考え、お客様の要望にきめ細やかな対応をとっています。

沿革

1949年(昭和24年) 森本操事務所設立 行政書士法が施行される前から、代書行スタート。
1966年(昭和41年) 森本艶子事務所設立
1977年(昭和52年) 二代目森本克幸が28歳で代表を務める(現会長)
1978年(昭和53年) 森本克幸事務所設立
全従業員の反対を押し切り、自動車ディーラー様との新規事業スタート。現在、年間売上の半分以上を占める事業となる。
1989年(平成元年) 全国展開を視野に、東京を中心に各リース会社様と取引開始。年間売上の30%を占める事業となる。
1999年(平成10年) お客様のご要望に広く応える為、人材派遣会社セッテソーニ株式会社を設立。
2003年(平成15年) 大阪オフィス開設。
2004年(平成16年) 東京、品川に東京オフィス開設。アーリア行政書士法人設立。
2005年(平成17年) 車の輸送から登録までのワンストップサービスを実現する為、アーリア物流有限会社を設立。

2007年(平成19年) 豊岡オフィス開設。
2008年(平成20年) 神戸オフィス(分室)、姫路オフィス(分室)開設。
2009年(平成21年) 三代目森本楽(現代表)就任。創業60周年を迎える。
2011年(平成23年) 行政書士法人きずな神戸、行政書士法人きずな東京を設立。
2012年(平成24年) 行政書士法人きずな神戸が、アーリア行政書士法人を吸収合併。
2013年(平成25年) 行政書士法人 きずな愛知 業務提携。
2015年(平成27年) 行政書士法人 きずな仙台 業務提携。行政書士法人きずな神戸本社オフィス別館 開設。
2016年(平成28年) 多摩オフィス開設。
2017年(平成29年) 行政書士法人 きずな徳島 業務提携。
2018年(平成30年) 行政書士事務所 きずな北海道 業務提携。
2019年(令和1年) 行政書士法人 きずな京都 業務提携。
2019年(令和1年) 創業70周年迎える。
2020年(令和2年) 行政書士法人 きずな佐賀 業務提携。

1.「100項目フィロソフィ」の徹底と朝礼再開で価値観を共有

東京支店では途絶えていた朝礼を復活させ、100項目から成る社内フィロソフィと事業発展計画書の読み込みを“必須メニュー”として組み込みます。朝礼は各部が自分たちで進行方法を設計し、単なる儀式ではなく「100項目をどこまで実践できているか」を確認し合う場として運用。幹部には、100項目を自らの言葉で語り、トップの意図(PMVVや戦略・戦術)を現場に橋渡しする役割を明確に求めます。これにより、全社員が共通の行動基準を持ち、理念と業務を結び付けながら組織力を高めていきます。

2.アメーバ型経営での数字責任と目標設定

拠点ごとの「時間当たり単価」での目標管理を推進。評価指標は損益より成長率を重視し、チャレンジを後押しします。各拠点責任者(部長クラス)がアメーバのトップとなり、収益構造や成長率に主体的に向き合うよう設計。数字を“自分ごと化”することで、幹部が経営的な視点を養う土壌を作ります。

3.非資格者も含めた実力主義の登用と関係構築

幹部11名中、資格者は1名のみ。職責や役割に応じて、サブリーダー層以上に対する1on1やコンパ、キャンプ等を通じた対話を重ねています。部長に求める役割や評価項目も定義済みで、言語化して明確に伝える方向にシフト。拠点長=部長という形で、アメーバ単位の責任感を強化。個別対応を含めた育成と、理念・制度・戦略の一体運用を目指しています。

事務所の成長に不可欠な「幹部」が育つための絶対条件

「経営幹部が育たない」という事務所経営を分析すると
「幹部が育つために仕組みがない」もしくは「そもそも幹部のスキル基準」が決まっていないという事務所が殆どです。つまりゴールが明確になっていない中で、「早く幹部として成長して欲しい」という願望や、「どうして幹部になってもらえないのか」というお悩みが生じている状態の事務所が多いです。まずは幹部を育てる上での最初の一步となる幹部に求められる業務と責任(下記表)を定め、経営者と幹部の中で、認識のすり合わせを行うことが重要です。その上でそれらの項目の定義をさらに細かく分解し、**求められる“業務”に対して、それを実行するために求められる“スキル”(右ページ)まで定義付けることが重要**です。
こうすることで、幹部側も何が求められ、幹部として成長するためのロードマップを明確に理解することができます。

社労士事務所における役職毎に求められる業務と責任

役職名	メンバー	リーダー	マネージャー	役員
幹部		幹部候補生	幹部	幹部
対象人数	-	3人～8人 (売上0.5億で1名必要)	8人～20人 (売上1億で1名必要)	20人～ (売上2億で1名必要)
職務	実務	担当業務の統括 メンバー育成	部門統括・拡大	支店長/法人社員/ 取締役
役割	実務	業務を円滑に回す PDCA管理	部門売上責任 人材育成・営業・ 新規対応	中期経営計画の 実行責任 採用・人事
役割の詳細	円滑な 業務処理のための スキル取得	円滑な業務処理の ための担当チームの 業務管理・OJT	部門の拡大に貢献 KPI達成・人材育成・ 新規獲得 オンボーディング実施	経営者と同等幹部 として経営者に 必要な情報を提供し、 成果を残すために実行
PMVV	賛同	賛同	経営者とともに 部門ビジョン作成	経営者とともにPMVV を作り経営者とともに 浸透を担う
数字責任 (売上)	受け持つ業務の 完了	チーム売上目標達成 (担当数)	部門売上目標達成 一人あたりの 担当売上目標達成	事務所全体の 売上目標達成
人材 マネジ メント	しない	しない	部門内の必要な 人材把握・起案 (工数・生産性)	人材の配置や採用 給与評価の決定と フィードバック
評価	なし	メンバー評価	リーダー・メンバー評価	マネージャー・リーダー 評価
育成責任	なし	メンバーの育成	リーダーの育成	マネージャーの育成
判断軸	個人最適	チーム(≒全体最適)	部門(≒全体最適)	全社

先生 いくつ当てはまりますか？

幹部体制の現在地を確認できる

「幹部スキルチェックシート」

～当日学べるコンテンツから～

①前提条件

- ☐ 幹部(役員・マネージャー)や幹部候補(リーダー)を創出したいですか？
- ☐ 実質、代表以外横並びの「鍋蓋型組織」から、育成が早く、新規部門も作りやすい「ピラミッド型組織」にしたいですか？

②幹部体制 (社労士事務所の仕組み)

- ☐ 事務所・法人における幹部の役割が明確ですか？
- ☐ 事務所・法人における幹部に求められる責任とスキルが明確ですか？
- ☐ 事務所・法人における幹部個人のスキルチェック体制がありますか？
- ☐ 事務所・法人における幹部体制の理想モデルが明確ですか？

③幹部体制 (マーケティング)

- ☐ 幹部は、組織全体の現状と求められることを理解していますか？
- ☐ 幹部は、個人の業務の進捗と監督課題の抽出ができますか？
- ☐ 幹部は、自事務所の経営戦略と課題の抽出ができますか？
- ☐ 幹部は、課題の解決方法を考察・提言できますか？

④幹部体制 (マネジメント)

- ☐ 幹部は、スタッフとの正しい関わり方を理解して実践していますか？
(主観ではなく法則に沿っている)
- ☐ 幹部は、スタッフの定着活動する組織づくりに寄与していますか？
- ☐ 幹部は、スタッフのモチベーション向上をサポートできていますか？

※上記すべてを、1日で集中研修することで、
一気にご習得いただく研修です！

特典！
役職別役割表
プレゼント！

セミナー当日のお伝えする内容

セミナー当日はここまでのリーダー・幹部に必要なスキルを身に付けていただくためのテキストを活用し、1日かけて研修を実施します。

大枠の目次としては

①士業事務所における幹部とは？

②リーダーに必要なスキル

- ーリーダーの役割
- ー現状と目標のギャップを埋める施策の検討・実行
- ー分野別KPIの数値管理と達成に向けての行動

③マネージャーに必要なスキル

- ーマネージャーの役割
- ー部門売上を達成するためのステップ

④役員に必要なスキル

- ー役員の役割
- ー役員が組織に与える影響
- ー役員になることのメリット



となっております。上記の通り、座学のみで聞いて終わりではなく、**全国から志の高い社労士事務所の経営幹部が参加されます。ワークの時間では、交流しながら経営幹部のためのスキルを磨きあっていただきます。**

セミナーテキストを一部抜粋

第1講座「士業事務所に必要な幹部とは」

本日のゴール

- ①法人の「数字」を把握し、「問題」を抽出
- ②問題に対する「アクションプラン」を立案
- ③メンバーを「巻き込みながら」改善できる人材になる

第1講座「士業事務所に必要な幹部とは」

幹部がいない文鎮型組織とは？

すべての「指示」・「確認」 ↓ ↑ すべての「相談」・「連絡」

すべての従業員から「相談と連絡」があり、1人1人に指示・サポートを行う必要がある
「1人に使える時間」が足りず、組織が機能不全を起こし、組織の崩壊が起きる

第1講座「士業事務所に必要な幹部とは」

幹部がいて組織化されている事務所は好循環サイクルがある

好循環サイクルの事務所

現場・従業員に任せることで成長し、「任せられる」ことがさらに増える
任せることで成長を実感し、さらに「モチベーションが高い社員」が増える
モチベーションが高い社員が増えると、「生産性と売上」も上がる
代表が事務所の経営に時間を使えるため、「計画と実行」のスピードが上がる

まとめ講座

今日、決めること

経営者
意図的に組織化するために幹部を育成する

幹部
自分が良き幹部になり、事務所の成長を主導する

幹部に必要なスキル・マインド・ノウハウをテキストに盛り込み、
当日は1日掛けて「知る」から「活用できる」まで幹部を飛躍させます

これまで組織化は目指してきたが、結局代表のワントップ組織に… なぜ社労士事務所は組織化できないのか



株式会社船井総合研究所
インダストリアルDX本部 労務ビジネス支援部
リーダー
岩本 和真
IWAMOTO KAZUMA

[Profile]
滋賀県出身。新卒で船井総研に入社後、社労士事務所向けの即時業績アップコンサルティングに従事する。全国の社労士事務所が集まる「社労士事務所経営研究会」「公的制度支援経営研究会」を主宰し日本全国250事務所の成功事例を知る。社労士事務所のマーケティング全般・公的制度支援を注力テーマにしている。

トップクラスの士業事務所でも幹部の育成がうまくいっていなかったり、地域一番店でも代表のワンマン体制になっていたりとするために、新しい部門を作っても手が回らなくなってしまうなど、多くの事務所の共通の課題でもあった幹部育成ですが、その解には事務所規模に寄らず共通の項目がありました。それは殆どの場合、「そもそも経営課題の出し方、その課題へのアプローチ方法のフレームワークの方法がわからない」というスキル面が問題になっているということです。

私にいただくご相談の入り口では「右腕にしたい従業員はいるが能動的に動いてくれない…」と嘆く代表が多いのですが、問題を紐解いていくとそもそもマインド面ではなくスキル面に課題があるためにマインド面がマイナス方向に引っ張られているケースが殆どです。

幹部研修を実施する2つ目の理由は、外部環境の変化により社労士事務所でも組織拡大をしないと成長・生き残りが難しくなることが想定され、組織拡大のためには幹部が必須だからです。外部環境の変化とは、①社労士業界への新規参入の増加、②非独占業務領域での事業会社の参入（給与計算など）、③業界内外でのM&A増加による規模拡大、④AI/DXの台頭による既存業務の変質、などが挙げられます。

今まで先生方の競合は隣の社労士事務所であったり、目標は地域一番店（同県、他県）の社労士事務所だったのではありませんでしょうか？しかし、直近の外部環境を見ても、同じ市場に、給与計算会社、弊社、人事コンサルティング会社、テクノロジー系の会社などが本格的に参入し、既にダイレクトマーケティングまで始めているエリアも多いです。この状況で競合となる企業を見渡すと単体の社労士事務所よりも規模が大きい企業がメインです。となると、今まで社労士事務所ではリソースが足りないために対応できなかった業務が対応できる競合が出てきたり、今の規模では採算が合わないが、競合の規模感であれば導入できるシステムを使用した業務処理なども取り入れられる可能性があります。

このような規模の経済を前提とした戦略を社労士事務所から立案できる状況を作るためにも、**今までの鍋蓋構造の組織では拡大できないため、今回の幹部研修をピラミッド型組織を作る第一歩として是非ご参加をご検討いただけますと幸いです。**

東京で貴社の幹部社員の皆様とお会いできることを楽しみにしております。

ここまで研修の内容をお読みいただきありがとうございます。船井総合研究所の岩本和真と申します。

私は日頃から士業事務所のコンサルティング実施しており、今では毎月30事務所以上から経営の課題をお聞きし、事務所に合った解決方法を一緒に模索し、即時業績アップ、持続的な事務所の成長に向けて伴走させていただいております。

このような中で、今回社労士事務所向けに幹部研修を実施させていただくのは2つの理由からです。1つ目は「今まで幹部育成が難しいと言われてきた士業事務所経営での幹部育成の”解”が見えた」ことです。**日本**

／ 幹部研修の過去参加者の声 ／

2023年に開催した幹部研修では、参加したリーダー・マネージャー・幹部候補の方々から満足度100%をいただいております。また、代表からも「幹部がレベルアップし、より能動的に仕事に取り組んでくれるようになった」というお声や「他の幹部と交流できたことで成長意欲が強くなり、安心して任せられるようになってきた」というお声もいただいております。ここでは幹部研修にご参加いただいた方のアンケートを紹介します。

Q.本研修をお聞きになって学んだこと・気づき・即実行してみたいことをお書きください。

幹部Aさんのアンケート

本日はありがとうございました。幹部になってから自分が行っている事が正しい事なのか不安がありました。この機会に勉強させて頂きました。明日から部下、部署長にも共有し指導して参りたいと思います。

本日はありがとうございました。幹部になってから自分が行っている事が正しい事なのか不安がありました。この機会に勉強させて頂きました。明日から部下、部署長にも共有し指導して参りたいと思います。

幹部Bさんのアンケート

自分の発することばが、よくも悪くも部下の人生に大きな影響を及ぼす。というお話が、印象に残りました。どうせ発することばなら、部下の幸せを願い、部下がより輝くことばをかけてあげたいと思いました。

自分の発することばが、よくも悪くも部下の人生に大きな影響を及ぼす。というお話が、印象に残りました。どうせ発することばなら、部下の幸せを願い、部下がより輝くことばをかけてあげたいと思いました。

幹部Cさんのアンケート

1on1の時に、相手が話してくれていないと感じることがあったので、相手を理解していけるように話をしっかりと聞いていきたいです。積極的にポジティブフィードバックしていきたいです。

1on1の時に相手が話してくれていないと感じることがあったので、相手を理解していけるように話をしっかりと聞いていきたいです。積極的にポジティブフィードバックしていきたいです。

幹部Dさんのアンケート

「5つの承認」誉めることをあまりしなかったように思うので、良いところをみつけてすぐに伝えられるしくみ作りをしていきたい、自己肯定感の低いスタッフが多いので、きっかけになれば良いと思った。

「5つの承認」誉めることをあまりしなかったように思うので、良いところをみつけてすぐに伝えられるしくみ作りをしていきたい、自己肯定感の低いスタッフが多いので、きっかけになれば良いと思った。

幹部(リーダー・マネージャー・役員)の最適解 1日でこれだけ学べる研修トピックス一覧

講座内容	
第1講座	士業における幹部の役割・求められること 「持続的な成長や従業員が自発的に動く組織にするための幹部育成」 ・なぜいま士業事務所において「幹部」が必要なのか ・士業事務所における幹部の役割とは ・幹部に求められる責任と行動とは ・いま幹部候補・現幹部がどのようなスキルを身に付ける必要があるのか ※第1講座のみ、業種ごとに分かれてご受講いただきます。お申込み時にご選択いただきます 株式会社船井総合研究所 岩本 和真
第2講座	100名超えの士業法人代表が語る幹部の条件 「100名超えの士業法人代表が語る幹部の条件」 ・幹部育成を仕組み化する方法 ・権限と責任を移譲し、組織を強くする方法 ・資格の有無に問わない幹部育成方法 行政書士法人きずな神戸 代表社員 森本 楽 氏
第3講座	業種別・幹部に必要なスキル 「数字責任」「施策責任」「人材責任」を達成する方法 「役職別の幹部のあるべき姿とスキルの把握」 ・リーダー:幹部に必要なスキル①経営スキル(数字責任) ・マネージャー:幹部に必要なスキル②PDCAスキル(施策責任) ・役員:幹部に必要なスキル③人材スキル(人材責任) 株式会社船井総合研究所 小高 健詩 株式会社船井総合研究所 鎬城 裕道 株式会社船井総合研究所 亀村 昇平
第4講座	アクション立案(幹部同士のワーク) 「本研修を受けての振り返りとアクションプランの策定」 上記の学び・気づき、シェアした内容を基に実際に事務所で働き始め、アクションとして、成果が出るまで、何度も実行できるよう、振り返り&アクション計画をしまいいります。本講座では、上記スキルを振り返り、個別の数値目標に落とし込み、日々のアクションプランにて再度落とし込みしっかりと成果を上げるための計画を立てていきます。 株式会社船井総合研究所 飛田 聖陽
第5講座	まとめ講座 「士業の組織化と幹部育成を今から取り組む方法」 ・本研修の振り返り ・規模別の幹部の有無、育成方法 ・最短最速で幹部育成を実現する方法 株式会社船井総合研究所 宮戸 秀樹

開催日時	2025年9月20日(土) 11:00~17:00 (受付開始:開始時間30分前~)	お申込み期日	銀行振込み :開催日6日前まで クレジットカード:開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合もございます。
受講料	東京会場 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 [JR「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)、東京メトロ丸の内線「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)] 一般価格 税抜 50,000円(税込55,000円) / 一名様 会員価格 税抜 40,000円(税込44,000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。		

お申込み方法

	【QRコードからのお申込み】 右記QRコードからお申込みください。
	【PCからのお申込み】 https://www.funaisoken.co.jp/seminar/131197 船井総研ホームページ(https://www.funaisoken.co.jp)に 右上検索窓に「131197」をご入力し検索ください。

【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)

※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してご確認ください。※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。



代表から権限移譲し、 事務所がさらに成長する

“200の会計事務所の幹部事例”から導き出した
「幹部(リーダー・マネージャー・役員)の最適解」

税理士業界向け 幹部育成セミナー

「経営幹部が育たない!」は
役職定義と教育方法が問題!

講座&ワーク&シェアを通じて
あり方からやり方まで“1日で習得できる
実践型の会計事務所幹部研修”

行政書士法人きずな神戸
代表社員 森本 楽 氏

このような方におすすめ

- 幹部を育成したい方
- 幹部に必要なスキルと役職定義を学ばせたい方
- 幹部候補に経営スキルを身に付けさせたい方

※当セミナーの中で、事務所における幹部の業務の要件定義までお決めいただくため、幹部のみでの参加はいただけません。幹部の方がご参加いただく場合は代表とご一緒にご参加くださいませ。

来場型で開催

2025年9月20日(土)
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
11:00~17:00(受付開始:開始時間30分前~)

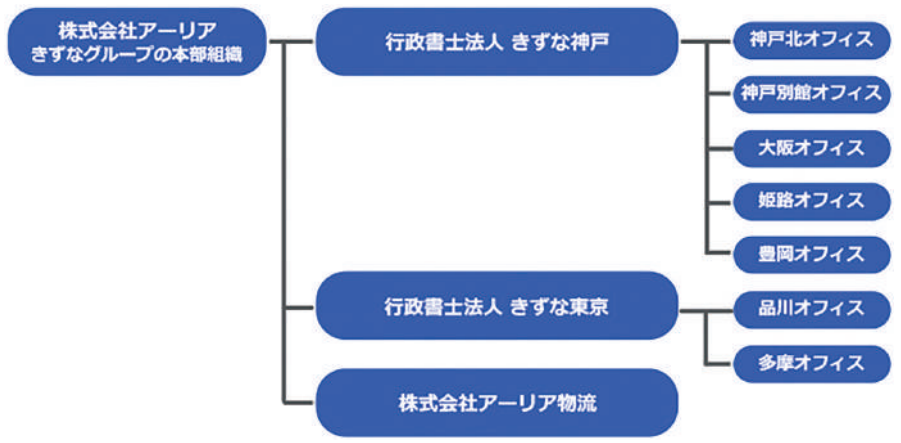
主催	士業事務所向け幹部育成研修 サステナグロースカンパニーをもっと。 Funai Soken 株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル	お問い合わせNo. S131197	
----	---	-------------------	--

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[\[www.funaisoken.co.jp\]](http://www.funaisoken.co.jp) 右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 131197

ゲスト講師紹介



行政書士法人きずな神戸
代表社員 森本 楽 氏



アーリアグループは、創業75年の実績をもつ行政書士法人きずな神戸を中心に、緊密に連携し、自動車登録、車庫証明の事務代行から、給与計算などさまざまなアウトソーシング・サービスを提供しています。
専門的な知識と技能を駆使し、質の高いサービスを提供。同時に「お客様満足度」を最優先に考え、お客様の要望にきめ細やかな対応をとっています。

沿革

1949年(昭和24年) 森本操事務所設立 行政書士法が施行される前から、代書行スタート。
1966年(昭和41年) 森本艶子事務所設立
1977年(昭和52年) 二代目森本克幸が28歳で代表を務める(現会長)
1978年(昭和53年) 森本克幸事務所設立
全従業員の反対を押し切り、自動車ディーラー様との新規事業スタート。現在、年間売上の半分以上を占める事業となる。
1989年(平成元年) 全国展開を視野に、東京を中心に各リース会社様と取引開始。年間売上の30%を占める事業となる。
1999年(平成10年) お客様のご要望に広く応える為、人材派遣会社セッテソーニ株式会社を設立。
2003年(平成15年) 大阪オフィス開設。
2004年(平成16年) 東京、品川に東京オフィス開設。アーリア行政書士法人設立。
2005年(平成17年) 車の輸送から登録までのワンストップサービスを実現する為、アーリア物流有限会社を設立。

2007年(平成19年) 豊岡オフィス開設。
2008年(平成20年) 神戸オフィス(分室)、姫路オフィス(分室)開設。
2009年(平成21年) 三代目森本楽(現代表)就任。創業60周年を迎える。
2011年(平成23年) 行政書士法人きずな神戸、行政書士法人きずな東京を設立。
2012年(平成24年) 行政書士法人きずな神戸が、アーリア行政書士法人を吸収合併。
2013年(平成25年) 行政書士法人 きずな愛知 業務提携。
2015年(平成27年) 行政書士法人 きずな仙台 業務提携。行政書士法人きずな神戸本社オフィス別館 開設。
2016年(平成28年) 多摩オフィス開設。
2017年(平成29年) 行政書士法人 きずな徳島 業務提携。
2018年(平成30年) 行政書士事務所 きずな北海道 業務提携。
2019年(令和1年) 行政書士法人 きずな京都 業務提携。
2019年(令和1年) 創業70周年迎える。
2020年(令和2年) 行政書士法人 きずな佐賀 業務提携。

1.「100項目フィロソフィ」の徹底と朝礼再開で価値観を共有

東京支店では途絶えていた朝礼を復活させ、100項目から成る社内フィロソフィと事業発展計画書の読み込みを“必須メニュー”として組み込みます。朝礼は各部が自分たちで進行方法を設計し、単なる儀式ではなく「100項目をどこまで実践できているか」を確認し合う場として運用。幹部には、100項目を自らの言葉で語り、トップの意図(PMVVや戦略・戦術)を現場に橋渡しする役割を明確に求めます。これにより、全社員が共通の行動基準を持ち、理念と業務を結び付けながら組織力を高めていきます。

2.アメーバ型経営での数字責任と目標設定

拠点ごとの「時間当たり単価」での目標管理を推進。評価指標は損益より成長率を重視し、チャレンジを後押しします。各拠点責任者(部長クラス)がアメーバのトップとなり、収益構造や成長率に主体的に向き合うよう設計。数字を“自分ごと化”することで、幹部が経営的な視点を養う土壌を作ります。

3.非資格者も含めた実力主義の登用と関係構築

幹部11名中、資格者は1名のみ。職責や役割に応じて、サブリーダー層以上に対する1on1やコンパ、キャンプ等を通じた対話を重ねています。部長に求める役割や評価項目も定義済みで、言語化して明確に伝える方向にシフト。拠点長=部長という形で、アメーバ単位の責任感を強化。個別対応を含めた育成と、理念・制度・戦略の一体運用を目指しています。

事務所の成長に不可欠な「幹部」が育つための絶対条件

「経営幹部が育たない」という事務所経営を分析すると「**幹部が育つために仕組みがない**」もしくは「**そもそも幹部のスキル基準**」が**決まっていないという事務所が殆どです**。つまりゴールが明確になっていない中で、「早く幹部として成長して欲しい」という願望や、「どうして幹部になってもらえないのか」というお悩みが生じている状態の事務所が多いです。まずは幹部を育てる上での最初の一步となる幹部に求められる業務と責任(下記表)を定め、経営者と幹部の中で、認識のすり合わせを行うことが重要です。その上でそれらの項目の定義をさらに細かく分解し、**求められる“業務”に対して、それを実行するために求められる“スキル”(右ページ)まで定義付けることが重要**です。
こうすることで、幹部側も何が求められ、幹部として成長するためのロードマップを明確に理解することができます。

会計事務所における役職毎に求められる業務と責任

役職名	一般	リーダー	マネージャー	役員
ステージ	リーダー候補	幹部候補生	幹部	幹部
対象人数	-	3人～5人	8人～15人	20名～
職務	実務	担当業務の統括	部門統括	事務所全体の取りまとめ
役割	実務	業務処理件数などの責任業務のPDCA	数値管理・売上責任 人材育成 営業	中期経営計画の実行責任 採用・人事
役割の詳細	円滑・正確な業務処理を進め スキルを向上する	円滑に業務処理が進むように管理する	部門に必要な情報をもとに 部門目標・KPIを達成する	経営者と同等幹部として経営者に 必要な情報提供し、 実行&成果を残す
PMVV	部門のビジョンへの賛同	部門のビジョンへの賛同	部門のビジョンを創る	全社のワクワクするPMVVを創り、 浸透させることを体言
数字責任(売上)	個人	数字責任(件数)を持つ	部門数字(業績)の責任を持つ (投資判断を含む)	事務所成長に責任を持つ
人材マネジメント	しない	しない	部門内の必要な人材把握・起案 (工数・必要人工)	人材の配置や採用 給与・評価の決定とFB
評価	なし	メンバー評価	リーダー・プレイヤー評価	マネージャー評価
育成責任	なし	プレイヤーの育成	リーダーの育成	マネージャーの育成
判断軸	個人(部門最適)	チーム(部門最適)	部門(全体最適)	全社

先生 いくつ当てはまりますか？

幹部体制の現在地を確認できる 「幹部スキルチェックシート」 ～当日学べるコンテンツから～

①前提条件

- ☐ 幹部(役員・マネージャー)や幹部候補(リーダー)を創出したいですか？
- ☐ 実質、代表以外横並びの「鍋蓋型組織」から、育成が早く、新規部門も作りやすい「ピラミッド型組織」にしたいですか？

②幹部体制 (会計事務所の仕組み)

- ☐ 事務所・法人における幹部の役割が明確ですか？
- ☐ 事務所・法人における幹部に求められる責任とスキルが明確ですか？
- ☐ 事務所・法人における幹部個人のスキルチェック体制がありますか？
- ☐ 事務所・法人における幹部体制の理想モデルが明確ですか？

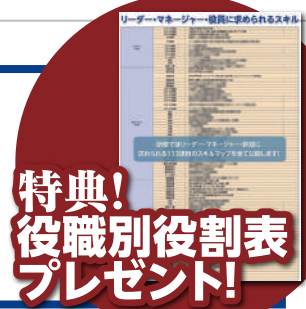
③幹部体制 (マーケティング)

- ☐ 幹部は、組織全体の現状と求められることを理解していますか？
- ☐ 幹部は、個人の業務の進捗と監督課題の抽出ができますか？
- ☐ 幹部は、自事務所の経営戦略と課題の抽出ができますか？
- ☐ 幹部は、課題の解決方法を考察・提言できますか？

④幹部体制 (マネジメント)

- ☐ 幹部は、スタッフとの正しい関わり方を理解して実践していますか？
(主観ではなく法則に沿っている)
- ☐ 幹部は、スタッフの定着活動する組織づくりに寄与していますか？
- ☐ 幹部は、スタッフのモチベーション向上をサポートできていますか？

※上記すべてを、1日で集中研修することで、
一気にご習得いただく研修です！



セミナー当日のお伝えする内容

セミナー当日はここまでのリーダー・幹部に必要なスキルを身に付けていただくためのテキストを活用し、1日かけて研修を実施します。

大枠の目次としては

①士業事務所における幹部とは？

②リーダーに必要なスキル

- ーリーダーの役割
- ー現状と目標のギャップを埋める施策の検討・実行
- ー分野別KPIの数値管理と達成に向けての行動

③マネージャーに必要なスキル

- ーマネージャーの役割
- ー部門売上を達成するためのステップ

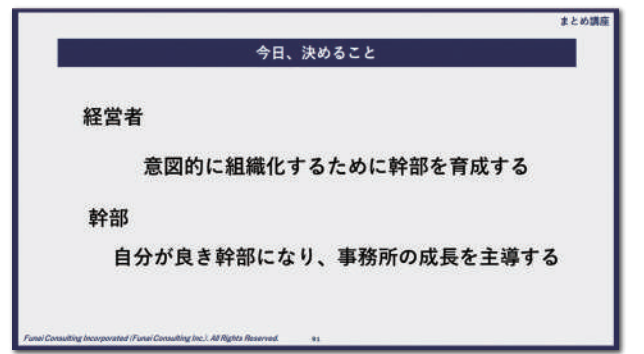
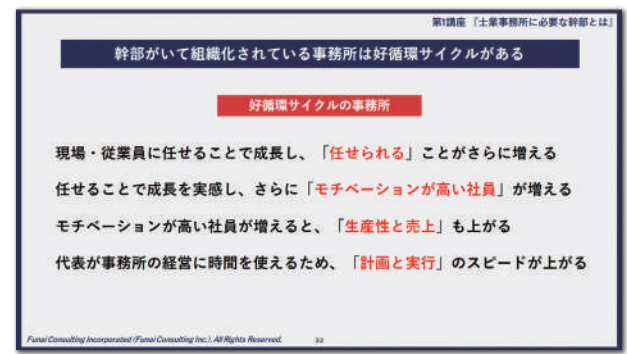
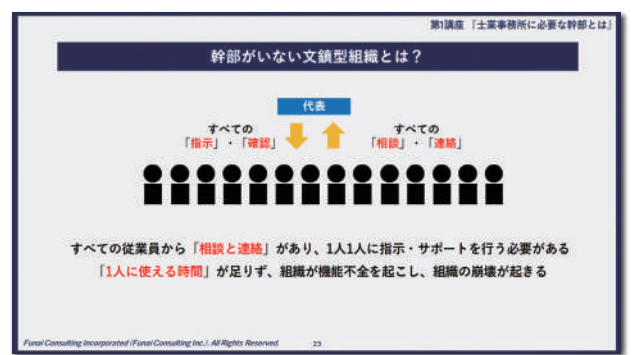
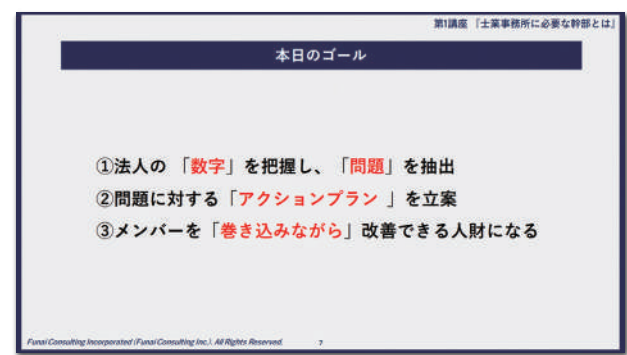
④役員に必要なスキル

- ー役員の役割
- ー役員が組織に与える影響
- ー役員になることのメリット



となっております。上記の通り、座学のみで聞いて終わりではなく、**全国から志の高い会計事務所の経営幹部が参加されます。ワークの時間では、交流しながら経営幹部のためのスキルを磨きあっていただきます。**

セミナーテキストを一部抜粋



幹部に必要なスキル・マインド・ノウハウをテキストに盛り込み、
当日は1日掛けて「知る」から「活用できる」まで幹部を飛躍させます

これまで組織化は目指してきたが、結局代表のワントップ組織に… なぜ会計事務所は組織化できないのか



株式会社船井総合研究所
インダストリアルDX本部 法務・税務ビジネス支援部
チーフコンサルタント

亀村 昇平
KAMEMURA SHOHEI

[Profile]
埼玉県出身、大学卒業後、新卒で株式会社船井総合研究所に入社。入社以来、一貫して士業事務所（弁護士／税理士／司法書士）向けに相続分野の業績アップコンサルティングに従事。現在は相続分野に取り組み税理士事務所様向けのコンサルティングを月間約20事務所行っており、他業種の経験をもとにした、集客～組織体制構築を中心とした業績アップに強みをもつ。相続事業立ち上げ初年度で売上3,300万円、非資格者活用による生産性向上で、昨対売上120%などの支援実績をもつ。

日本トップクラスの士業事務所でも幹部の育成ができずに困っていたり、地域一番店でも代表のワントップの体制になっているがために、新しい部門を作っても手が回らなくなってしまうなど、多くの事務所の共通の課題でもあった幹部育成ですが、その解には事務所規模に寄らず共通の項目がありました。それは殆どの場合、**「そもそも経営課題の出し方、その課題へのアプローチ方法のフレームワークの方法がわからない」**というスキル面が問題になっているということです。

私にいただくご相談の入り口では「右腕にしたい従業員はいるが能動的に動いてくれない…」と嘆く代表が多いのですが、問題を紐解いていくとそもそもマインド面ではなくスキル面に課題があるためにマインド面がマイナス方向に引っ張られているケースが殆どです。

幹部研修を実施する2つ目の理由は、**外部環境の変化により会計事務所でも組織拡大をしないと成長・生き残りが難しくなることが想定され、組織拡大のためには幹部が必須**だからです。外部環境の変化とは、会計事務所が今まで行ってきた業務・業界に会計事務所以外も参入することにより、競争の質と量が変化し始めていることです。

今まで先生方の競争は隣の会計事務所であったり、目標は地域一番店（同県、他県）の会計事務所だったのではないのでしょうか？しかし、直近の外部環境を見ても、同じ市場に、金融機関、葬儀社、不動産会社、保険会社、テクノロジー系の会社などが本格的に参入し、既にダイレクトマーケティングまで始めているエリアも多いです。この状況で競争となる企業を見渡すと会計事務所よりも規模が大きい企業がメインです。となると、今まで会計事務所ではロットが足りないために対応できなかった業務が対応できる競争が出てきたり、今の会計事務所の規模では入れても採算が合わないが、競争の規模感であれば導入できるシステムを使用した業務処理なども取り入れられる可能性があります。

このような規模の経済を前提とした戦略を会計事務所から立案できる状況を作るためにも、**今までの鍋蓋構造の組織では拡大できないため、今回の幹部研修をピラミッド型組織を作る第一歩として是非ご参加をご検討いただけますと幸いです。**

東京で貴社の幹部社員の皆様とお会いできることを楽しみにしております。

ここまで研修の内容をお読みいただきありがとうございます。船井総合研究所の亀村昇平と申します。

私は日頃から士業事務所のコンサルティングを実施しており、今では毎月30事務所以上から経営の課題をお聞きし、事務所に合った解決方法を一緒に模索し、即時業績アップ、持続的な事務所の成長に向けて伴走させていただいております。

このような中で、今回会計事務所向けに幹部研修を実施させていただくのは2つの理由からです。1つ目は**「今まで幹部育成が難しいと言われてきた士業事務所経営での幹部育成の“解”が見えた」**ことです。

＼ 幹部研修の過去参加者の声 ／

2023年に開催した幹部研修では、参加したリーダー・マネージャー・幹部候補の方々から満足度100%をいただいております。また、代表からも「幹部がレベルアップし、より能動的に仕事に取り組んでくれるようになった」というお声や「他の幹部と交流できたことで成長意欲が強くなり、安心して任せられるようになってきた」というお声もいただいています。

ここでは幹部研修にご参加いただいた方のアンケートを紹介します。

Q.本研修をお聞きになって学んだこと・気づき・即実行してみたいことをお書きください。

幹部Aさんのアンケート

本日はありがとうございました。幹部になってから自分が行っている事が正しい事なのか不安がありました。この機会に勉強させて頂きました。明日から部下、部署長にも共有し指導して参りたいと思います。

本日はありがとうございました。幹部になってから自分が行っている事が正しい事なのか不安がありました。この機会に勉強させて頂きました。明日から部下、部署長にも共有し指導して参りたいと思います。

幹部Bさんのアンケート

自分の発することばが、よくも悪くも部下の人生に大きな影響を及ぼす。というお話が、印象に残りました。どうせ発することばなら、部下の幸せを願い、部下がより輝くことばをかけてあげたいと思いました。

自分の発することばが、よくも悪くも部下の人生に大きな影響を及ぼす。というお話が、印象に残りました。どうせ発することばなら、部下の幸せを願い、部下がより輝くことばをかけてあげたいと思いました。

幹部Cさんのアンケート

1on1の時に、相手が話してくれていないと感じることがあったので、相手を理解していけるように話をしっかりと聞いていきたいです。積極的にポジティブフィードバックしていきたいです。

1on1の時に相手が話してくれていないと感じることがあったので、相手を理解していけるように話をしっかりと聞いていきたいです。積極的にポジティブフィードバックしていきたいです。

幹部Dさんのアンケート

「5つの承認」誉めることをあまりしなかったように思うので、良いところをみつけてすぐに伝えられるしくみ作りをしていきたい、自己肯定感の低いスタッフが多いので、きっかけになれば良いと思った。

「5つの承認」誉めることをあまりしなかったように思うので、良いところをみつけてすぐに伝えられるしくみ作りをしていきたい、自己肯定感の低いスタッフが多いので、きっかけになれば良いと思った。

幹部(リーダー・マネージャー・役員)の最適解 1日でこれだけ学べる研修トピックス一覧

講座内容	
第1講座	士業における幹部の役割・求められること 「持続的な成長や従業員が自発的に動く組織にするための幹部育成」 ・なぜいま士業事務所において「幹部」が必要なのか ・士業事務所における幹部の役割とは ・幹部に求められる責任と行動とは ・いま幹部候補・現幹部がどのようなスキルを身に付ける必要があるのか ※第1講座のみ、業種ごとに分かれてご受講いただきます。お申込み時にご選択いただきます 株式会社船井総合研究所 宮戸 秀樹
第2講座	100名超えの士業法人代表が語る幹部の条件 「100名超えの士業法人代表が語る幹部の条件」 ・幹部育成を仕組み化する方法 ・権限と責任を移譲し、組織を強くする方法 ・資格の有無に問わない幹部育成方法 行政書士法人きずな神戸 代表社員 森本 楽 氏
第3講座	業種別・幹部に必要なスキル 「数字責任」「施策責任」「人材責任」を達成する方法 「役職別の幹部のあるべき姿とスキルの把握」 ・リーダー:幹部に必要なスキル①経営スキル(数字責任) ・マネージャー:幹部に必要なスキル②PDCAスキル(施策責任) ・役員:幹部に必要なスキル③人材スキル(人材責任) 株式会社船井総合研究所 小高 健詩 株式会社船井総合研究所 鎬城 裕道 株式会社船井総合研究所 亀村 昇平
第4講座	アクション立案(幹部同士のワーク) 「本研修を受けての振り返りとアクションプランの策定」 上記の学び・気づき、シェアした内容を基に実際に事務所で働き始め、アクションとして、成果が出るまで、何度も実行できるよう、振り返り&アクション計画をしまいいります。本講座では、上記スキルを振り返り、個別の数値目標に落とし込み、日々のアクションプランにて再度落とし込みしっかりと成果を上げるための計画を立てていきます。 株式会社船井総合研究所 飛田 聖陽
第5講座	まとめ講座 「士業の組織化と幹部育成を今から取り組む方法」 ・本研修の振り返り ・規模別の幹部の有無、育成方法 ・最短最速で幹部育成を実現する方法 株式会社船井総合研究所 宮戸 秀樹

開催日時	2025年9月20日(土) 11:00~17:00 (受付開始:開始時間30分前~)	お申込み期日
東京会場	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 [JR「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)、東京メトロ丸の内線「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)]	銀行振込み :開催日6日前まで クレジットカード:開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合もございます。
受講料	一般価格 税抜 50,000円(税込55,000円)/一名様 会員価格 税抜 40,000円(税込44,000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メンバース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

【QRコードからのお申込み】
右記QRコードからお申込みください。

【PCからのお申込み】
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/131197>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に「131197」をご入力し検索ください。

【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)
※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してご確認ください。※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。

代表から権限移譲し、 事務所がさらに成長する

“200の法律事務所の幹部事例”から導き出した
「幹部(リーダー・マネージャー・役員)の最適解」

弁護士業界向け 幹部育成セミナー

「経営幹部が育たない!」は
役職定義と教育方法が問題!

講座&ワーク&シェアを通じて
あり方からやり方まで“1日で習得できる
実践型の法律事務所幹部研修”

行政書士法人きずな神戸
代表社員 森本 楽 氏

このような方におすすめ

- 幹部を育成したい方
- 幹部に必要なスキルと役職定義を学ばせたい方
- 幹部候補に経営スキルを身に付けさせたい方

※当セミナーの中で、事務所における幹部の業務の要件定義までお決めいただくため、幹部のみでの参加はいただけません。幹部の方がご参加いただく場合は代表とご一緒にご参加くださいませ。

来場型で開催

2025年9月20日(土)
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
11:00~17:00(受付開始:開始時間30分前~)

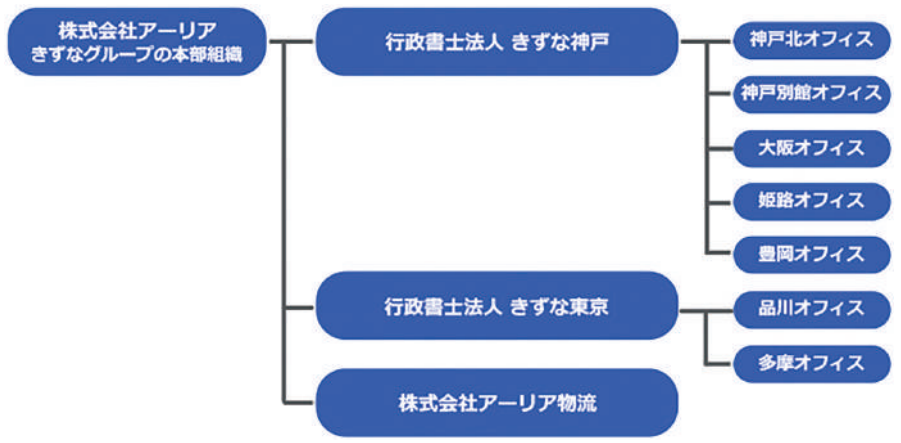
主催	士業事務所向け幹部育成研修 サステナグロースカンパニーをもっと。 Funai Soken 株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル	お問い合わせNo. S131197	
----	---	-------------------	--

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[\[www.funaisoken.co.jp\]](http://www.funaisoken.co.jp) 右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 131197

ゲスト講師紹介



行政書士法人きずな神戸
代表社員 森本 楽 氏



アーリアグループは、創業75年の実績をもつ行政書士法人きずな神戸を中心に、緊密に連携し、自動車登録、車庫証明の事務代行から、給与計算などさまざまなアウトソーシング・サービスを提供しています。
専門的な知識と技能を駆使し、質の高いサービスを提供。同時に「お客様満足度」を最優先に考え、お客様の要望にきめ細やかな対応をとっています。

沿革

1949年(昭和24年) 森本操事務所設立 行政書士法が施行される前から、代書行スタート。
1966年(昭和41年) 森本艶子事務所設立
1977年(昭和52年) 二代目森本克幸が28歳で代表を務める(現会長)
1978年(昭和53年) 森本克幸事務所設立
全従業員の反対を押し切り、自動車ディーラー様との新規事業スタート。現在、年間売上の半分以上を占める事業となる。
1989年(平成元年) 全国展開を視野に、東京を中心に各リース会社様と取引開始。年間売上の30%を占める事業となる。
1999年(平成10年) お客様のご要望に広く応える為、人材派遣会社セッテソーニ株式会社を設立。
2003年(平成15年) 大阪オフィス開設。
2004年(平成16年) 東京、品川に東京オフィス開設。アーリア行政書士法人設立。
2005年(平成17年) 車の輸送から登録までのワンストップサービスを実現する為、アーリア物流有限会社を設立。

2007年(平成19年) 豊岡オフィス開設。
2008年(平成20年) 神戸オフィス(分室)、姫路オフィス(分室)開設。
2009年(平成21年) 三代目森本楽(現代表)就任。創業60周年を迎える。
2011年(平成23年) 行政書士法人きずな神戸、行政書士法人きずな東京を設立。
2012年(平成24年) 行政書士法人きずな神戸が、アーリア行政書士法人を吸収合併。
2013年(平成25年) 行政書士法人 きずな愛知 業務提携。
2015年(平成27年) 行政書士法人 きずな仙台 業務提携。行政書士法人きずな神戸本社オフィス別館 開設。
2016年(平成28年) 多摩オフィス開設。
2017年(平成29年) 行政書士法人 きずな徳島 業務提携。
2018年(平成30年) 行政書士事務所 きずな北海道 業務提携。
2019年(令和1年) 行政書士法人 きずな京都 業務提携。
2019年(令和1年) 創業70周年迎える。
2020年(令和2年) 行政書士法人 きずな佐賀 業務提携。

1.「100項目フィロソフィ」の徹底と朝礼再開で価値観を共有

東京支店では途絶えていた朝礼を復活させ、100項目から成る社内フィロソフィと事業発展計画書の読み込みを“必須メニュー”として組み込みます。朝礼は各部が自分たちで進行方法を設計し、単なる儀式ではなく「100項目をどこまで実践できているか」を確認し合う場として運用。幹部には、100項目を自らの言葉で語り、トップの意図(PMVVや戦略・戦術)を現場に橋渡しする役割を明確に求めます。これにより、全社員が共通の行動基準を持ち、理念と業務を結び付けながら組織力を高めていきます。

2.アメーバ型経営での数字責任と目標設定

拠点ごとの「時間当たり単価」での目標管理を推進。評価指標は損益より成長率を重視し、チャレンジを後押しします。各拠点責任者(部長クラス)がアメーバのトップとなり、収益構造や成長率に主体的に向き合うよう設計。数字を“自分ごと化”することで、幹部が経営的な視点を養う土壌を作ります。

3.非資格者も含めた実力主義の登用と関係構築

幹部11名中、資格者は1名のみ。職責や役割に応じて、サブリーダー層以上に対する1on1やコンパ、キャンプ等を通じた対話を重ねています。部長に求める役割や評価項目も定義済みで、言語化して明確に伝える方向にシフト。拠点長=部長という形で、アメーバ単位の責任感を強化。個別対応を含めた育成と、理念・制度・戦略の一体運用を目指しています。

事務所の成長に不可欠な「幹部」が育つための絶対条件

「経営幹部が育たない」という事務所経営を分析すると「**幹部が育つために仕組みがない**」もしくは「**そもそも幹部のスキル基準**」が**決まっていないという事務所が殆どです**。つまりゴールが明確になっていない中で、「早く幹部として成長して欲しい」という願望や、「どうして幹部になってもらえないのか」というお悩みが生じている状態の事務所が多いです。まずは幹部を育てる上での最初の一步となる幹部に求められる業務と責任(下記表)を定め、経営者と幹部の中で、認識のすり合わせを行うことが重要です。その上でそれらの項目の定義をさらに細かく分解し、**求められる“業務”に対して、それを実行するために求められる“スキル”(右ページ)まで定義付けることが重要**です。
こうすることで、幹部側も何が求められ、幹部として成長するためのロードマップを明確に理解することができます。

法律事務所における役職毎に求められる業務と責任

役職名	一般	リーダー	マネージャー	役員
ステージ	リーダー候補	幹部候補生	幹部	幹部
対象人数	-	3人～5人	8人～15人	20名～
職務	実務	担当業務の統括	部門統括	事務所全体の取りまとめ
役割	実務	業務処理件数などの責任業務のPDCA	数値管理・売上責任 人材育成 営業	中期経営計画の実行責任 採用・人事
役割の詳細	円滑・正確な業務処理を進め スキルを向上する	円滑に業務処理が進むように管理する	部門に必要な情報をもとに 部門目標・KPIを達成する	経営者と同等幹部として経営者に 必要な情報提供し、 実行&成果を残す
PMVV	部門のビジョンへの賛同	部門のビジョンへの賛同	部門のビジョンを創る	全社のワクワクするPMVVを創り、 浸透させることを体言
数字責任(売上)	個人	数字責任(件数)を持つ	部門数字(業績)の責任を持つ (投資判断を含む)	事務所成長に責任を持つ
人材マネジメント	しない	しない	部門内の必要な人材把握・起案 (工数・必要人工)	人材の配置や採用 給与・評価の決定とFB
評価	なし	メンバー評価	リーダー・プレイヤー評価	マネージャー評価
育成責任	なし	プレイヤーの育成	リーダーの育成	マネージャーの育成
判断軸	個人(部門最適)	チーム(部門最適)	部門(全体最適)	全社

先生 いくつ当てはまりますか？

幹部体制の現在地を確認できる 「幹部スキルチェックシート」 ～当日学べるコンテンツから～

①前提条件

- ☐ 幹部(役員・マネージャー)や幹部候補(リーダー)を創出したいですか？
- ☐ 実質、代表以外横並びの「鍋蓋型組織」から、育成が早く、新規部門も作りやすい「ピラミッド型組織」にしたいですか？

②幹部体制 (法律事務所の仕組み)

- ☐ 事務所・法人における幹部の役割が明確ですか？
- ☐ 事務所・法人における幹部に求められる責任とスキルが明確ですか？
- ☐ 事務所・法人における幹部個人のスキルチェック体制がありますか？
- ☐ 事務所・法人における幹部体制の理想モデルが明確ですか？

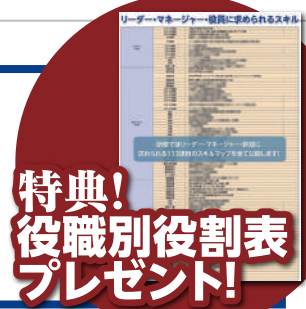
③幹部体制 (マーケティング)

- ☐ 幹部は、組織全体の現状と求められることを理解していますか？
- ☐ 幹部は、個人の業務の進捗と監督課題の抽出ができますか？
- ☐ 幹部は、自事務所の経営戦略と課題の抽出ができますか？
- ☐ 幹部は、課題の解決方法を考察・提言できますか？

④幹部体制 (マネジメント)

- ☐ 幹部は、スタッフとの正しい関わり方を理解して実践していますか？
(主観ではなく法則に沿っている)
- ☐ 幹部は、スタッフの定着活動する組織づくりに寄与していますか？
- ☐ 幹部は、スタッフのモチベーション向上をサポートできていますか？

※上記すべてを、1日で集中研修することで、
一気にご習得いただく研修です！



セミナー当日のお伝えする内容

セミナー当日はここまでのリーダー・幹部に必要なスキルを身に付けていただくためのテキストを活用し、1日かけて研修を実施します。

大枠の目次としては

①士業事務所における幹部とは？

②リーダーに必要なスキル

- ーリーダーの役割
- ー現状と目標のギャップを埋める施策の検討・実行
- ー分野別KPIの数値管理と達成に向けての行動

③マネージャーに必要なスキル

- ーマネージャーの役割
- ー部門売上を達成するためのステップ

④役員に必要なスキル

- ー役員の役割
- ー役員が組織に与える影響
- ー役員になることのメリット



となっております。上記の通り、座学のみで聞いて終わりではなく、**全国から志の高い法律事務所の経営幹部が参加されます。ワークの時間では、交流しながら経営幹部のためのスキルを磨きあっていただきます。**

セミナーテキストを一部抜粋

第1講座「士業事務所に必要な幹部とは」

本日のゴール

- ①法人の「数字」を把握し、「問題」を抽出
- ②問題に対する「アクションプラン」を立案
- ③メンバーを「巻き込みながら」改善できる人材になる

第1講座「士業事務所に必要な幹部とは」

幹部がいない文鎮型組織とは？

すべての「指示」・「確認」 ↓ ↑ すべての「相談」・「連絡」

すべての従業員から「相談と連絡」があり、1人1人に指示・サポートを行う必要がある
「1人に使える時間」が足りず、組織が機能不全を起こし、組織の崩壊が起きる

第1講座「士業事務所に必要な幹部とは」

幹部がいて組織化されている事務所は好循環サイクルがある

好循環サイクルの事務所

現場・従業員に任せることで成長し、「任せられる」ことがさらに増える
任せることで成長を実感し、さらに「モチベーションが高い社員」が増える
モチベーションが高い社員が増えると、「生産性と売上」も上がる
代表が事務所の経営に時間を使えるため、「計画と実行」のスピードが上がる

まとめ講座

今日、決めること

経営者
意図的に組織化するために幹部を育成する

幹部
自分が良き幹部になり、事務所の成長を主導する

幹部に必要なスキル・マインド・ノウハウをテキストに盛り込み、
当日は1日掛けて「知る」から「活用できる」まで幹部を飛躍させます

これまで組織化は目指してきたが、結局代表のワントップ組織に… なぜ法律事務所は組織化できないのか



株式会社船井総合研究所
インダストリアルDX本部 労務ビジネス支援部
リーダー
鏑 裕道
KABURAGI HIROMICHI

[Profile]
長野県長野市出身。大学卒業後、新卒で船井総合研究所に入社。建設業界、介護業界にて業績アップ業務に従事した後、現在は弁護士の人身傷害分野、社労士の障害年金分野に取り組む事務所のコンサルティングに従事。Webマーケティングや、集客チャネル開拓などのマーケティング全般から、生産性向上の為のツール導入まで幅広く注力しており、北海道から沖縄までの事務所の集客・生産性向上支援を実施している。

日本トップクラスの士業事務所でも幹部の育成ができずに困っていたり、地域一番店でも代表のワントップの体制になっているがために、新しい部門を作っても手が回らなくなってしまうなど、多くの事務所の共通の課題でもあった幹部育成ですが、その解には事務所規模に寄らず共通の項目がありました。それは殆どの場合、**「そもそも経営課題の出し方、その課題へのアプローチ方法のフレームワークの方法がわからない」**というスキル面が問題になっているということです。

私にいただくご相談の入り口では「右腕にしたい従業員はいるが能動的に動いてくれない…」と嘆く代表が多いのですが、問題を紐解いていくとそもそもマインド面ではなく、スキル面に課題があるためにマインド面がマイナス方向に引っ張られているケースが殆どです。

幹部研修を実施する2つ目の理由は、**外部環境の変化により法律事務所でも組織拡大をしないと成長・生き残りが難しくなることが想定され、組織拡大のためには幹部が必須**だからです。外部環境の変化とは、法律事務所が今まで行ってきた業務・業界に法律事務所以外も参入することにより、競争の質と量が変化し始めていることです。

今まで先生方の競争は隣の法律事務所であったり目標は地域一番店（同県、他県）の法律事務所だったのではないのでしょうか？しかし、直近の外部環境を見ても、同じ市場に、金融機関、葬儀社、不動産会社、保険会社、テクノロジー系の会社などが本格的に参入し、既にダイレクトマーケティングまで始めているエリアも多いです。この状況で競争となる企業を見渡すと法律事務所よりも規模が大きい企業がメインです。となると、今まで法律事務所ではロットが足りないために対応できなかった業務が対応できる競争が出てきたり、今の法律事務所の規模では入れても採算が合わないが、競争の規模感であれば導入できるシステムを使用した業務処理なども取り入れられる可能性があります。

このような規模の経済を前提とした戦略を法律事務所から立案できる状況を作るためにも、**今までの鍋蓋構造の組織では拡大できないため、今回の幹部研修をピラミッド型組織を作る第一歩として是非ご参加をご検討いただけますと幸いです。**

東京で貴社の幹部社員の皆様とお会いできることを楽しみにしております。

ここまで研修の内容をお読みいただきありがとうございます。船井総合研究所の鏑裕道と申します。

私は日頃から士業事務所のコンサルティングを実施しており、今では毎月30事務所以上から経営の課題をお聞きし、事務所に合った解決方法を一緒に模索し、即時業績アップ、持続的な事務所の成長に向けて伴走させていただいております。

このような中で、今回法律事務所向けに幹部研修を実施させていただくのは2つの理由からです。1つ目は**「今まで幹部育成が難しいと言われてきた士業事務所経営での幹部育成の“解”が見えた」**ことです。

／ 幹部研修の過去参加者の声 ／

2023年に開催した幹部研修では、参加したリーダー・マネージャー・幹部候補の方々から満足度100%をいただいております。また、代表からも「幹部がレベルアップし、より能動的に仕事に取り組んでくれるようになった」というお声や「他の幹部と交流できたことで成長意欲が強くなり、安心して任せられるようになってきた」というお声もいただいております。

ここでは幹部研修にご参加いただいた方のアンケートを紹介します。

Q.本研修をお聞きになって学んだこと・気づき・即実行してみたいことをお書きください。

幹部Aさんのアンケート

本日はありがとうございました。幹部になってから自分が行っている事が正しい事なのか不安がありました。この機会に勉強させて頂きました。明日から部下、部署長にも共有し指導して参りたいと思います。

本日はありがとうございました。幹部になってから自分が行っている事が正しい事なのか不安がありました。この機会に勉強させて頂きました。明日から部下、部署長にも共有し指導して参りたいと思います。

幹部Bさんのアンケート

自分の発することばが、よくも悪くも部下の人生に大きな影響を及ぼす。というお話が、印象に残りました。どうせ発することばなら、部下の幸せを願い、部下がより輝くことばをかけてあげたいと思いました。

自分の発することばが、よくも悪くも部下の人生に大きな影響を及ぼす。というお話が、印象に残りました。どうせ発することばなら、部下の幸せを願い、部下がより輝くことばをかけてあげたいと思いました。

幹部Cさんのアンケート

1on1の時に、相手が話してくれていないと感じることがあったので、相手を理解していけるように話をしっかり聞いていきたいです。積極的にポジティブフィードバックしていきたいです。

1on1の時に相手が話してくれていないと感じることがあったので、相手を理解していけるように話をしっかり聞いていきたいです。積極的にポジティブフィードバックしていきたいです。

幹部Dさんのアンケート

「5つの承認」誉めることをあまりしなかったように思うので、良いところをみつけてすぐに伝えられるしくみ作りをしていきたい、自己肯定感の低いスタッフが多いので、きっかけになれば良いと思った。

「5つの承認」誉めることをあまりしなかったように思うので、良いところをみつけてすぐに伝えられるしくみ作りをしていきたい、自己肯定感の低いスタッフが多いので、きっかけになれば良いと思った。