



# 日本組織内弁護士協会 若手調査（62～75期対象）

**文書タイトル：**

2024年10月17日付「日本組織内弁護士協会若手調査（62-75期対象）調査結果報告書」

**調査委託先：**

コンサルタント 米山怜子 氏（JILA側 調査主幹 渡部友一郎 理事）

**注意事項：**

引用時又は参照時には、必ず、「日本組織内弁護士協会」及び「タイトル」等の出典を明示し（可能であれば）当協会のウェブサイトのURLを加えてください。ご不明な点やお問い合わせ・取材依頼は <https://jila.jp/contact> からご連絡ください。

# 調査概要

## 調査趣旨

- 目的
- ①若手組織内弁護士のペインポイント・悩みの解像度を高める
  - ②若手がJILAに期待していることを特定する

期間 2024年7月17日～8月13日

対象 62-75期の会員、**490**の有効回答（母数1495：回収率32.8%）

## 調査詳細

要旨	...	3
正副理事長・事務総長への提言	...	4
1. 属性	...	5 - 9
2. 現在の悩み	...	10 - 14
3. JILAに関して	...	15 - 19
<付属> 司法修習期x選択設問クロス分析		

## 6つの調査要旨

1. **属性**：2014～2022年の間に組織内弁護士となった若手が多く、回答者の**51%**が一般職/従業員、**38%**が管理職レベル、**3%**が役員レベル。男女比は約6：4。
2. **満足度**：490名のうち**443名（90.4%）**が、「組織内弁護士として働いている満足度」について5段階（1が最低⇔5は最高）のうち3～5を選択（5は95名、4は最多の200名等）。逆に「不満がある」（1～2）は全体の**9.6%**であった。
3. **悩み**：キャリア成長に関する不安は**63.9%**の人が抱えていることが分かった。また、「ロールモデルがいる」とした人は**36%**に留まる。
4. **若手が今後伸ばしたい能力**：これまで「法的知識」「論理的思考」を重視した経験がある一方、「語学・グローバル対応力」（**55.9%**）「経営目線・ビジネス感覚」（**42.4%**）が二大課題であり、「プロジェクトマネジメント」（**30.6%**）「リーダーシップ」（**24.9%**）を伸ばしたい領域となった。
5. **JILAへの期待**：上記3の通り「キャリア成長の不安」が**63.9%**。しかし、JILAへの期待は「人脈の構築」（**37.3%**）「専門知識獲得の機会」（**32.4%**）が上位。「キャリア形成」（**11.6%**）について、JILAへの期待は低いことが分かった。
6. **利用状況**：「会報誌」「JILA通信（メルマガ）」が最多。逆に、部会等に参加していない人が多かった。改善点として「参加しやすい雰囲気づくり」（**45.1%**）、「オンライン開催・録画を増やす」（**31.4%**）を挙げる回答者が最多であった。

# 正副理事長・事務総長への3つの提案 (for 2025)



## 一、若手のために、部会をさらに活性化する

若手会員は、同じセクターの集まりとして「人脈の構築」(37.3%)「専門知識獲得の機会」(32.4%)に本来最も貢献するはずの(10ある)部会について、「47.3%」が利用していない(非利用率第1位)と回答している。しかし、①部会イベントが全くないか、あっても極めて少ないため参加できない、②開催頻度は適切だが参加していない、という二層の異なる問題がある。理事会としては、部会代表理事を通じて、ベストプラクティスを他の部会に共有するなど、支援策を講じることが推奨される。特に、全体定例会と同様に、「参加しやすい雰囲気づくり」(45.1%・課題第1位)、「オンライン開催・録画の増加」(31.4%・課題第2位)については、早急に議論を深めることが望ましい。

## 一、若手のために、会報誌・メルマガ・定例会を維持しつつ、定例会は初回利用者の増加を目指す

若手会員は、①JIILN会報誌、②JIILNメルマガ、③月1回の全体定例会(上位3つ)を活用していることが明らかになった(問12)。したがって、①～③は今後も維持・強化することが推奨される。他方、課題も存在する。定例会は、会報誌・メルマガと異なり、「42%」が利用していない(非利用率第2位)と回答している。Push型のコンテンツではないため、会報誌やメルマガとの比較は慎重であるべきだが、「専門知識獲得の機会」(32.4%)に貢献するためには、「参加しやすい雰囲気づくり」(45.1%・課題第1位)について理事会全体で議論し、初回利用者の増加を目指して継続的な意見交換を行うことが望ましい。

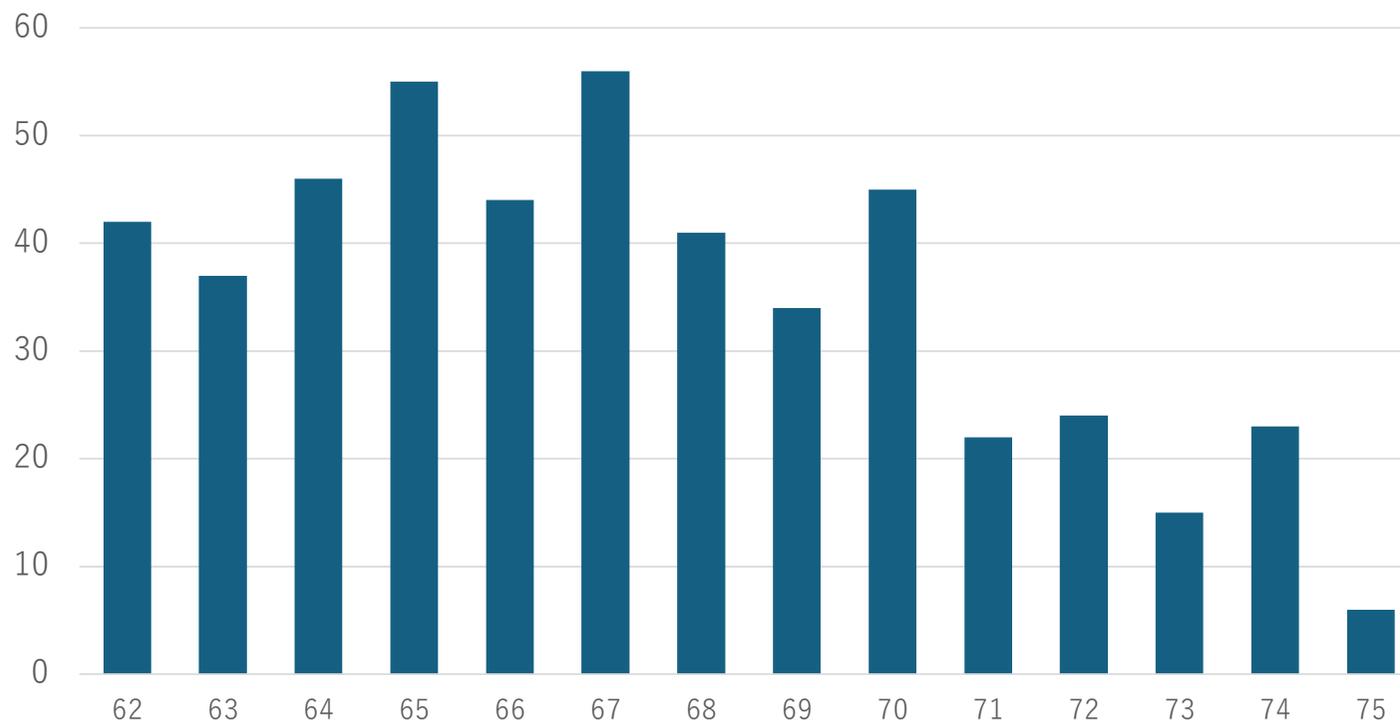
## 一、39.2%が非利用(第3位)の「研究会」のあり方の見直し・活性化

JIILN通信に掲載されている情報を見る限り、休眠状態と思われる研究会も少なくない。2025年度に向けては、多数を占める若手会員への貢献という観点からも、研究会の成果(参加者数、JIILN全体へのコンテンツ共有数)を精査し、休眠状態の研究会については予算を減額・停止する一方で、「人脈の構築」(37.3%)「専門知識獲得の機会」(32.4%)に貢献する新規研究会の創設や既存研究会の育成を支援していくべきである。

# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して

問1 司法修習期を選択してください。

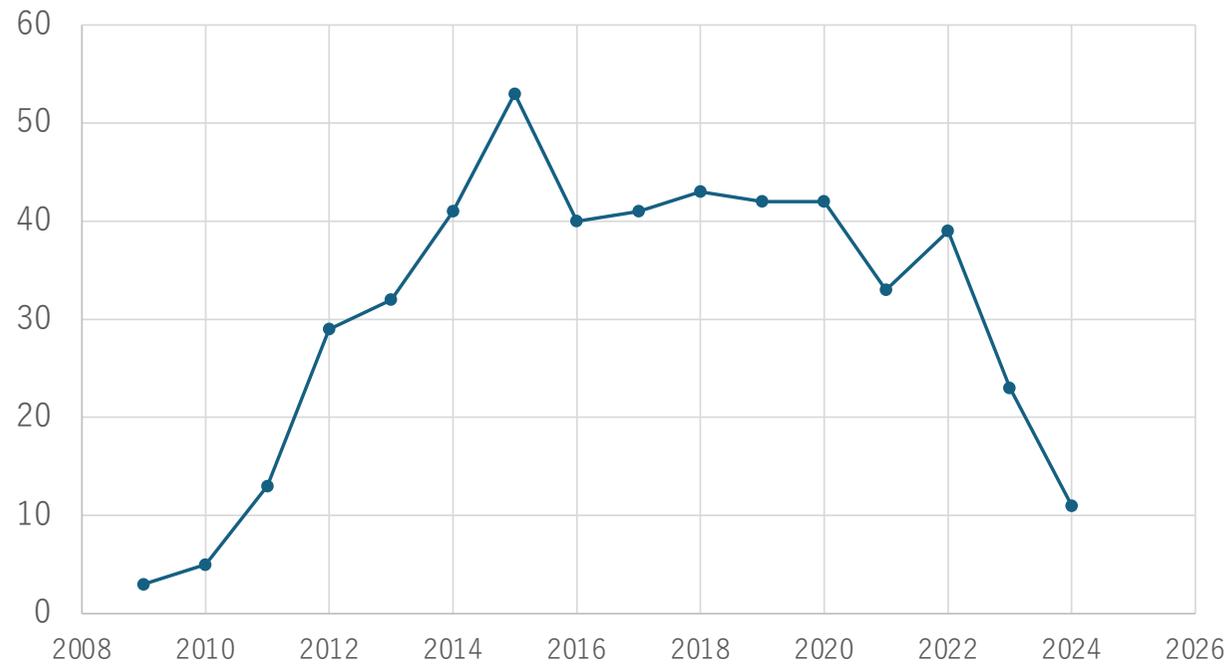
65, 67期の割合が50人を超え、その付近の年代が厚い層となっている。



# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して

問2 初めて組織内弁護士になった年を選択してください。

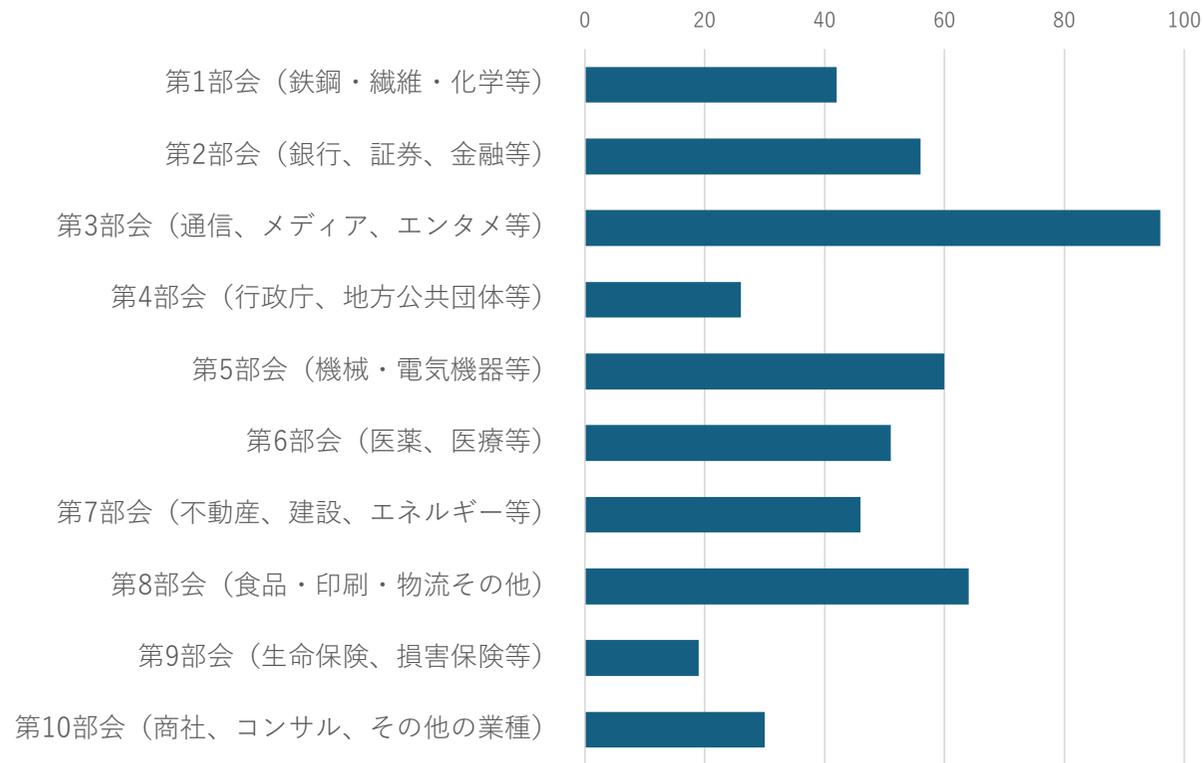
2013から2022年の間が一定として30人を超え、集中している層であった。



# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して

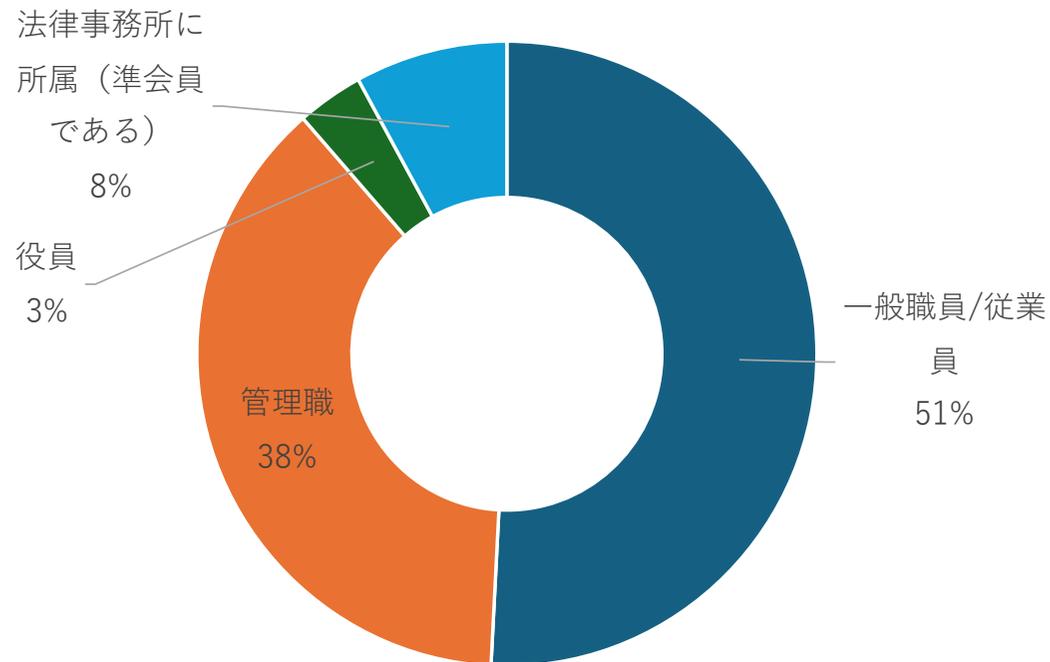
## 問3 JILAの所属部会を教えてください。

第3部会が96人で最多。第8と第5が続く結果となった。



# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して

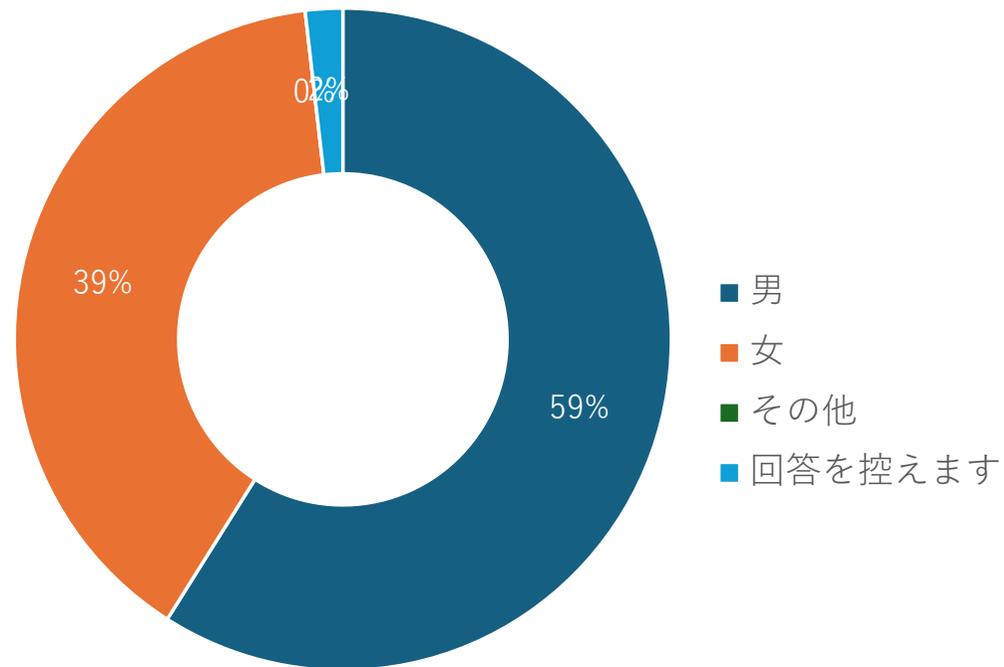
問4 現在の勤務先でのポジションに最も近いものを選択してください。  
一般職/従業員が5割を占め、管理職も4割弱を占めた。



# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して

問5 性別を可能であれば選択してください。

男性が6割弱、女性が4割弱となった。

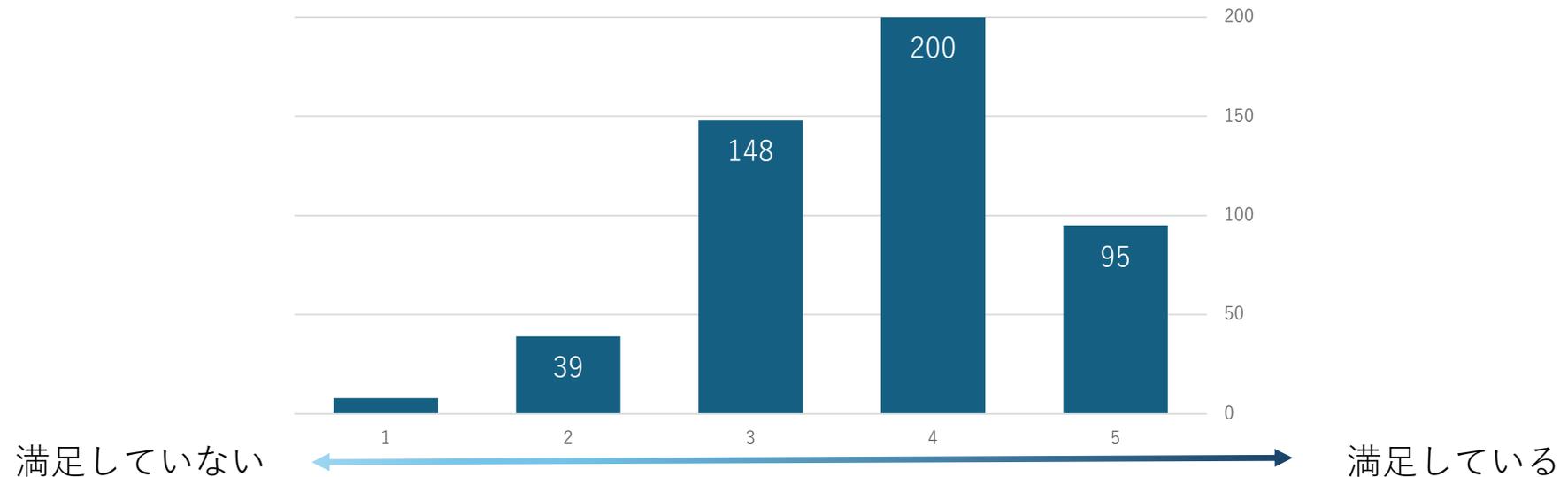


# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して



問 6 ここ3ヶ月を振り返ったとき「組織内弁護士」として働いている満足度を数字の1（満足していない）から5（満足している）で表現してください。

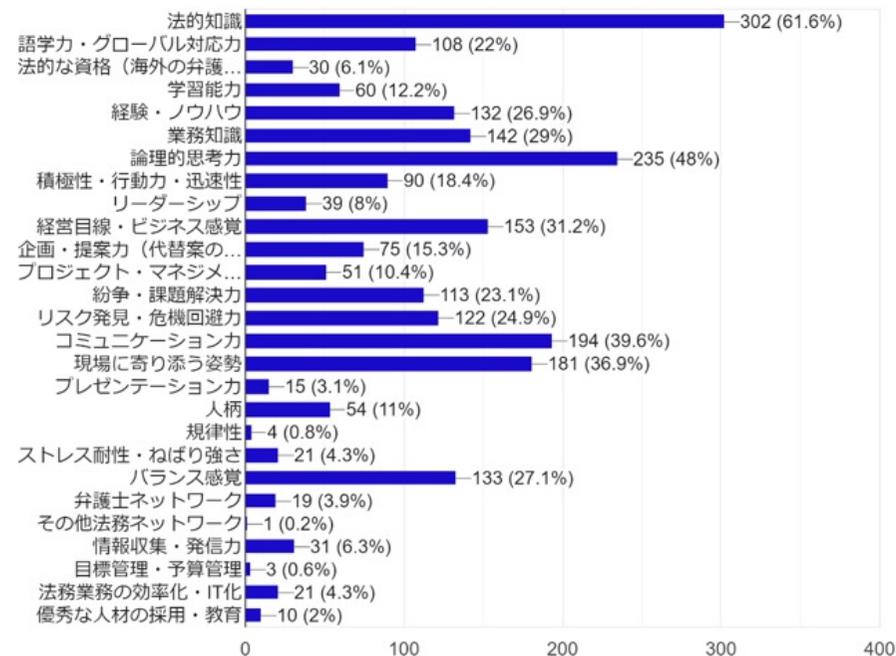
「4 ある程度満足している」が200名、「5 とても満足している」の95名を含めると過半数が満足している側であることが分かった。



# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して

問 7 これまでの経験に基づいて、組織内弁護士として、あなたはどのようなことを大切にしてきましたか（複数選択可）。

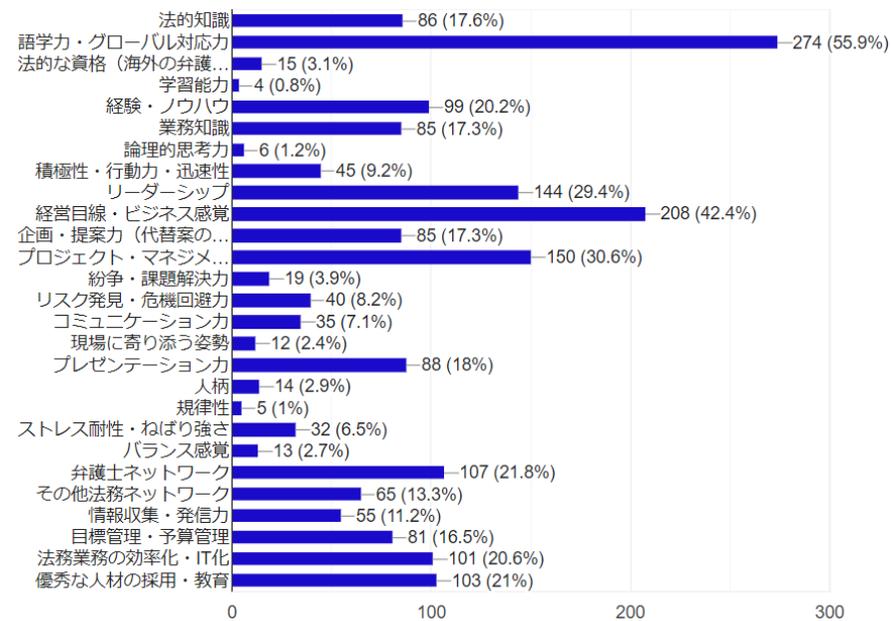
「法的知識」が6割を超え、「論理的思考」が5割近く、「コミュニケーション力」「現場に寄り添う姿勢」が4割近くに及んだ。



# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して

問 8 組織内弁護士として、あなたが自分に足りない（これから更に伸ばしたい）と感じる点としてどのようなことがありますか（複数選択可）。

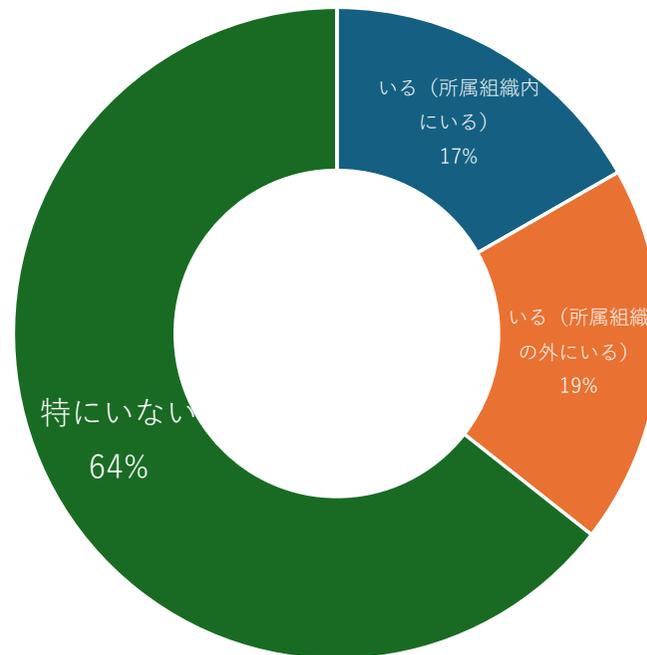
「語学・グローバル対応力」が55%を超えトップ。その他、「経営目線・ビジネス感覚」が42%、「プロジェクト・マネジメント力」「リーダーシップ」が3割近くとなった。



# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して

問9 友人から「組織内弁護士としてロールモデルはいるか？」と聞かれた場合、どのように回答しますか。

組織内外に「いる」とした人は36%に留まり、「特にいない」が過半数の64%を占めた。

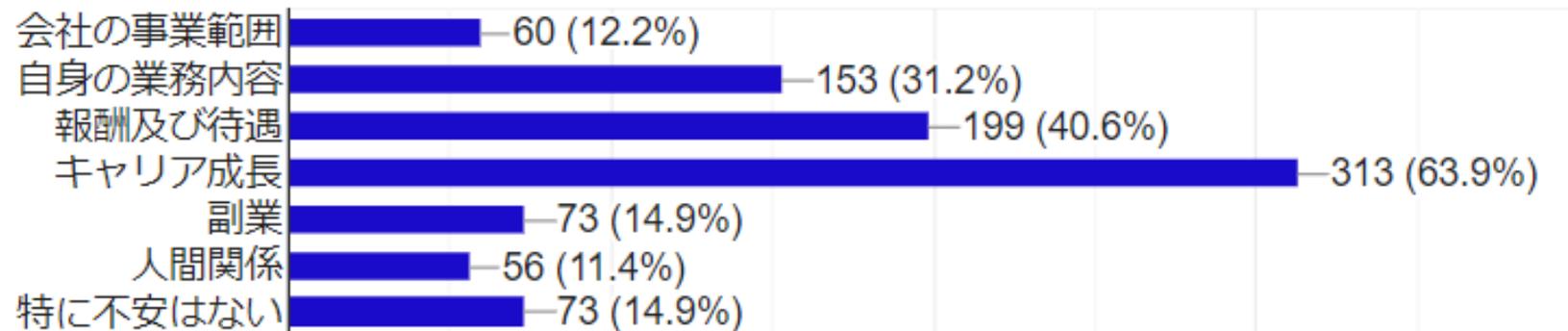


# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して



問10 現在の企業に勤めていて感じる不安を教えてください。（複数選択可）

複数選択可で「キャリア成長」を挙げた人が6割以上となった。そのほか、「報酬及び待遇」が40%、「自身の業務内容」も31%と主な不安となっている。

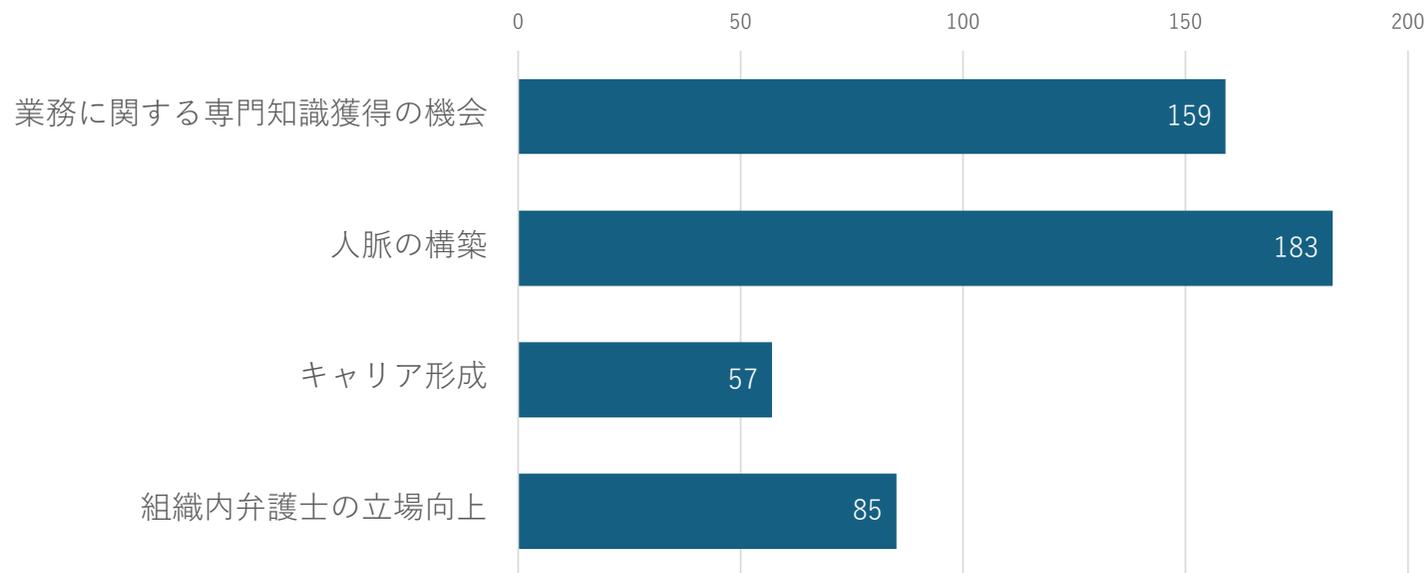


# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して



問11 JILAの活動について最も期待していることを教えてください。

「人脈の構築」「業務に関する専門知識獲得の機会」が上位を示すことが分かった。

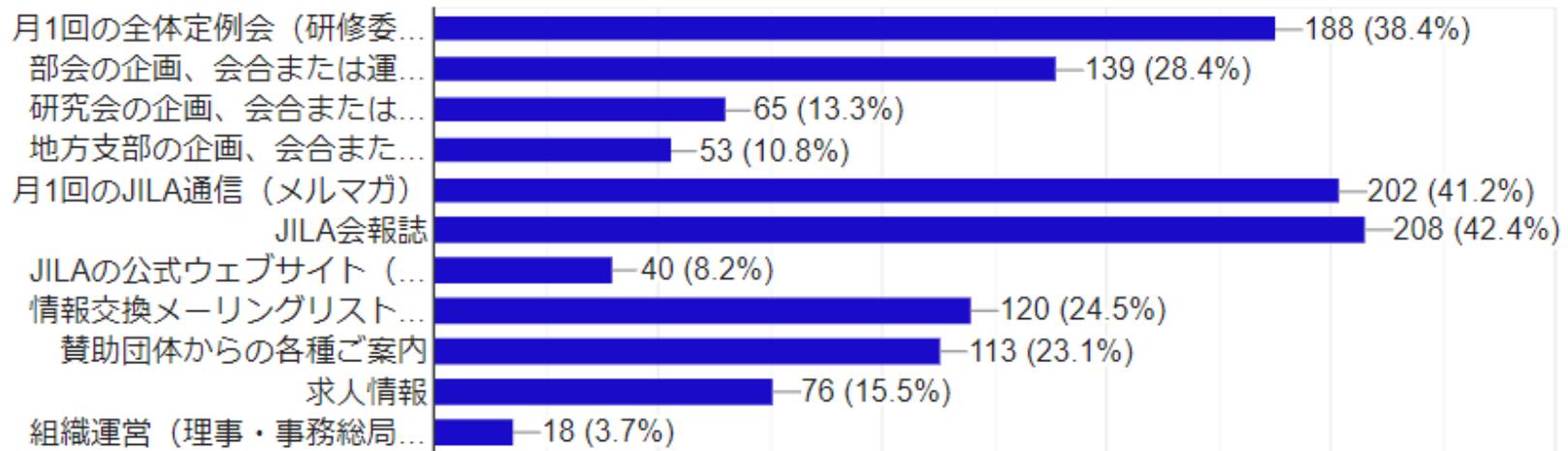


# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して



問12 JILAの活動への参加についてお聞きします。次の中でご自身が参加されているもの、または、活用されているものを教えてください。（複数選択可）

「JILA会報誌」「JILA通信（メルマガ）」が4割を超え、活用されているものと分かった。「月1の全体定例会」も38%と3番目に利用されている。

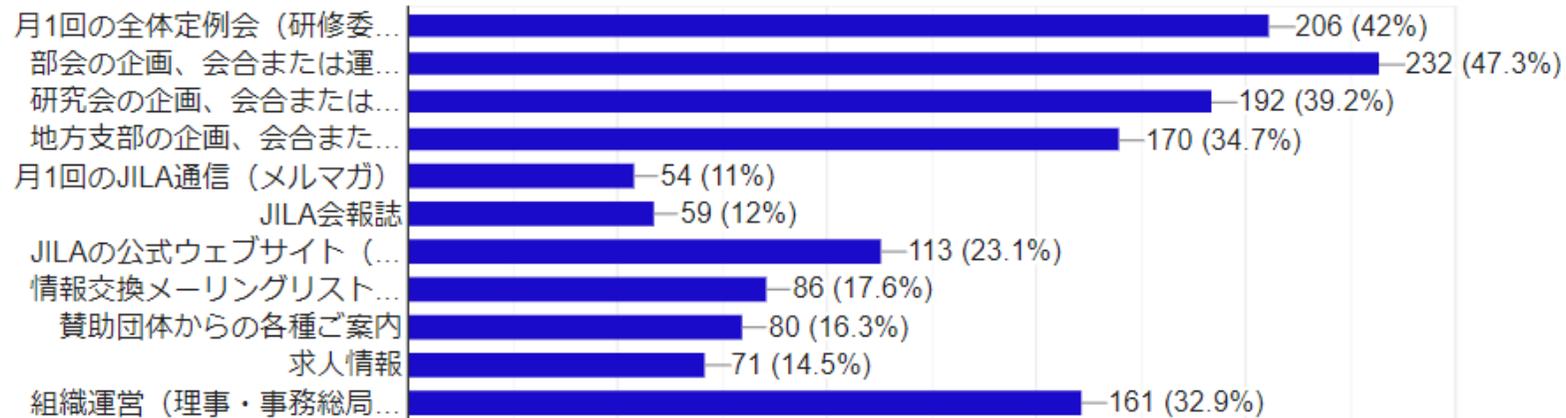


# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して



問13 逆に、次の中でご自身が、あまり参加または活用されて「いない」ものを教えてください。（複数選択可）

部会や研究会、地方支部の「企画、会合または運営」や「組織運営」にあたる活動はしていない人が3割を超えた。また、月1の全体定例会も活用していない人が42%いることも分かった。

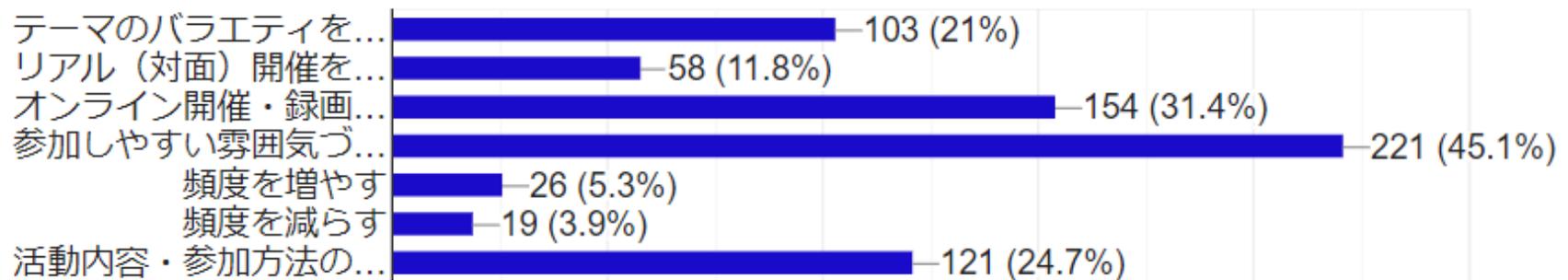


# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して



問14 参加活用していないものに対する改善点があれば教えてください。（複数選択可）

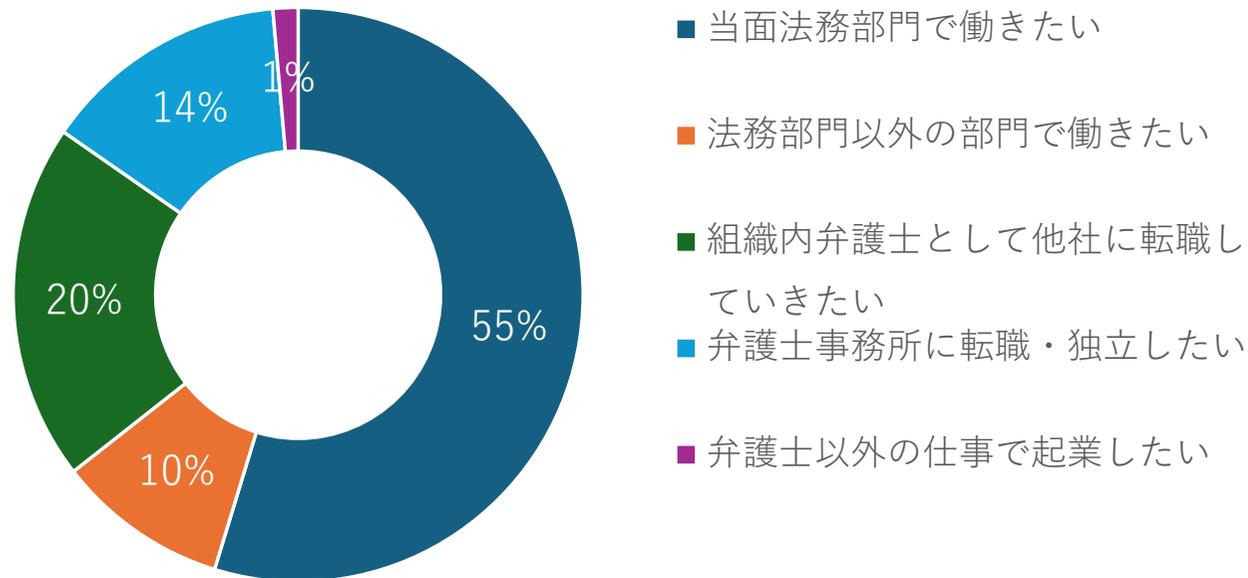
「参加しやすい雰囲気づくり」を挙げる回答者が最多で45%、続いて「オンライン開催・録画配信を増やす」が31%、「活動内容・参加方法の案内や周知を増やす」が24%で続いた。



# 1. 属性 2. 現在の悩み 3. JILAに関して

問15 将来の展望に関して、どのように考えているか教えてください。

「当面法務部門で働きたい」がトップで過半数を占める。「組織内弁護士として他社に転職」が20%、「弁護士事務所に転職・独立」が14%となった。

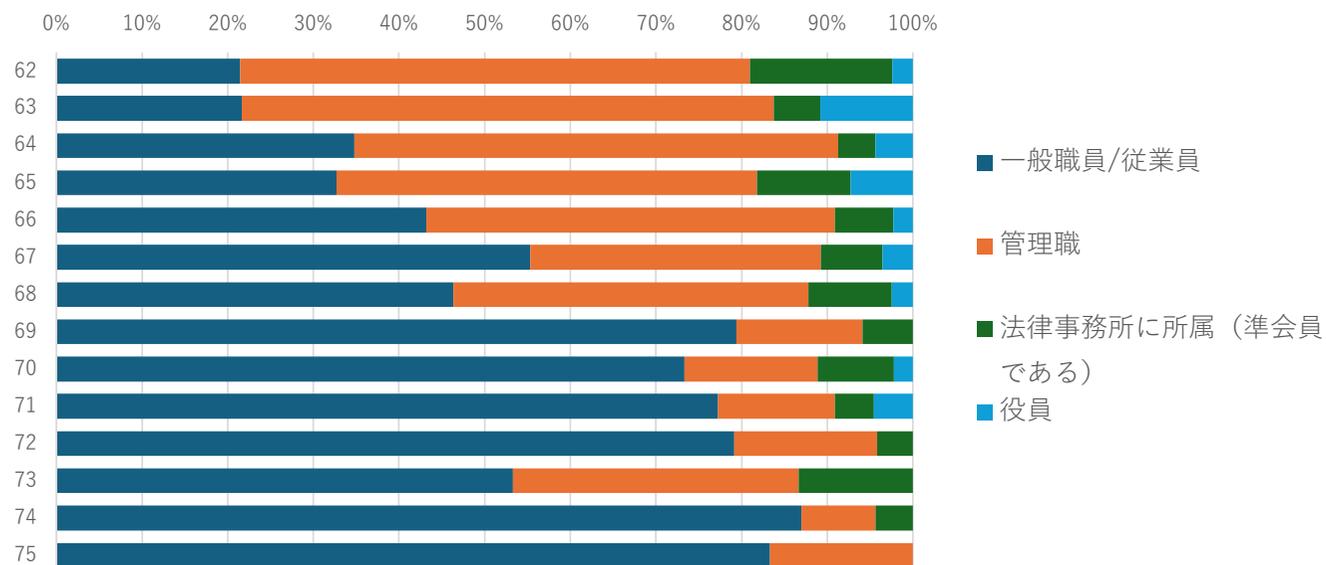


付属

# 付属 司法修習期x各設問の関連性 クロス分析

問 4 現在の勤務先でのポジションに最も近いものを選択してください。

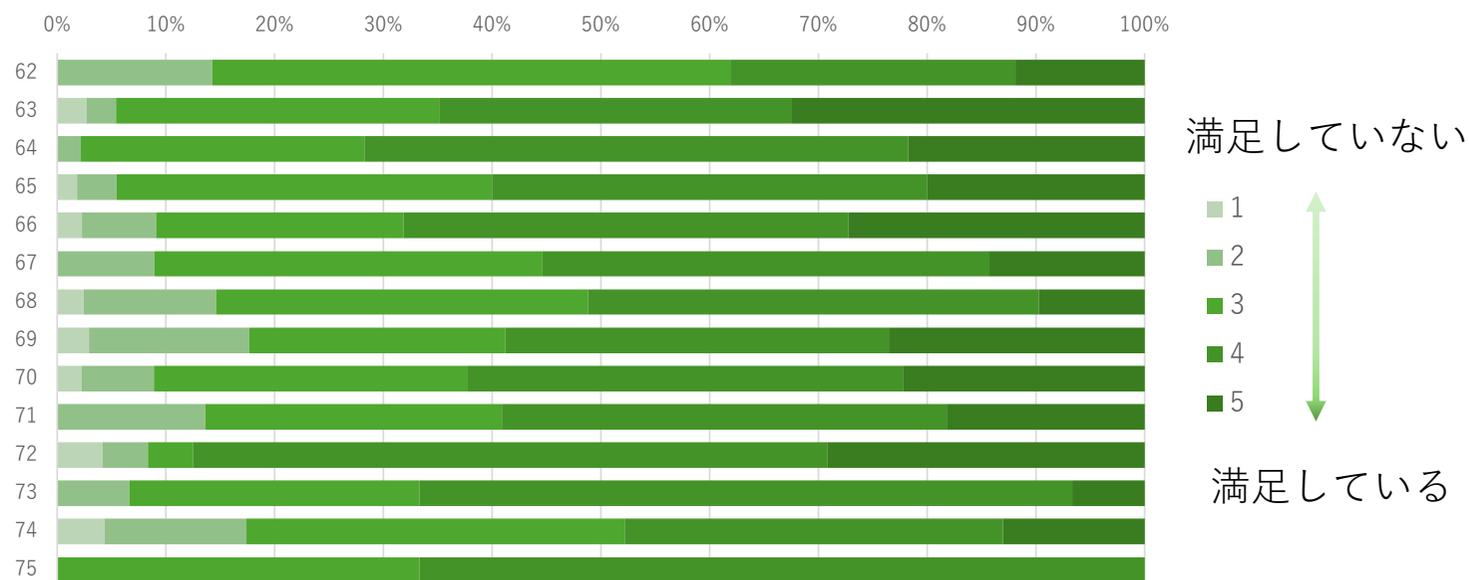
全体的に司法修習期が直近となればなるほど一般職員/従業員の比率は上がり、管理職の比率は下がる傾向が見られた。ただ、68期と73期は管理職と法律事務所所属の割合が多かった。



# 付属 司法修習期x各設問の関連性 クロス分析

問6 ここ3ヶ月を振り返ったとき「組織内弁護士」として働いている満足度を数字の1（満足していない）から5（満足している）で表現してください。

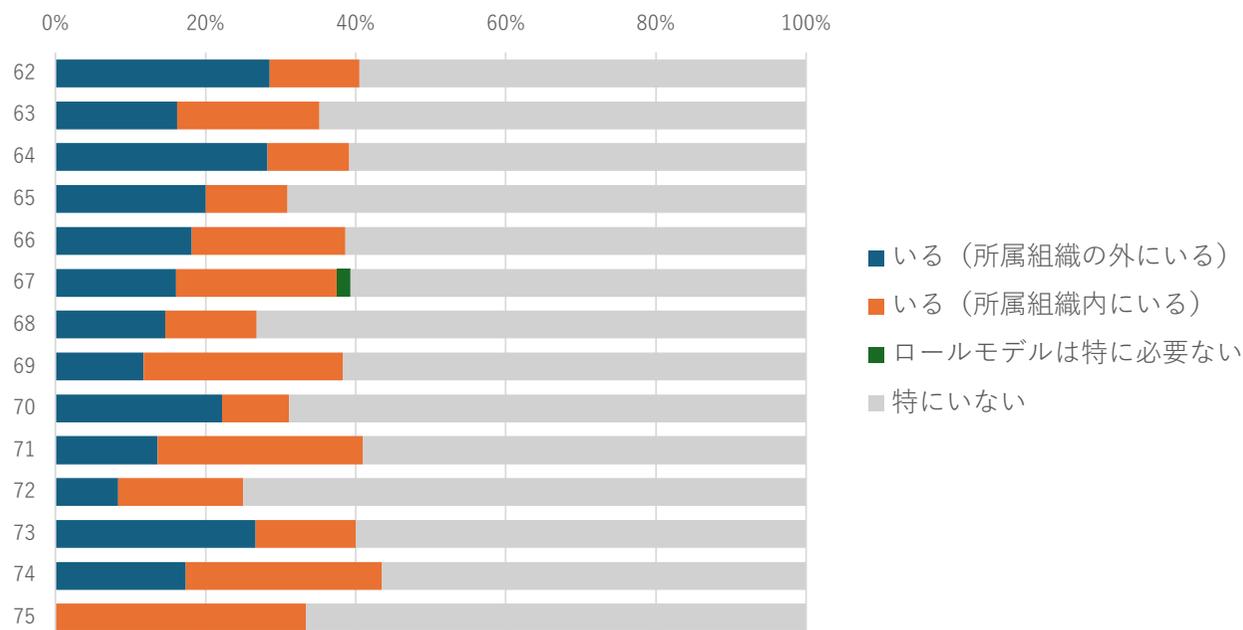
満足度の高い期は、「とても満足」と「ある程度満足」も含めると、72期、62、64期となっている。逆に不満がみられる期は、「ある程度不満」「とても不満」を含めて、69、68、62期となった。



## 付属 司法修習期x各設問の関連性 クロス分析

問9 友人から「組織内弁護士としてロールモデルはいるか？」と聞かれた場合、どのように回答しますか。

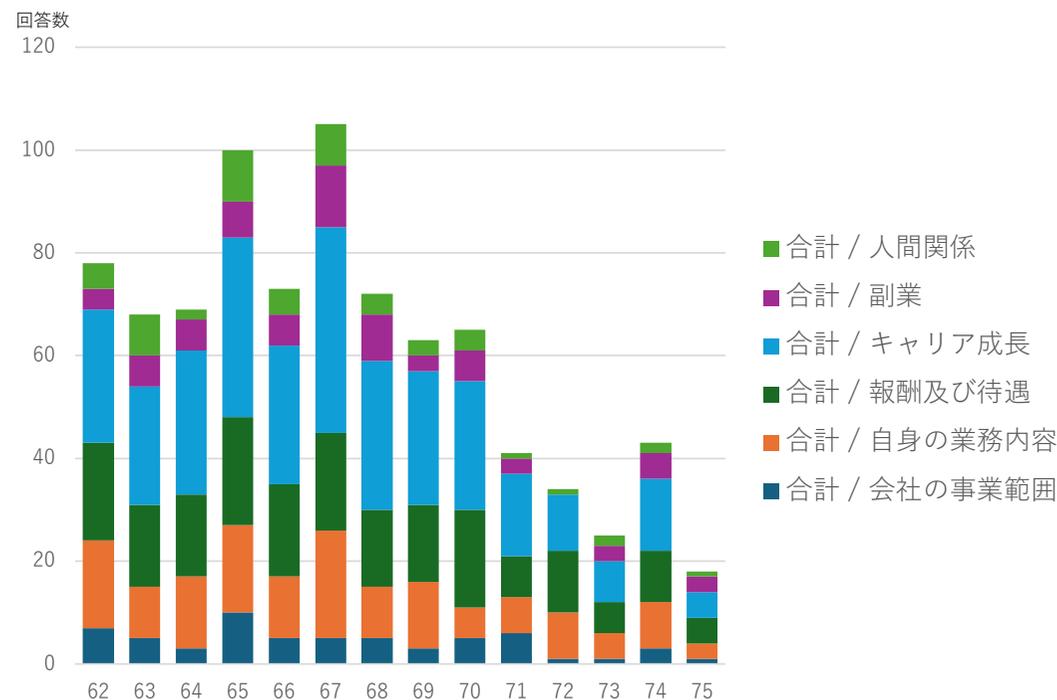
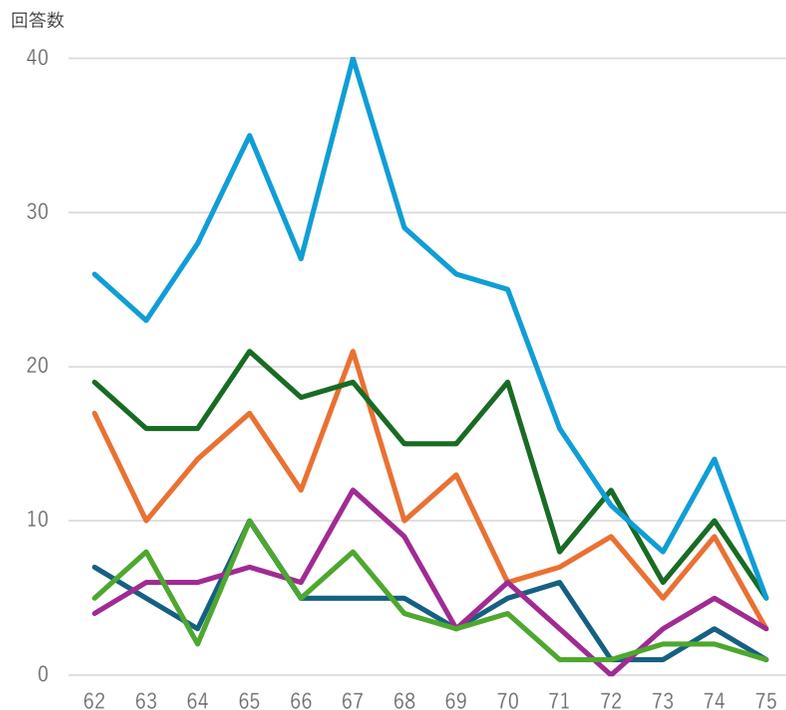
卒業期が新しくなるにつれ「所属組織内にいる」割合が少し増加する傾向が見られ、逆に卒業期が前であるほど、「所属組織外にいる」割合が若干増加する傾向がある。



# 付属 司法修習期x各設問の関連性 クロス分析

問10 現在の企業に勤めていて感じる不安を教えてください。（複数選択可）

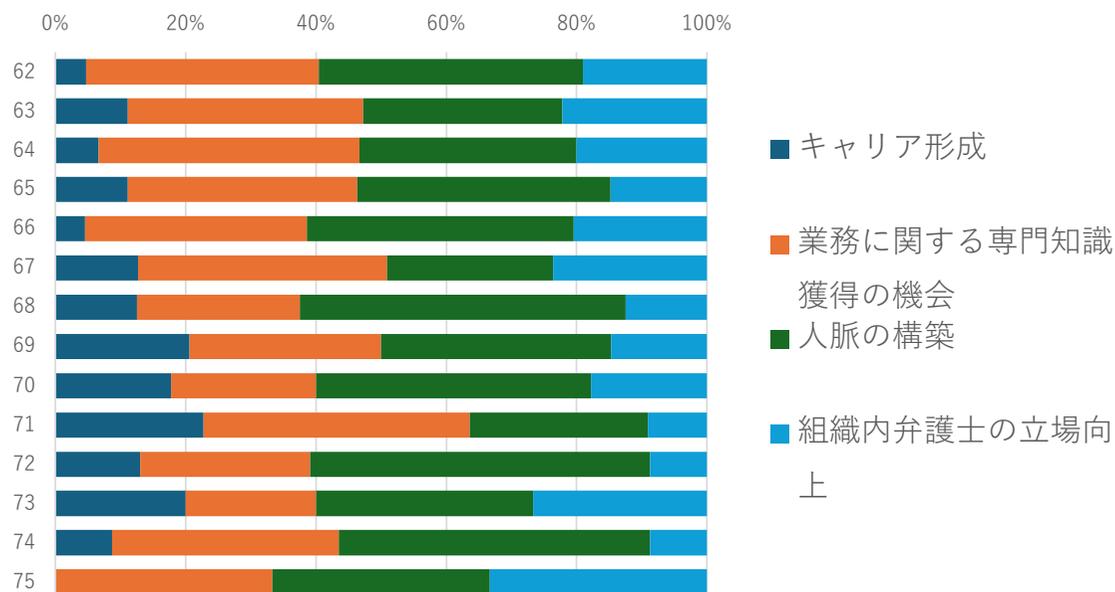
以下は同じ結果を別グラフにて示している。卒業期が以前になるにつれ「キャリア成長」への不安は、若干大きくなっている傾向が見られた。



## 付属 司法修習期x各設問の関連性 クロス分析

### 問11 JILAの活動について最も期待していることを教えてください。

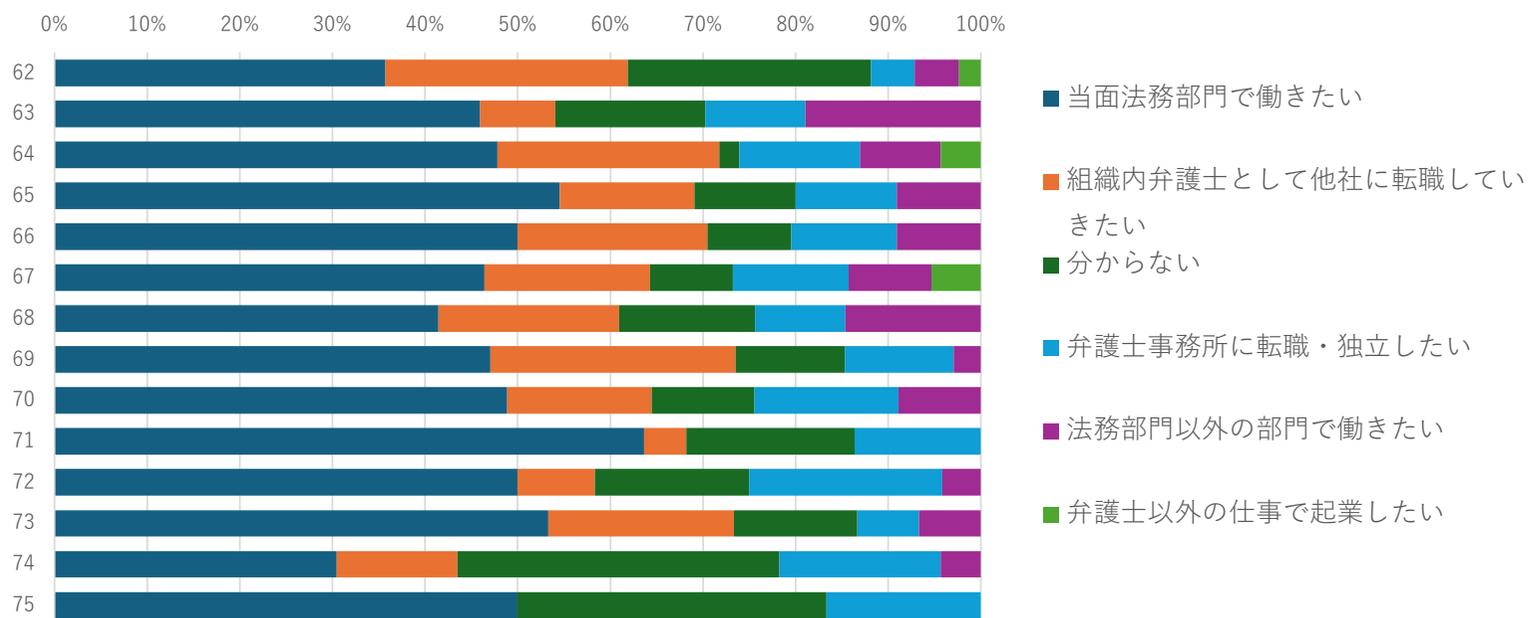
全体的に各修習期において「業務に関する専門知識」と「人脈の構築」が約7割を占める傾向にある。「キャリア形成」は71期周辺が多く、例えばその7年先輩の64期周辺はその傾向が小さい。



# 付属 司法修習期x各設問の関連性 クロス分析

## 問15 将来の展望に関して、どのように考えているか教えてください。

全体で半数を超えた「当面法務部門で働きたい」は、65、71期を筆頭に支持されている傾向が強かった。「他社への転職」は69期以降に考える傾向が強く、「分からない」は75、74期に次いで62期も多かった。



ご協力ありがとうございました。

日本組織内弁護士協会に対する取材依頼等については  
<https://jila.jp/contact> をご覧ください。