



法律事務所経営者様
向け セミナー

開催日時

2018年 **3月31日**(土)

株式会社 船井総合研究所 **東京本社**

弁護士の採用難の時代に超納得の弁護士採用を実現した手法!

司法試験
上位合格

予備試験
合格

意欲的

勉強好き

前向き

向上心が
ある

「こんな弁護士と働きたかった」と心から思った

弁護士採用 手法大公開!!

青木 芳之氏

弁護士法人オールイズワン 代表弁護士

Special Interview

**大量採用ではないからこそ、
一人の人材の質にこだわりたいんです。**

**「こんな人財を採用したかった」を
実現した事務所の軌跡**

弁護士採用ノウハウ特別レポートはこちら

2014年4月に埼玉県さいたま市
で開業。
開業直後から交通事故を専門に
扱う事務所として等級認定に関
するワンストップサービスと被害
者のトータルケアを信条に取り
組み、順調に被害者救済ネット
ワークの拡大を実現。クールな弁
護士の印象を覆す、アツさと、医
学分野にも真正面から取り組む
姿勢に、連携先、依頼者問わず
ファンが多い。

主催



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

新人弁護士採用セミナー2018

TEL 0120-974-000

平日
9:30~17:30

FAX 0120-974-111

お問い合わせNo. S029394

24時間
対応

株式会社 船井総合研究所 〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-6 日本生命丸の内ビル21階 お申込みに関するお問合せ：宮崎 内容に関するお問合せ：川上

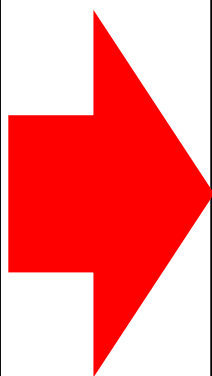
WEBからもお申し込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp]右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。)

029394

弁護士採用市場で 起きていること

これまでの採用

- ① 事務所主導
- ② いきなり面接
- ③ 能力重視
- ④ 見極め採用
- ⑤ ノキ弁



これからの採用

- ① 応募者主導
- ② 説明会経由
- ③ 価値観採用
- ④ 惹きつけ採用
- ⑤ 勤務弁護士

時流の変化に対応するキーワードとは？

1. 応募者数最大化

都市部・地方共に応募を集めることが難しくなっている今、できるだけ多くの人材の中から事務所の価値観に合う人材を見極める採用が重要となっています。

2. 説明会を通じた惹きつけ採用

これまでの“選ぶ”採用から、“選ばれる”採用にシフトしています。その中では、事務所説明会などを通じて応募者から選ばれるための戦略が必要です。

3. 弁護士を育てる視点

苦勞して採用した弁護士の離職は後を絶ちません。これまで以上に就職先が豊富な今、事務所に居続ける理由作りと共に成長する視点を持った、弁護士の定着率改善も重要な課題となっています。



**開業4年目の法律事務所が、採用改革から
わずか1年で100名の応募者を獲得し、
選りすぐりの3名・納得の採用ができた理由!!**

採用成功までの軌跡

2014年に開業した弁護士法人オールイズワン。開業当初から交通事故分野に特化し、積極的に弁護士の採用活動に取り組み、順調な成長を遂げている。事務所を法人化し、さらなる成長ステップに進むため、代表の想いに共感し、これからの事務所の発展を支える人材を採用するため、2017年より採用改革に取り組んでいる。

最初に取り組んだのは、「採用したい人物像」を決めることであった。事務所として大事にしたい価値観、今後のビジョン、仕事に対するスタンスなど、考えていることをはっきりさせ、それに共感する人材を集めるという採用の方針を明確にした。

当然、ぴったり合う人が大勢いるかどうかはわからない。もしかしたら、少数派なのかもしれない。だが、人材の採用にとことんこだわりたかった。

そこで、まずはできるだけ多くの人に青木代表の考えを聞いてもらい、それに共感してくれる人とじっくり話をする機会を作る、そういう採用戦略に切り替えたのである。



採用成功までの軌跡

話をする機会を最大化するために、できるだけ多くの採用媒体を利用する戦略を取った。

利用したのは、ひまわり求職求人ナビ、法科大学院、有料求人媒体、採用専門ホームページ、東京三弁護士会合同説明会、合格発表前の合同説明会、事務所説明会も定期的に開催し、まずは話を聞いてもらう機会を最大化した。

その結果、説明会への応募総数は100名を超えた。

その後、履歴書や説明会で話をした感触などから30名に絞って面接をした。そこから内定までにはそれぞれとじっくり向き合い、食事に行くなどしながらじっくりとお互いの考えを話し合った。

悩みに悩んで、100名の応募者から3名に絞り、内定を出した。

過去に任官による採用辞退の経験があったため、内定後のフォローにも力を入れた。内定式や内定者研修、修習中の訪問などを通じて、徹底的に丁寧に一人一人フォローした。

その結果、3名しか出さなかった70期の内定ではあったが、無事に3名とも入所してくれることとなった。

2018年2月、3名が入所し3カ月経ったがこれまでの採用の中でも1番の手ごたえを感じている。

「こんな弁護士と働きたかった」と心から思う採用活動となった。

何十人も採用する訳ではない。だからこそ、一人一人の採用に徹底的にこだわりたい。そして、これからもよい人材が集まる法律事務所としたい。

事務所の成長を加速させる 弁護士採用戦略が 事務所の成長の鍵となる



納得のゆく弁護士採用

株式会社 船井総合研究所

に取り組んだ事務所に

士業HRDグループ
チームリーダー

起こった4つの変化

川上 英秀朗

法律事務所の成長において1番重要となるのが、何と云っても弁護士の採用です。その弁護士の採用に関して近年課題を感じていらっしゃる代表弁護士の方々の声を多く聞きます。

弁護士の採用市場はここ数年で大きく変化しました。

その結果、これまでと同じ採用活動を行ってもうまくいかず、弁護士を採用できないという事務所も多く存在します。また、ここ数年採用活動を行っていなかったため、この変化にまだ気が付いていない事務所も多く存在します。

このような変化の中で、弁護士法人オールイズワン様が弁護士採用に成功しているポイントをご紹介します。

変化1  **採用に意欲的な事務所として人が集まるようになった**

事務所を開業して1年目から合同説明会へ参加するなどして、修習生に対して認知度を高めてきました。年間で100名ほどの修習生から応募が来るようになってからは、修習生内で採用活動に力を入れている事務所という口コミが広がるようになり、その口コミがきっかけでより応募が集まるようになりました。

変化2 採用活動を通じて既存メンバーが事務所の魅力を理解し、事務所好きのメンバーが増えた

採用活動は代表弁護士だけでなく、勤務弁護士の先生方や事務局の方の協力がないと成り立ちません。弁護士法人オールイズワン様では、合同説明会へは所員全員で参加され、実際に修習生に対して事務所の魅力を話す機会を作りました。

また、面接などへも同席する機会があるため、**所員全員で事務所の未来を真剣に考え、選考を行っています。**このような取り組みの結果として、**事務所に愛着のあるメンバーが増加しました。**

変化3 方針を明確にすることで意欲的に働くメンバーが増え、売上が上がった

事務所紹介資料を作成するにあたり、まずは事務所の方針を整理する必要があります。その際に、事務所の方針や魅力などが、より具体的に分かりやすくなるということがよくあります。

弁護士法人オールイズワン様でも事務所の理念や大切にしたいことがより明確になりました。説明会の度に耳にするため、所員の皆さんへも浸透します。

その結果、**意欲的に働くメンバーが増え売上也増加しました。**

変化4 採用会議を通じてコミュニケーションが円滑になり、メンバー間の関係性が良くなった

採用活動では細かく進捗を確認するために、頻繁に採用会議を実施します。会議を通じて、これまではあまりコミュニケーションが多くなかったメンバーとも必然的に話す機会が多くなります。

そのため、**コミュニケーションが以前より円滑になり、メンバー間の関係性が良くなりました。**



弁護士採用で成功する方法を 大公開！

業界の現状から具体的ノウハウまでたった 1日に凝縮！

新人弁護士採用セミナー2018

東京

2018年

3月31日（土）13:00～17:00

ご多忙の中、本レポートをお読みいただき誠にありがとうございます。
このレポートでは、弁護士の採用市場が大きく変化する中での弁護士法人オールイズワン様の成功事例をご紹介させていただきました。

しかし、どうしても限られた紙面の中では表現できない部分、文章にして明かしてはいけないような秘密の部分がございます。

そこで、今回は特別に紙面にもご登場いただいた**弁護士法人オールイズワン様の代表弁護士青木芳之氏をお招きし、紙面上では語るできなかった現場で起きた実際の話、より深いノウハウをすべて公開していただきます。**

また、別講座では、弁護士採用のスペシャリスト 株式会社船井総合研究所の川上より、2018年以降の弁護士採用を必ず成功させるための必勝法に関してもノウハウやツールをすべてお見せする予定です。
ご紹介した事例は、皆様のような熱意ある経営者様であれば実現できるものと思います。

弁護士の採用やマネジメントは、取り組む順番やアプローチ手法を間違えてしまうと、いつまで経っても成果が出ません。場合によっては逆効果ということもあります。そのため、最短期間で成果を出すためには、正しいやり方を知り、全力で取り組み、一気に形にすることが重要です。

今回のセミナーは、「1日でこれからの法律事務所に必要な弁護士採用の全てが分かるようにプログラムを構成しておりますので、一見の価値があることは間違いありません。実際に、今回のセミナーでお伝えする内容のほんの一部をお伝えさせていただきます。

1. 法律事務所経営者様が押さえておくべきこれからの法律事務所経営手法
2. 永続的に成長し続ける法律事務所が取るべき人財採用戦略とは？
3. 修習生が重視する応募したい法律事務所のポイントとは？
4. 弁護士を採用するために押さえるべき採用チャネル全公開！
5. 合同説明会で80%の修習生が足を止めてしまう^秘トーク！
6. 弁護士を採用するために押さえるべき採用チャネル全公開！
7. 修習生が惹きつけられる「業務体験型インターン」とは？
8. 内定辞退率を限りなく0%に近づける内定の出し方！
9. 求職者の入社意向を高める二段階面接法！
10. 修習生が必要な情報をすべてカバーする「採用ホームページ」全公開！
11. 採用上の競合のすべてが分かる採用競合調査とは！？
12. 書類選考で必ず確認すべきポイント
13. 対応は「ファストフード店の気軽さ」と「高級店のおもてなし」
14. 面接“前”から面接の精度が決まる
15. 面接の流れの時流をおさえる
16. 求職者の本音を引き出す面接手法
17. 面接“後”に必ずやっておくべきこととは？
18. 修習中に実施すべき即戦力化に向けた研修とは？
19. 採用力は経営者がどれだけ関わったかに左右される
20. 人材採用からみる、今後の法律事務所の時流予測

当日は、上記の内容の他にその場でしかお話いただけない非公開情報やその場でしかお見せできない採用ツールも4時間かけてすべて公開します。また、質疑応答ができるような時間や個別無料相談の特典もありますので、疑問や不安に思っていることはすべて解消してお帰りいただけたらと思います。

是非、半日だけ時間を割いて、これからの法律事務所経営の肝となる人財の採用を中心とした人財マネジメントに関する悩みをスッキリさせてください。

お忙しい代表弁護士の皆様にとって急なお話だというのは承知しておりますが、採用に関しての悩みを解決する年に一度きりのこのチャンスを逃すことはおすすりできません。しかも、ご用意できる席は東京会場の50席のみです。全国から高い志を持った皆様のご参加を心からお待ちしております。

株式会社船井総合研究所 土業HRDグループ
土業採用チーム チームリーダー

川上英秀朗

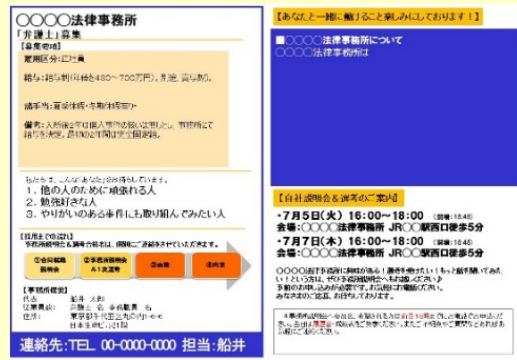
セミナー当日に公開する採用ツールの一部を公開！

■最新の弁護士採用に合わせた採用ツール一覧

■法科大学院設置用求人票



■事務所説明会誘導チラシ



■修習生を惹きつける事務所紹介プレゼン資料



■面接時ポイントを一覧化した集団面接シート

面接項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1. 挨拶																					
2. 自己紹介																					
3. 志望理由																					
4. 自己PR																					
5. 質疑応答																					
6. 挨拶																					

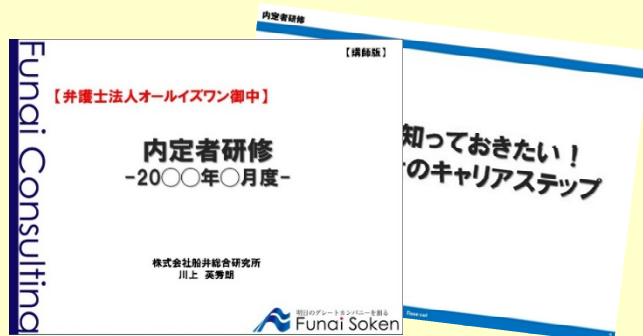
■グループワーク用シート



■自所で活躍するためのキャリアビジョンシート

キャリアビジョンシート	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1. 自己紹介																					
2. 志望理由																					
3. 自己PR																					
4. 質疑応答																					
5. 挨拶																					

■入所後即戦力化するための研修資料



■採用専門HP



たった
4時間で

弁護士採用の全てが分かる!

新人弁護士採用セミナー2018

講座	セミナー内容
<p>第1講座</p>	<p>弁護士採用市場の現状と今後</p> <p>セミナー内容抜粋① 法律事務所を取り巻く時流と今後の展望 セミナー内容抜粋② 売り手市場に求められる弁護士の採用戦略 セミナー内容抜粋③ 時代背景と共にこれだけ変わった70期代の修習生攻略方法</p> <hr/> <p> 株式会社 船井総合研究所 法律グループ グループマネージャー シニア経営コンサルタント 鈴木 圭介</p> <p>2007年船井総合研究所入社。法律事務所向けコンサルティンググループ責任者。法律事務所経営研究会及び企業法務研究会主幹。実務に精通した提案は弁護士会からも評価されており、2015年に開催された第19回弁護士業務改革シンポジウムにおいては第三部会においてパネリストを務めた。マーケティングに関するコンサルティングのみならず、受任率の向上や業務効率の向上、パートナー制度に伴う評価制度の構築、法律事務所の組織づくりに関するコンサルティングも行っている。</p>
<p>ゲスト講師 第2講座</p>	<p>「こんな弁護士が欲しかった」を実現するまでの軌跡</p> <p>セミナー内容抜粋① 募集に苦戦していた時の間違った募集手法 セミナー内容抜粋② 欲しい人材が採用できるようになった理由 セミナー内容抜粋③ “オールイズワン流” 志望意欲が劇的に高まるインターン内容</p> <hr/> <p> 弁護士法人オールイズワン 代表弁護士 青木 芳之氏</p> <p>2014年4月に埼玉県さいたま市で開業。開業直後から交通事故を専門に扱う事務所として等級認定に関するワンストップサービスと被害者のトータルケアを信条に取り組み、順調に被害者救済ネットワークの拡大を実現。クールな弁護士の印象を覆す、アツさと、医学分野にも真正面から取り組む姿勢に、連携先、依頼者問わずファンが多い。</p>
<p>第3講座</p>	<p>欲しい人材を採用するための弁護士採用手法大公開</p> <p>セミナー内容抜粋① なんでそんなに集まるんですか?と聞かれる応募獲得手法 セミナー内容抜粋② 本当は教えたくない、事務所の成長を加速させる人材の見極め方 セミナー内容抜粋③ 全部見せます!全国各地の成功事例!</p> <hr/> <p> 株式会社 船井総合研究所 土業HRDグループ 土業採用チーム チームリーダー 川上 英秀朗</p> <p>前職の大手小売業でのマネジメント経験を活かし、法律事務所に特化したマネジメントを確立すべく船井総合研究所へ入社。現在は法律事務所の人材採用コンサルティングに従事している。採用戦略から実践まで数多くのノウハウを持つ。コンサルティング先の法律事務所は、東京三弁護士会就職合同説明会や各弁護士会が主催する合同説明会などで、多くの参加者がそのブースへ集まるなど多くの実績がある。また、就職活動中の司法修習生とのネットワークも豊富で多くの法律事務所経営者から信頼を得ている。</p>
<p>第4講座</p>	<p>本日のまとめ 明日から実施していただきたいこと</p> <p>セミナー内容抜粋① 弁護士採用の成否が事務所の成長を左右する セミナー内容抜粋② 具体的に取り組みたい弁護士採用改革</p> <hr/> <p> 株式会社 船井総合研究所 法律グループ グループマネージャー シニア経営コンサルタント 鈴木 圭介</p>