

弁護士大増員時代——

“強い弁護士組織”をつくるために

弁護士のための

MANAGING FOR LEGAL OFFICES

マネジメント マニュアル

法律事務所の経営者、
事務所の独立開業を目指す先生、必読の一冊!!

“ヒト”のマネジメントを中心として、事務所経営をいかに
強化するかという疑問に、ストレートに応えます。

出口恭平 著 (株式会社船井総合研究所 シニアコンサルタント)
A5判・単行本・192頁・定価 本体2,500円+税

弁護士のための
MANAGING FOR LEGAL OFFICES
マネジメント
マニュアル

株式会社船井総合研究所
出口 恭平

これからは法律事務所も
マネジメントなしでは生き残れない!!
◆ベストセラー「弁護士のためのマーケティング マニュアル」に続く
“弁護士のための”シリーズ第2弾!!
◆マーケティング×マネジメントで事務所経営を強固なもの!!

第一法規

本書の
特色

- 以下9つの観点から全80項目について解説!
- 1項目見開き2ページで完結!

マネジメントへの意識を自然に醸成できる、わかりやすく見やすい構成!

- I. 法律事務所にマネジメントは必要か?
- II. 弁護士マネジメントの基本原則
- III. 優秀な「人財」を採用するポイント
- IV. スタッフを戦力化するポイント
- V. 勤務弁護士が育つ環境作りのポイント
- VI. パートナー経営のポイント
- VII. 経営計画の策定と実行のポイント
- VIII. 財務マネジメントのポイント
- IX. ボスの経営力を高めるポイント

弁護士のためのシリーズ 第1弾『弁護士のためのマーケティング マニュアル』

弁護士業に特化した 国内初のマーケティング専門書

大好評発売中!

司法制度改革が進展し、法曹人口が飛躍的に増大する中、

弁護士業務を「サービス業」として認識し、積極的なマーケティングを行うことで、
弁護士大増員時代を積極的に生き抜く手法を解説しています。

出口恭平 著 (株式会社船井総合研究所 シニアコンサルタント)
A5判・単行本・208頁・定価 本体2,500円+税



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<http://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

弁護士大増員時代は確実にやってくる

法曹人口増大の時代を迎え、弁護士はこれまでの受身的な経営から戦略的なマネジメントに転換し、「個」はもちろんのこと、「組織」として競争に勝ち抜かなければなりません。

数多くの法律事務所へのコンサルティング、事務所経営セミナーの経験に裏打ちされた理論・手法を、1冊にまとめました

事務所スタッフ・勤務弁護士・パートナー弁護士へのマネジメントを中心に、現状把握の手法、人材・財務状況の強化手法等、「強い弁護士組織をつくるための」理論と手法を明らかにします。

内容見本

32 スタッフがやりがいを持てる評価制度を作る

多くの法律事務所では、スタッフの評価制度を設けていませんし、給与は定期昇給、ボーナスも固定であるか、ボスの裁量で出す、という事務所が大半であると思います。しかし、私はスタッフの人数が10名を超えたら、評価制度を作ることを提案しています。10名より少ない場合は、評価制度を導入し運用することは手間に比べて、メリットが少ないことが多いのであまりお勧めではありません。

スタッフの評価制度を作る目的は、スタッフによりやりがいを持って働いてもらうためですが、評価制度だけでは十分に機能しません。スタッフの方がやりがいを感じる要素の大部分は、ボスから直接ねぎらわれたり、褒められたり、またより上位の仕事任せられたり、依頼者に喜ばれたりすることです。決して、評価制度や給与が中心という訳ではありません。

ただし、褒められたり、上位の仕事任せられたり、依頼者に喜ばれたり、というのは曖昧なものといわなくても、制度的な裏づけがないものです。評価制度や経済的な報酬は、制度的でわかりやすい施策なのです。

33 家業の勤務弁護士と企業の勤務弁護士

前にも述べさせて頂きましたように、家業事務所は、勤務弁護士が一定程度に力をつけると、独立してしまう、という構造的な問題を抱えています。

家業事務所のボスの役割は「親方」の役割に近く、勤務弁護士は「仕事を手伝つてもらいなが、仕事を覚えてもらい、一人前になったら、独立する」という位置づけに置かれていることが多いといえます。

家業事務所における典型的な勤務弁護士の採用から独立までのライフサイクルは、およそ以下のモデルに近いのではないですか？

- ① ボスの仕事が増え、仕事を手伝つてもらうために、勤務弁護士を採用する。
- ② 入所1～2年は、自分の仕事を手伝つてもらいながら、仕事を覚えてもらう。
- ③ 三～四年経つと、自分の仕事の手伝いという位置づけから、勤務弁護士に事件の多くの部分を任せ、事件によっては丸ごとを任せられるようになっていく。
- ④ 五～六年経つと、勤務弁護士はだんだん手伝いの仕事が減り、自分が一人で任される仕事や、個人事件が増え始める。「そろそろ自立できそうだから」と、独立話が持ち上がる。
- ⑤ 「急げというも何だし、弟弁がもう少し育つたら。」とか、「じゃあ、今年もう一人ソ弁を採用して、一年経つたら。」というところで、一年ほどお礼奉公して、独立する。

52 マネジメントパートナーと専門職パートナー

前項で、パートナーにする基準として、事務所に対するロイヤリティ・忠誠心が高く、事務所全体のためになるように働ける人をパートナーにする、と述べました。

ただし、それとパートナーに経営上のどんな役割を担ってもらうかは別問題です。

パートナー経営の良いところは、それぞれの先生の志向性や得意な領域を生かして、それをより伸ばす環境を作れることです。

パートナー経営の良いところは、それぞれの先生の志向性や得意な領域を生かして、それをより伸ばす環境を作れることです。

逆には、人の面倒をみるのは苦手だけど、一人で専門的に研究をしたり、仕事をしたりするのは得意な先生には、そのような活躍の仕方をしてもいいかもしれません。

仕事をとってくるのは得意だけど、人とチームを組んで事件処理をするのが苦手な先生には、仕事の導入で活躍してもらい、チームをまとめるのは別の先生にやってもらうこともできます。

積極的に事務所の人事や経営的なことに関わりたい先生もおられるはずで、そうではなく、プレイヤーとしての役割に時間を割きたい先生もおられます。

書籍の立ち読み、お申し込みはコチラ
＜クレジットカードでもお支払いいただけます＞



第一法規

検索

CLICK!