

豪華セミナー参加特典

無料経営相談 (60分)

事務所の評価制度構築のための第一歩がわかる！
成長ステップをコンサルタントが描きます！

講座 講座内容 講師

第1講座 土業事務所における人材採用・定着動向と評価制度の必要性

- 土業事務所業界における、人材採用状況の動向
- 人事評価制度を導入することで得られるメリット
- 人事評価制度を入れるべきタイミング

株式会社船井総合研究所
法律・労務支援部
弁護士個人法務グループ
マネージャー
飯塚 泰之

第2講座 弁護士の取り組みを適正に評価するための評価制度構築

- 評価制度の導入を決めた背景
- 徹底的に言語化・定量化した人事評価制度の内容
- 資格者内でパートナーとアソシエイトの差をつけない評価制度のポイント
- 評価制度を導入するうえで苦労した点
- 導入後とその後のブラッシュアップ

弁護士法人リーガルプラス
代表弁護士
谷 靖介氏

第3講座 評価制度構築の考え方と、導入・運用ステップ

- 人事評価制度を導入する際のステップ
- モデル評価制度事例
- 評価制度を導入後、運用する際のポイント

株式会社船井総研ヒューマン
キャピタルコンサルティング
HCコンサルティング部
タレントマネジメントグループ
マネージャー
宮地 建守

第4講座 土業事務所における評価制度導入のポイントと実践事例

- 一般企業のモデル評価制度を土業事務所に落とし込む方法
- 土業事務所における評価制度導入した事例
- 土業事務所における評価制度導入までのステップ

株式会社船井総合研究所
法律・労務支援部
弁護士個人法務グループ
リーダー
鍛田 昌希

第5講座 人が辞めない組織を作るために明日から実践したいこと

- 事務所の課題に合わせたマネジメント施策の検討方法
- 事務所での評価制度策定を進めるポイント
- 事務所経営を考えるうえで明日から実践したいこと

株式会社船井総合研究所
法律・労務支援部
マネージング・ディレクター
吉富 国彦

開催概要

東京会場 開始 14:00▶終了 17:00 受付開始:開始時間30分前~
2026年 4月18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

大阪会場 開始 14:00▶終了 17:00 受付開始:開始時間30分前~
2026年 5月9日 (土)
船井総研グループ大阪本社 サステナグローススクエアOSAKA
ゲスト講座は録画配信となります。*2026年1月1日よりイノゲート大阪(梅田)に移転し開催いたします。ご来場の際はご注意ください。

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。
または、船井総研ホームページ(www.funaisoken.co.jp)、右上検索マークからお問い合わせNO.139018を入力、検索ください。

【お申込み期限】銀行振り込み: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がございます

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」と検索しご確認ください。



人が辞めない・残り続ける土業事務所を作りたい皆さま必見

資格者評価 スタッフ評価 が一日でわかる

脱どんぶり勘定・理由のない昇給
評価制度の導入で

人件費を適正化

評価制度の導入前

- ・所員に給与の理由を説明できない
- ・なんとなく、〇〇さんはいくらと決めていた
- ・ボスに搾取されているという「不満・不満の声」

評価制度の導入後

- ・法人への貢献度で「定量的に」説明できる
- ・売上だけでなく、マーケティングやマネジメントへの貢献から評価係数を算出できる
- ・経営状態が明らかになり不公平感がなくなる



特別ゲスト講師
弁護士法人リーガルプラス
代表弁護士 谷靖介氏

弁護士数
20名

事務局数
29名

東京・千葉
茨城に
9拠点

年間相談数
3000
件以上

【土業事務所向け】人が辞めない・業績を上げる評価制度セミナー

お問合せNo. S139018

主催



株式会社船井総合研究所
〒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

お申込みはこちら



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] 右上検索マークから『お問い合わせNo.』を入力ください。)

139018 検索

組織の「停滞度」を測る 9のチェックリスト

- ✓ 弁護士や事務局の給与は、代表が「何となく」決めている
- ✓ 勤務弁護士や事務局から賃上げを要求されたことがある
- ✓ 勤務弁護士が年収の3倍の売り上げを作っていない
- ✓ 稼がなくても一定の給与がもらえる仕組みになっている
- ✓ 弁護士の売り上げ目標が存在しない・形骸化している
- ✓ 売り上げ＝評価である
- ✓ 10年以上前の評価制度をそのまま使っている
- ✓ 事務局の収入は「在籍年数」と「年齢」で決まっている
- ✓ 部門間や支店間で給与体系が異なる

悩みを放置すると起きること

- 所員数が増えても、売上が上がらず、経営が苦しくなる
- 経営上「赤字」となる弁護士が発生
- 事務局に新しい業務を頼むと反発、離職される
- 最低賃金の対応や物価高に対応した昇給しかできない
- 他事務所や他企業への転職を切り出される
- 評価や賞与の理由を説明できず、会社への不信感が蔓延

チェックリストは「組織が拡大すると起きる悩み」です。
人数が増えるほど、
評価や昇給の属人判断は機能しなくなります。
その判断を仕組みにし、理想の事務所を描くのが、評価制度
です。

事務所への貢献度に沿った、適正な評価ができる！

- 多くの法律事務所では「売上」「年次」「所長の印象」が評価を決めています。
- その結果、見えない貢献（育成・チームプレー・顧客開拓活動）が評価されないという歪みが生まれます。

▶ 評価制度を作り、事務所への貢献を軸に評価でき、納得感と信頼が生まれます。

評価制度を通じて、所員との目線合わせができる！

- 多くの法律事務所では、ボスや経営者が所員にかかる期待が言語化されていません。
- そのため、これまで通りでいい。言われたことをやればいいと考え、新しい取り組みへの意欲を失います。

▶ 評価制度に、事務所が求める行動・姿勢を落とし込めば、組織として同じ方向を見ることが出来ます。

給与が上がる基準が明確になり、頑張る目標ができる！

- 多くの法律事務所では、昇給・昇格の基準が曖昧であるため、将来への不安を抱えたまま働くこととなります。
- また、経営者側も、「なぜこの給与なのか」「どうすれば昇給するのか」を説明できず、不安は加速します。

▶ 評価制度に昇給や昇格の基準を示しことで、頑張る目標ができ、人が辞めにくくなります。

関東9拠点・弁護士20名・所員29名

弁護士法人リーガルプラス代表 特別インタビュー

弁護士法人リーガルプラス 代表弁護士 谷 靖介 氏

経歴

- 1999年 明治大学法学部 卒業
- 2004年 弁護士登録(司法修習57期)
- 2008年 弁護士法人リーガルプラス設立
- 2026年現在、弁護士20名、関東を中心に9拠点まで成長。



弁護士法人リーガルプラスの概要を教えてください。

安心の法律サービスで、あなたを守る

弁護士法人リーガルプラス



2008年の法人化以来、茨城県の鹿嶋からスタートし、千葉、東京へと歩みを進めてきました。現在は**弁護士20名、スタッフ29名の計49名体制**となり、**全9拠点**で運営しています。クライアントの90%が個人であり、地域に根ざした「身近な町医者のような法律事務所」です。

パートナーやアソシエイトといった肩書きの壁を作らず、弁護士は私を含めた全員が現場に立ち、案件を扱う「プレイヤー」です。泥臭いことから逃げず、それぞれのクライアントと案件に真摯に向き合うことを大切にしています。

組織運営の主要メンバーはおりますが、今の運営スタイルは「**メンバーと話し合い、決裁は代表が行い、代表が責任を持つ**」という形(衆議独裁方式)にしています。様々なメンバーの意見を聞き、知恵を出し合いますが、最終的な決断と責任は私が担っています。



弁護士20名、9拠点まで成長されました。その軌跡を教えてください。

試行錯誤の連続でしたが、一歩ずつ拠点を広げ、人員を増やしてきました。

1. 創業と「県をまたぐ」決断 (2005年~2010年)

弁護士登録当初は、東京の経費共同型の町弁事務所で修行させていただきました。修行していた事務所は、公設事務所への弁護士派遣に協力的な事務所でした。当時のボス弁からの要請もあり、**2005年、茨城県鹿嶋市に設立された「鹿嶋ひまわり基金法律事務所」の初代所長に就任しました。**

当時の鹿嶋市付近は弁護士が非常に少なく、いわゆる弁護士ゼロワン地域でした。開設や運営にあたっては、日本弁護士連合会、茨城県弁護士会から支援を頂きました。まだ弁護士2年目、全くのゼロからの事務所運営のスタートでした。当時は債務整理の需要があったこともあり、開設当初から多数の事件を取扱い、様々な事件の経験を積めました。

2008年に公設事務所から地元に着し、同時に事務所を個人事業から弁護士法人としました。2010年には利根川を越えて、千葉県成田市にも事務所を開設しました。当時は子どもが生まれたばかりの時期でした。子育てをしながら、しばらくは2拠点でじっくりやっていこうかな…と考えていた時期もありました。

2. 「地域に寄り添うスタイル」への挑戦 (2014年~2016年)

転機は2010年頃です。弁護士業界の形が変わり始め、「自分はどんな事務所を作りたいのか?」と改めて自問したとき、やはりクライアントにしっかり寄り添う「**町弁(まちべん)**」の仕事で社会に価値を提供していきたいと再認識しました。

このスタイルをより多くのクライアントへ届けるため、3拠点目の津田沼(2014年)を皮切りに、市川(2015年)、千葉(2016年)へと展開しました。集客に苦戦した時期もありましたが、地道に地域の方々との信頼を築き、集客も安定してきました。

3. 東京進出と事務所の拡大

(2017年~現在)

ある弁護士から「それぐらいの規模になっているなら、東京にも事務所を作ってみたら良いのでは」とのアドバイスもあり、2017年には日本橋に東京事務所を開設しました。



弁護士1年目に仕事をしていた東京に10年以上ぶりに戻ってきたことになります。
その後も、船橋（2020年）、柏（2022年）と千葉県内のネットワークを強めつつ、近年では渋谷（2024年）と都内にも拠点を広げました。
より広いエリアでクライアントからのニーズに応えられる体制を整えています。

組織が拡大する中で、評価制度の必要性を感じたのはいつでしょうか？

法人化から約10年経った2018年頃、「感覚的な評価」では組織として限界が来ていると感じました。

1. 「感覚的な評価」への限界と不安

正直に申し上げると、以前は個々の弁護士の「売上や頑張り」を私の主観的な感覚で決めていました。

しかし、人数が増えるにつれて「なぜこの給与なのか？」という論理的な説明が難しくなり、**私自身も迷いを感じる**ようになりました。さらに、所内に「評価の基準が不透明だ」「ボスに搾取されているのではないか」という**不穏な空気が漂い始めた**ことに危機感を覚えました。

2. 「将来への不安」を払拭したい

弁護士は論理的な思考を持つプロフェッショナルです。言葉だけで「大切に思っている」と伝えても、制度としての裏付けがなければ、信頼は得られません。弁護士を含めたメンバーが30年先まで安心して働けるよう、誰の目にも明らかな**「ガラス張りの公正な制度」が必要だ**と思いました。

3. 数字の開示と納得感の醸成

2019年から制度の変更を始め、**人件費や経費などの経営数字をオープン**にしました。「これだけの経費がかかり、これだけを皆に人件費として使っている」と正直に共有しました。また、売上だけでなく、後輩の指導やセミナー講師といった「事務所への貢献」をポイント化し、賃金体系などに反映する仕組みへと整えました。

評価制度を導入してみて、変化を感じたことを教えてください。

一番の変化は、事務所全体に**「お互いを尊重し、実績を高めつつも、相互の貢献を認め合う空気」**が生まれたことです。

1. 不透明さによる不安の解消

経営の現実を数字で共有し、反映する仕組みを導入したことで、「自分たちの頑張りがどう反映されているか」が明確になりました。**それまでの漠然とした不安が、納得感へと変わっていくのを肌で感じました。**

2. 「チームへの貢献」を称え合う風土

新しい制度では、採用活動や勉強会の主催など「組織のために汗をかくこと」もしっかり評価されます。単に売上を追うだけでなく、**チームのために動くメンバーが称賛される「温かい実績主義」**が定着しました。

3. 多様な頑張り方の肯定

売上はやや少なくても、組織運営を支えてくれる人が正当に評価される。そんな「逆転」も起こりうる仕組みにしたことで、**一人ひとりが自分らしい貢献の形を見つけられるようになりました。**

評価制度の導入を迷っている皆さまへのメッセージをお願いします

私も10年間、感覚中心に運営してきたため、評価制度の導入を迷われるお気持ちはよく分かります。

ただ、私自身の過去の失敗から学んだのは、「『良いボス』であること以上に、**納得感のある『仕組み』を作ることがメンバーの働きがいにつながる**」ということです。

評価制度を作ることは、単なる計算式を作るのではなく、経営者が「覚悟」を持って数字を公開し、所属する弁護士などの専門職・スタッフとの信頼を深める対話といえます。売上や経費などの数字を公開するのは勇気がいりますが、それこそが「この組織でずっと働きたい」と思ってもらえる土台になります。

最初は完璧でなくて構いませんので、事務所の経営数字(売上、件数、事務所経費)などをできるだけ共有することが大切だと思います。**経営者の独断だけに頼るのではなく、メンバーが自律的に働き、組織としての継続性を図るための大切な第一歩になるはず**です。



Interviewer

株式会社船井総合研究所
法律・労務支援部 リーダー

鍛田 昌希

千葉県出身。上智大学法学部卒業後、船井総合研究所に入社。船井総合研究所にて、法律事務所の業績アップを多数支援。経営弁護士に寄り添う支援スタイルから、近年は「採用・定着・評価」といった組織課題の相談を数多く受ける。現場のリアルな悩みに基づく的確なアドバイスに定評があり、現在は持続的な成長を支える評価制度の仕組み化に注力している。

ご挨拶

弁護士数・法律事務所数の増加、民事家事事件の減少、生成AIの登場など、法律事務所の経営環境には大きな影響が出始めており、変化に対応できる法律事務所が生き残る時代に突入しました。

このような変化の激しい時代に適応するためには、最新の市場概況や時流・トレンド、成功事例にアクセスできる環境を整えておくことが重要です。

船井総合研究所は2005年より弁護士向けのコンサルティングを開始し、弁護士1名から100名を超える事務所の支援を行っています。

事務所経営に必要な最新の情報、事例、セミナーなどのご案内をお送りするメールマガジン、レポートを是非、ご活用ください。

株式会社船井総合研究所 法律・労務支援部

メールマガジン 登録者募集

購読無料



ここがポイント！

- ✓ コンサルティングにおける**成功事例**や法律事務所業界の最新情報をメールで配信！
- ✓ 国内最大級のコンサルティングファームによる**法律事務所向け業績アップノウハウ**を大公開！
- ✓ 法律事務所専門のコンサルタントによる**メルマガを毎日配信**、新鮮な情報収集が可能！

ご登録は
こちら
(無料)

**1分で登録完了！
今すぐご登録ください！**

- 1 お手持ちのスマートフォンで右のQRコードを読み取る
- 2 HP にアクセスし、必要事項を入力する

