

第3回「企業内弁護士キャリアパス調査」に関する調査結果

2022年（令和4年）3月

日本弁護士連合会

第1 調査方法

1 実施主体

当連合会の法律サービス展開本部ひまわりキャリアサポートセンター、弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会、司法調査室のメンバーで構成される会議体により、設問・調査票を作成して実施した。

2 目的

企業・団体に勤務する弁護士（以下「企業内弁護士」という。）に対し、企業内弁護士をキャリアとして選択した経緯や、現在の地位等を調査するとともに、将来のキャリアに関する期待や不安等を把握し、当連合会の研修の企画立案のほか、企業向けの情報発信に活かすなど、企業内弁護士の活動を支える取組に活用する。

なお、本調査は、2014年9月に法務省の下に設置された「法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会」の分科会である「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会」の取りまとめ（2015年5月18日）において、今後の取組に関し、企業内弁護士のキャリアパスにつき追跡調査をすることが有用と指摘されたことを受けて実施するものであり、今回は2016年、2018年に続く3回目の調査である。

3 調査対象・方法

(1) 調査実施期間

2021年3月1日（月）～2021年5月31日（月）

(2) 調査方法

対象者に対して、依頼文書を郵送し、インターネットからの回答を受け付ける。

(3) 対象者

2021年1月時点で、所属企業又は団体の所在地を自身の法律事務所所在地として登録している弁護士

(4) 対象者数・回答件数

対象者数 2,706人

有効回答数 450人（回答率16.63%）

4 調査項目

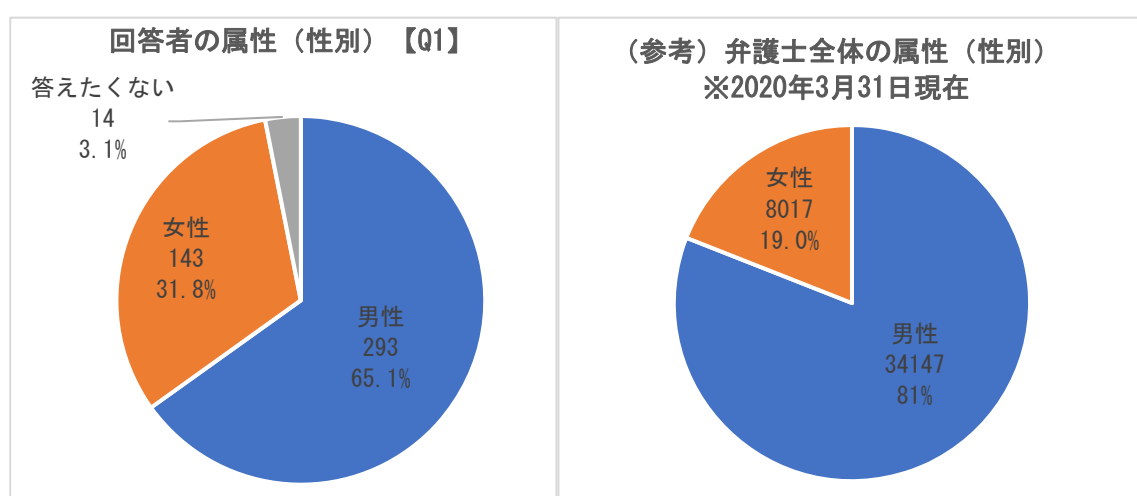
調査票（別紙1）参照

第2 調査結果の概要（詳細については、回答結果（別紙2）参照）

1 回答者の属性について

(1) 企業内弁護士の男女比率【Q1下表参照】

企業内弁護士全体の中での女性比率は40%ほどであるが、本調査では、回答者のうち男性は65.1%（293人）、女性は31.8%（143人）であり（なお、性別について「答えたくない」とした回答者は3.1%（14人）だった）、母集団¹との乖離が見られた。2020年3月末時点で弁護士登録している全弁護士42,164人のうち、女性弁護士は8,017人（19.0%）であり²、依然として企業内弁護士における女性比率が高いことが分かる。



(2) 企業内弁護士の年齢，修習期【Q2・Q5下表参照】

30歳未満が3.8%（17人）、30歳～34歳が24.4%（110人）、35歳～39歳が30.0%（135人）であり、40歳未満の割合は58.2%だった。弁護士全体の年齢構成³では、2020年3月末時点で弁護士登録をしている全弁護士42,164人のうち、40歳未満は40.5%（17,116人）である。2018年の調査結果と比べると、30歳未満の割合と30歳～34歳の割合が減少を見せる一方で、35歳～39歳の割合が増加している。

また、修習期を見ると、弁護士経験10年未満となる65期以降の割合は48.8%であり、2018年の調査の際の弁護士経験10年未満の割合（67.

¹ 日本組織内弁護士協会(JILA)統計資料（企業内弁護士の男女別人数（2001年～2020年））

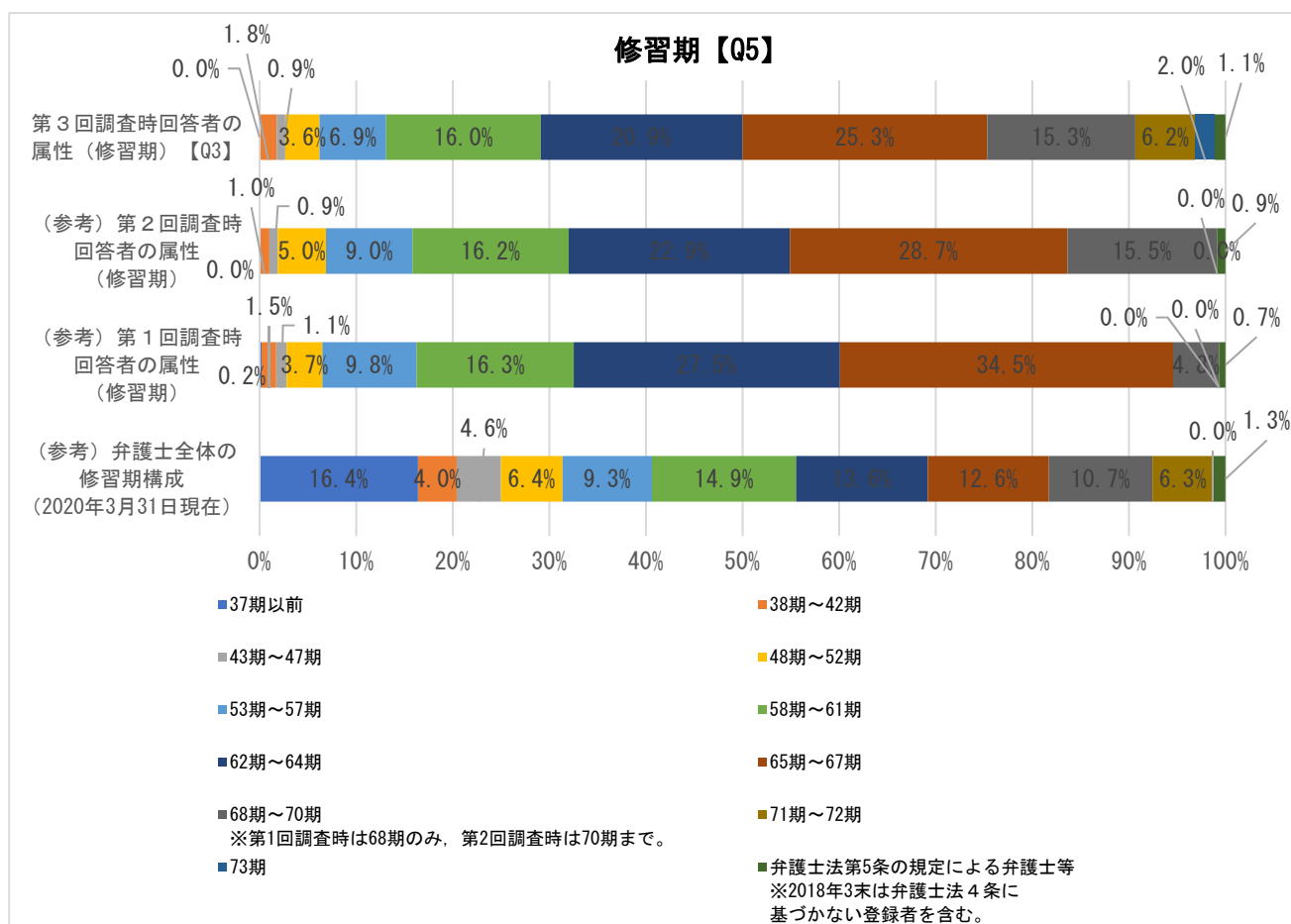
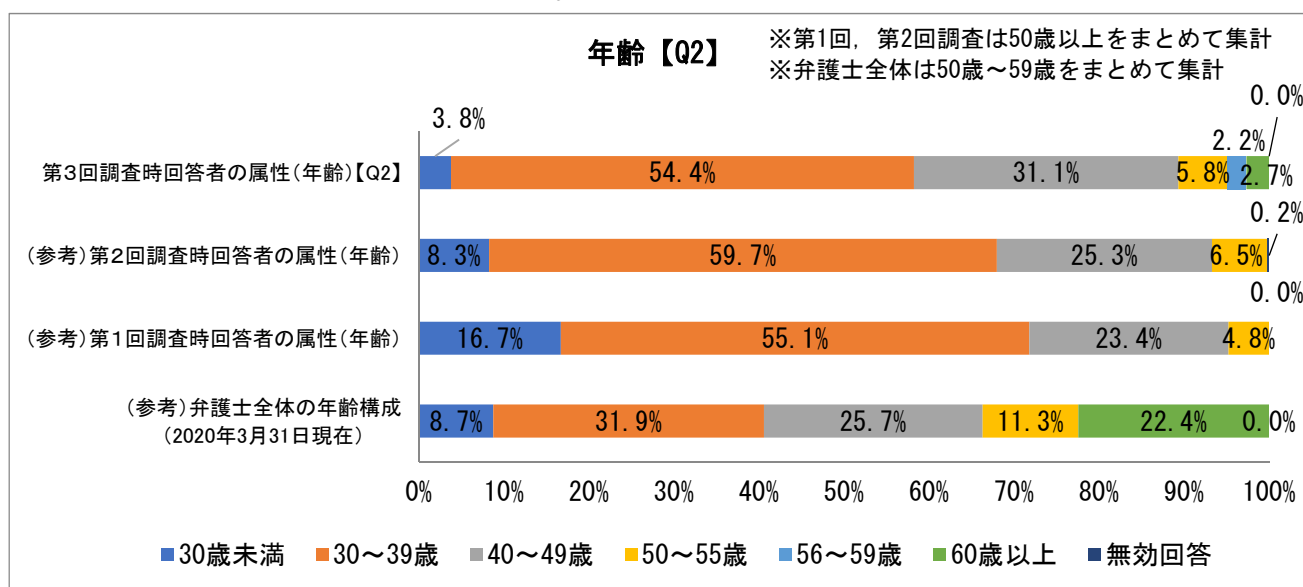
<https://jila.jp/wp/wp-content/themes/jila/pdf/analysis.pdf>

² 弁護士白書2020年版(資料1-1-2 弁護士数(1950年～2020年))

³ 弁護士白書2020年版(資料1-1-4 男女別年齢構成)

<https://www.nichibenren.or.jp/library/pdf/document/statistics/2020/1-1-1.pdf>

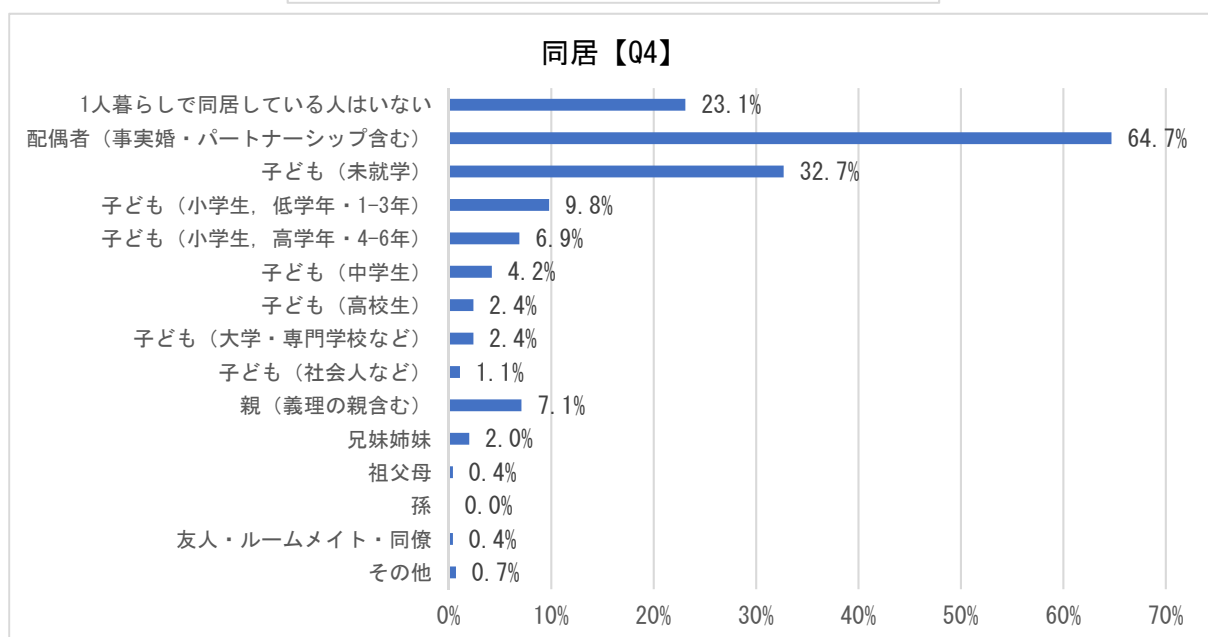
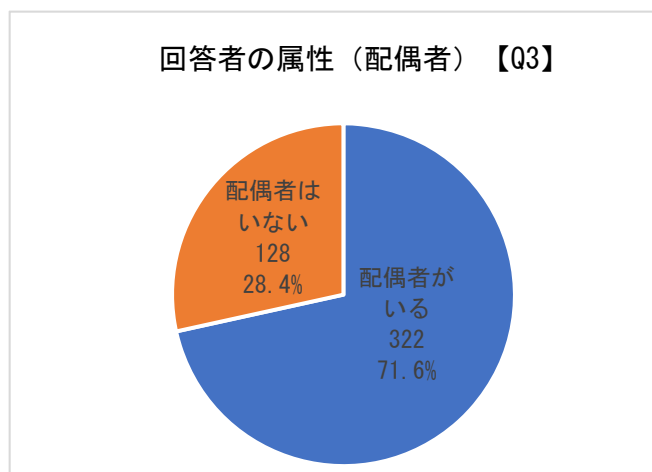
1%)とは大きな差が認められた。⁴



⁴ 弁護士全体の修習期構成は「弁護士白書 2020年版(資料 1-1-6 修習期別弁護士数)」参照
<https://www.nichibenren.or.jp/library/pdf/document/statistics/2020/1-1-2.pdf>

(3) 回答者における配偶者の有無，同居者について【Q3・Q4下表参照】

配偶者の有無について、「配偶者がいる」との回答をした人の割合は71.6%（322人）だった。また，同居者について，「1人暮らしで同居している人はいない」と回答をした人の割合は23.1%（104人）で，誰かと同居をしているとの回答をした人の割合は76.9%（346人）だった。



2 これまでの経歴について

(1) 大学卒業後，司法研修所入所前までの間で，これまで経験した全ての経歴について（弁護士法第5条の規定による弁護士登録の場合は，5条研修受講前までの経歴について）【Q6回答結果より】

法科大学院に在籍していた経歴を有する人の割合が54.4%（245人）と最も多かった。また，「すぐに司法研修所に入所した」との回答は15.8%（71人）だった。

後述の「第3 主要な変数の分析結果」の「2 現在の勤務先で勤める前の経歴」における「大学卒業後、司法研修所入所前までの経歴」も参照されたい。

(2) 司法修習終了後、現在の勤務先企業に務める前の全ての経歴について

【Q7・Q8回答結果より】

「すぐに現在の勤務先に就職し、そのまま在籍」との回答は25.8%（116人）、別の経歴を持つと答えた割合は74.2%（334人）だった。

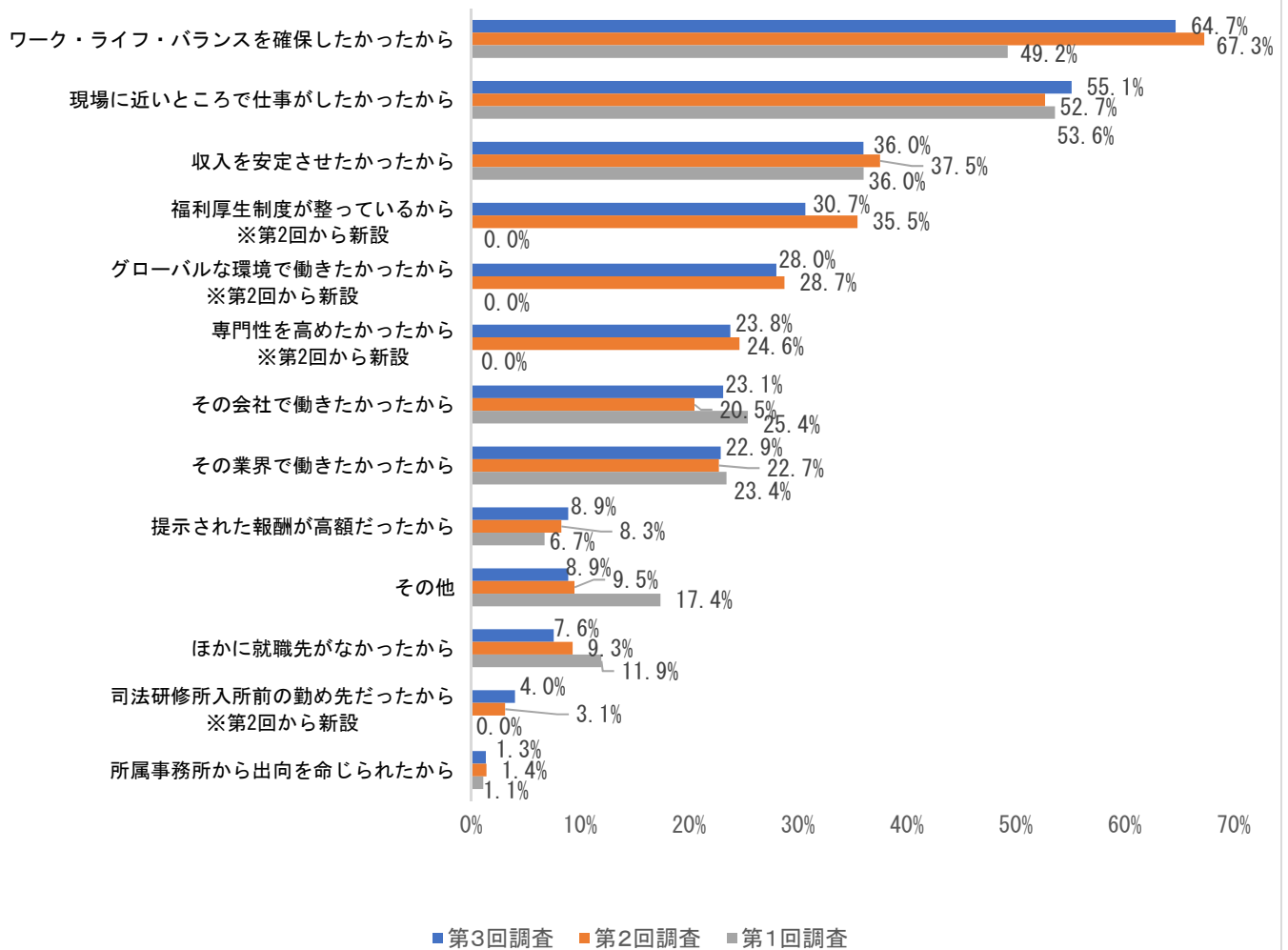
別の経歴を持つと回答した人のうち、法律事務所に勤務した経歴を有している人が274人と最も多く、そのうち法律事務所での経験年数が60か月以内（5年以内）は58.3%（160人）、一方で121か月以上（10年以上）は10.5%（29人）だった。

後述の「第3 主要な変数の分析結果」の「2 現在の勤務先で勤める前の経歴」における「司法修習終了後、現在の勤務先企業に勤めるまでの経歴」も参照されたい。

(3) 企業内弁護士を選んだ理由について（複数回答可）【Q11下表参照】

企業内弁護士を選んだ理由については、「ワーク・ライフ・バランスを確保したかったから」が64.7%（291人）と最も多く、続いて「現場に近いところで仕事がしたかったから」が55.1%（248人）、「収入を安定させたかったから」が36.0%（162人）、「福利厚生制度が整っているから」が30.7%（138人）だった。また、「グローバルな環境で働きたかったから」が28.0%（126人）、「専門性を高めたかったから」が23.8%（107人）、「その業界で働きたかったから」が22.9%（103人）、「その会社で働きたかったから」が23.1%（104人）で、前回の調査結果とほぼ変わらなかった。

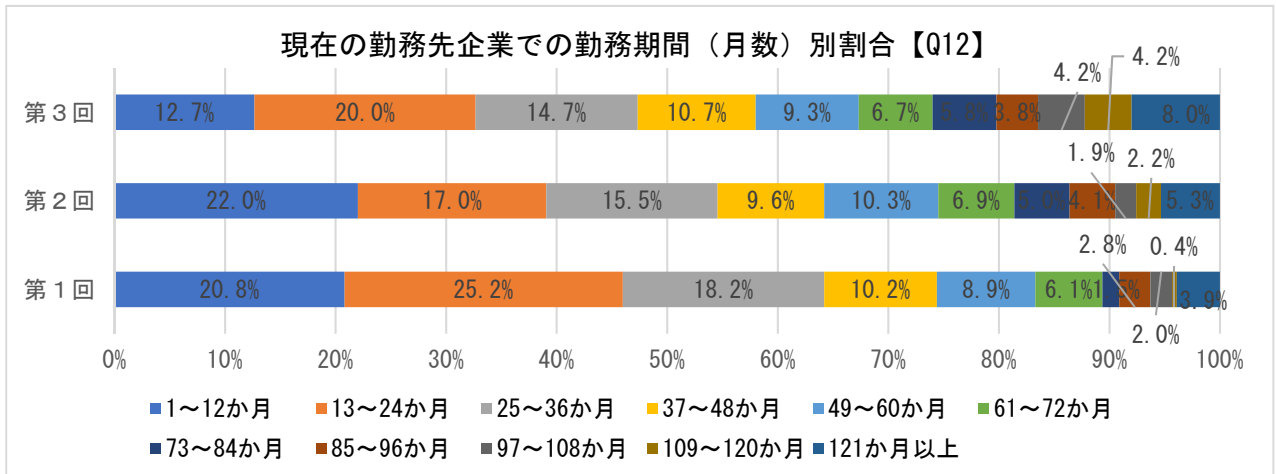
企業内弁護士を選んだ理由（複数回答）【Q11】



3 現在の勤務先企業について

(1) 現在の勤務先企業での勤務期間について【Q12下表参照】

勤務期間36か月以内（3年以内）の人は合計47.3%（213人）、60か月以内（5年以内）の人は合計67.3%（303人）で、前回調査よりそれぞれ7ポイント程度減少した。



(2) 勤務先企業の属性について【Q13回答結果より】

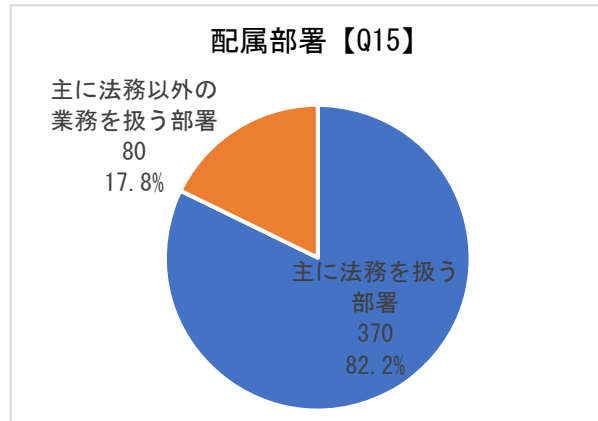
「国内系企業・団体」が90.9%（409人）、「外資系企業」が9.1%（41人）で、前回の調査結果とほぼ変わらなかった。なお、本回答は本調査の回答者の属性を示したものであり、企業内弁護士全体における国内系・外資系の割合を示すものではないので、あくまで参考値として見ていただきたい。

(3) 勤務部署等について【Q15・Q17・Q18・Q19下表参照】

「主に法務を扱う部署」は82.2%（370人）、「主に法務以外の業務を扱う部署」は17.8%（80人）だった。

「主に法務を扱う部署」と回答した人のうち、部門長が「日本の弁護士である」は10.5%（39人）、「日本の弁護士ではないが、日本人で外国の弁護士資格がある」は9.7%（36人）、「日本の弁護士ではないが、外国人で外国の弁護士資格がある」は2.2%（8人）、「自分自身が部門長である」は18.6%（69人）だった。部門長について、日本の弁護士は29.1%、外国の弁護士資格保有者は11.8%と、合計約41.0%が日本の弁護士ないし海外の弁護士資格を有している結果となった。

次に、「主に法務を扱う部署」と回答した人で、「自分自身が部門長である」と回答しなかった人について、直属の上司に関する質問をしたところ、「日本の弁護士である」は16.3%（49人）、「日本の弁護士ではないが、日本人で外国の弁護士資格がある」は9.3%（28人）、「日本の弁護士ではないが、外国人で外国の弁護士資格がある」は3.0%（9人）合計28.6%だった。また、配属部署が主に法務を扱うか否かにかかわらず、所属部署に指導できる立場にある弁護士等（上司、先輩）がいるか聞いたところ（「自分自身が部門長」と回答した人を除く）、日本の弁護士がいるとの回答は30.6%、外国の弁護士資格保有者がいるとの回答は13.0%、合計43.6%で、前回の調査結果よりも若干割合が増加した。



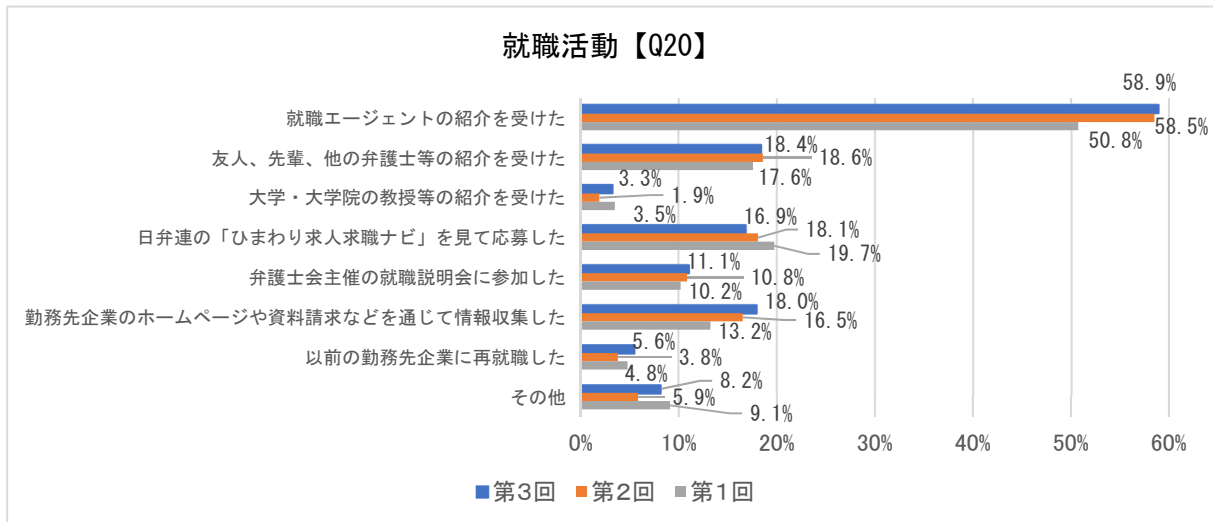
Q17 部門長(配属部署は「主に法務を扱う部署」と回答した人)	回答数 (人)	割合
TOTAL	370	100.0%
日本の弁護士である	39	10.5%
日本の弁護士ではないが、日本人で外国の弁護士資格がある	36	9.7%
日本の弁護士ではないが、外国人で外国の弁護士資格がある	8	2.2%
自分自身が部門長である	69	18.6%
いずれにもあてはまらない	218	58.9%

Q18 直属の上司(配属部署は「主に法務を扱う部署」と回答した人で「自分自身が部門長」と回答しなかった人)	回答数 (人)	割合
TOTAL	301	100.0%
日本の弁護士である	49	16.3%
日本の弁護士ではないが、日本人で外国の弁護士資格がある	28	9.3%
日本の弁護士ではないが、外国人で外国の弁護士資格がある	9	3.0%
いずれにもあてはまらない	215	71.4%

Q19 指導できる弁護士(上司・先輩) (Q17で「自分自身が部門長」と回答した人を除く)	回答数 (人)	割合
TOTAL	301	100.0%
日本の弁護士の指導者がいる	92	30.6%
日本の弁護士ではないが日本人で外国の弁護士資格がある指導者がいる	25	8.3%
日本の弁護士ではないが外国人で外国の弁護士資格がある指導者がいる	14	4.7%
いずれにもあてはまらない	170	56.5%

(4) 就職活動について(3つまで回答可)【Q20下表参照】

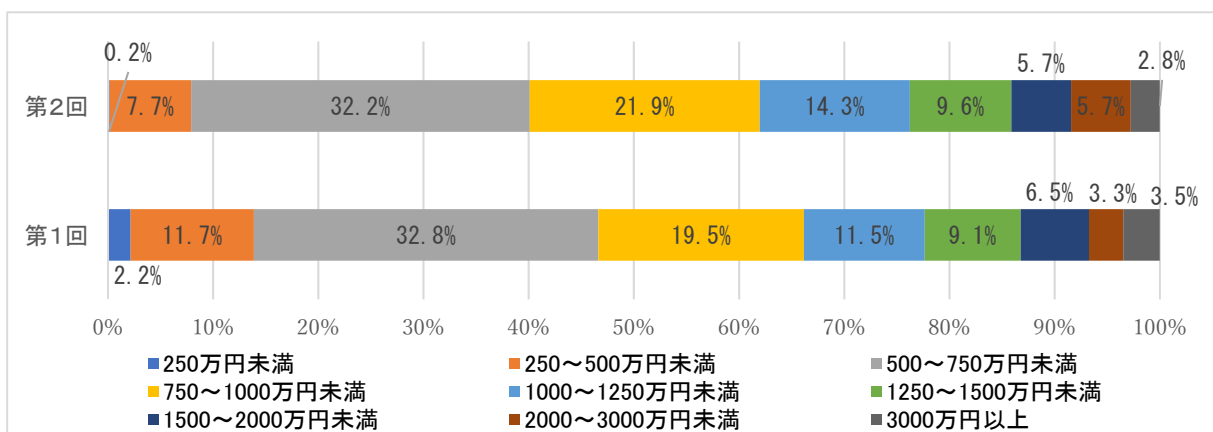
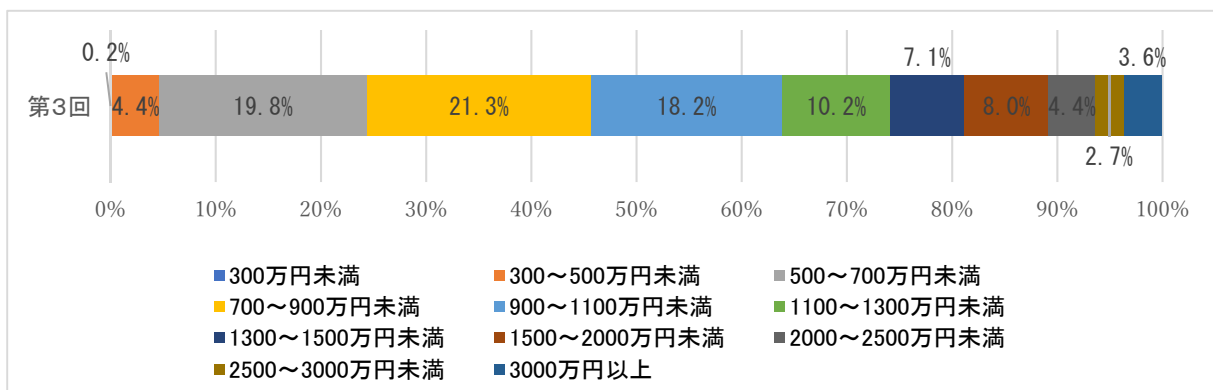
現在の勤務先企業に就職する際に役に立った就職活動について、「就職エージェントの紹介を受けた」が58.9%(265人)と最も多く、続いて「友人、先輩、他の弁護士等の紹介を受けた」が18.4%(83人)、「勤務先企業のホームページや資料請求をして情報収集した」が18.0%(81人)、「日弁連の『ひまわり求人求職ナビ』を見て応募した」が16.9%(76人)で、前回の調査結果とほぼ変わらなかった。



(5) 待遇・ポジションについて【Q21・Q22下表参照】

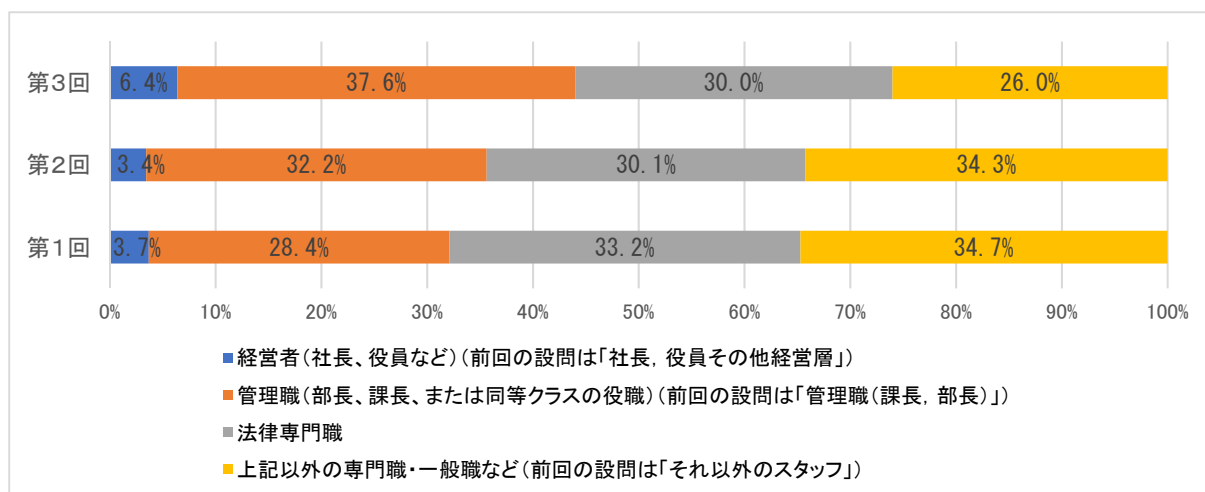
勤務先企業から昨年1年間で得た収入について、「700～900万円未満」が21.3%（96人）と最も多く、続いて「500～700万円未満」が19.8%（89人）、「900～1100万円未満」が18.2%（82人）、「1100～1300万円未満」が10.2%（46人）だった。

なお、回答の金額について、前回の調査から若干変更している。



また、企業でのポジションについて、経営者・管理職以外が56.0%（252人）、「管理職（部長、課長、または同等クラスの役職）」は37.6%（169人）、「経営者（社長、役員など）」は6.4%（29人）だった。

後述の「第3 主要な変数の分析結果」の「4 現在の勤務先企業の状況」も参照されたい。



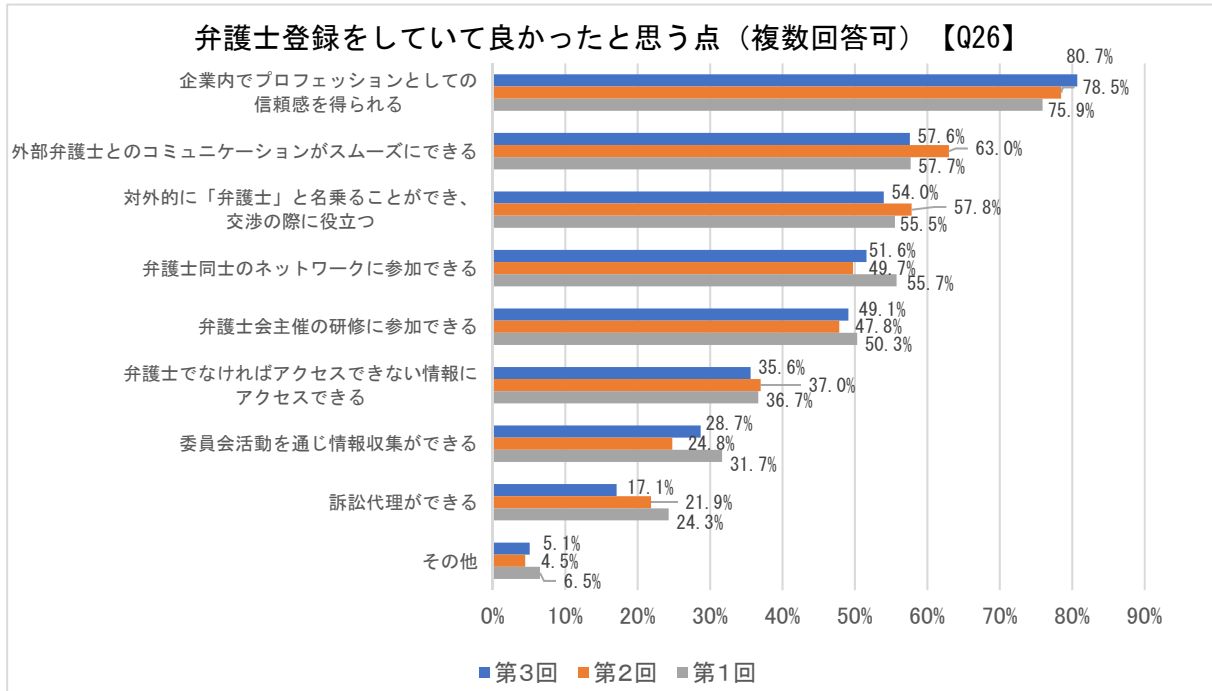
(6) 業務における外国語を用いる割合について【Q25回答結果より】

業務において外国語を用いる割合について、「50%以上」が12.0%（54人）、「25～50%未満」が23.1%（104人）、「25%未満」が39.8%（179人）、「使うことはほとんどない」が25.1%（113人）で、前回調査とほとんど変わらなかった。

一見すると、外国語を使っている頻度はそれほど高くないかのようにも思われるが、【Q33 今後のキャリアアップのために有益であり、取り組みたいと思う事項】では、外国語の習得に取り組みたいと回答した者が48.2%（217人）いることから、現在の使用頻度以上に、外国語習得の必要性を感じている回答者が多いものと推測される。

(7) 弁護士登録をされていて良かったと思う点について（複数回答可）【Q26下表参照】

企業内弁護士として仕事をする上で、弁護士登録をされていて良かったと思う点について、「企業内でプロフェッションとしての信頼感を得られる」が80.7%（363人）、「外部弁護士とのコミュニケーションがスムーズにできる」が57.6%（259人）、「対外的に『弁護士』と名乗ることができ、交渉の際に役立つ」が54.0%（243人）と多かった。



(8) 現在の仕事に対してどの程度満足しているかについて【Q 27 下表参照】

現在の仕事への満足度について、全体的に「大変満足」、「やや満足」との回答が多く、とりわけワーク・ライフ・バランスに関しては、「大変満足」、「やや満足」との回答が合計で79.6%となり、前回までの調査と同様に、ワーク・ライフ・バランスに対する満足度は非常に高いものと言える。

また、前回の調査と比較すると、業務内容に関して「大変満足」、「やや満足」とした回答の合計が68.5%（2018年調査）→76.0%（2021年調査）、専門性・スキルアップに関して「大変満足」、「やや満足」とした回答の合計が58.6%（2018年調査）→68.4%（2021年調査）、年収に関して「大変満足」、「やや満足」とした回答の合計が48.9%（2018年調査）→58.4%（2021年調査）となっており、総じて現在の仕事に対する満足度が向上している様子が見て取れる。

	大変満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	かなり不満
業務内容	100	242	57	44	7
	22.2%	53.8%	12.7%	9.8%	1.6%
専門性・スキルアップ	81	227	64	65	13
	18.0%	50.4%	14.2%	14.4%	2.9%
年収	55	208	102	71	14
	12.2%	46.2%	22.7%	15.8%	3.1%
ワーク・ライフ・バランス	187	171	53	35	4
	41.6%	38.0%	11.8%	7.8%	0.9%

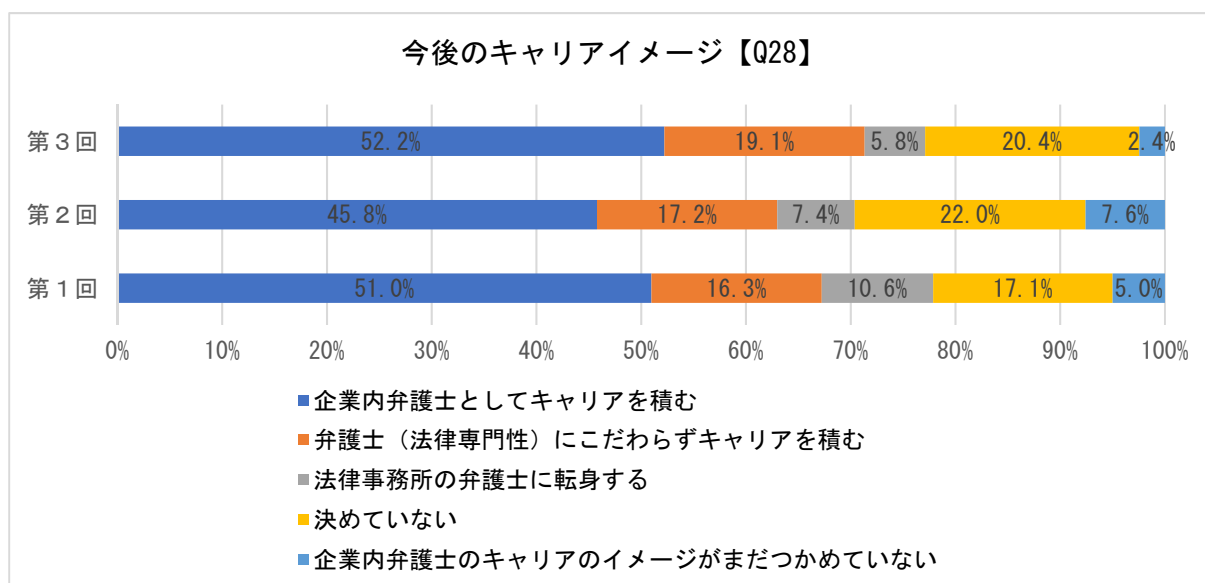
4 今後のキャリアについて

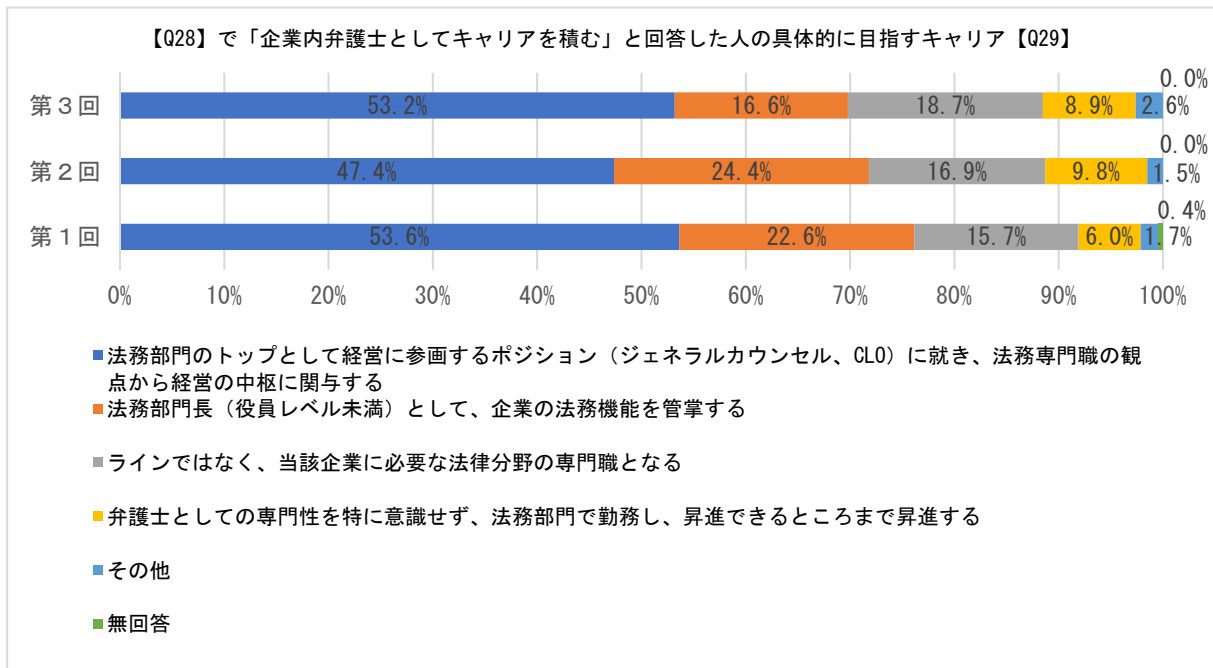
(1) 今後のキャリアに関するイメージについて【Q28・Q29・Q30・Q31 下表参照】

今後どのようなキャリアをイメージしているかについて、「企業内弁護士としてキャリアを積む」との回答が52.2%（235人）と最も多く、そのうち、53.2%（125人）が、「法務部門のトップとして経営に参画するポジション」を目指すと回答し、16.6%（39人）が「法務部門長（役員レベル未満）として、企業の法務機能を管掌する」ポジションを目指すと回答した。

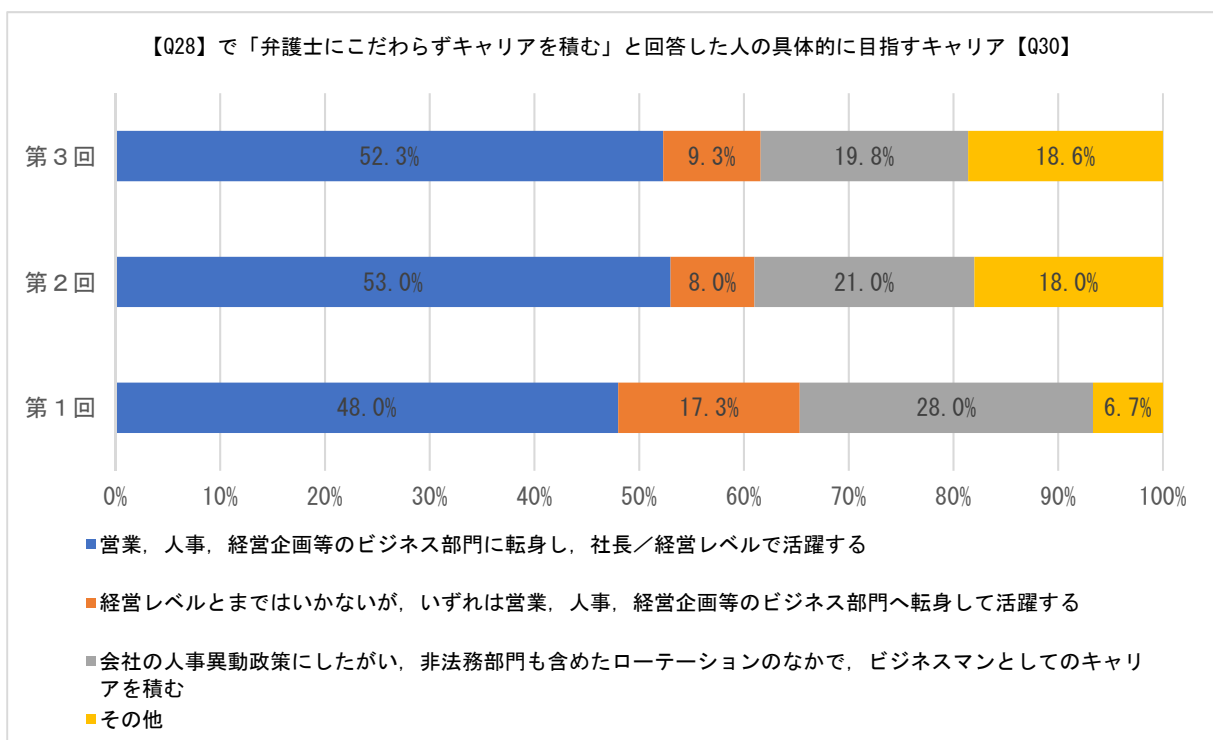
前回の調査と比較すると、「企業内弁護士としてキャリアを積む」との回答は45.8%から52.2%に増加し、「法務部門のトップとして経営に参画するポジション」を目指すと回答が47.4%から53.2%に増加している。

なお、「法律事務所の弁護士に転身する」との回答については、10.6%（2016年調査）→7.4%（2018年調査）→5.8%（2021年調査）と減少傾向が見られる。



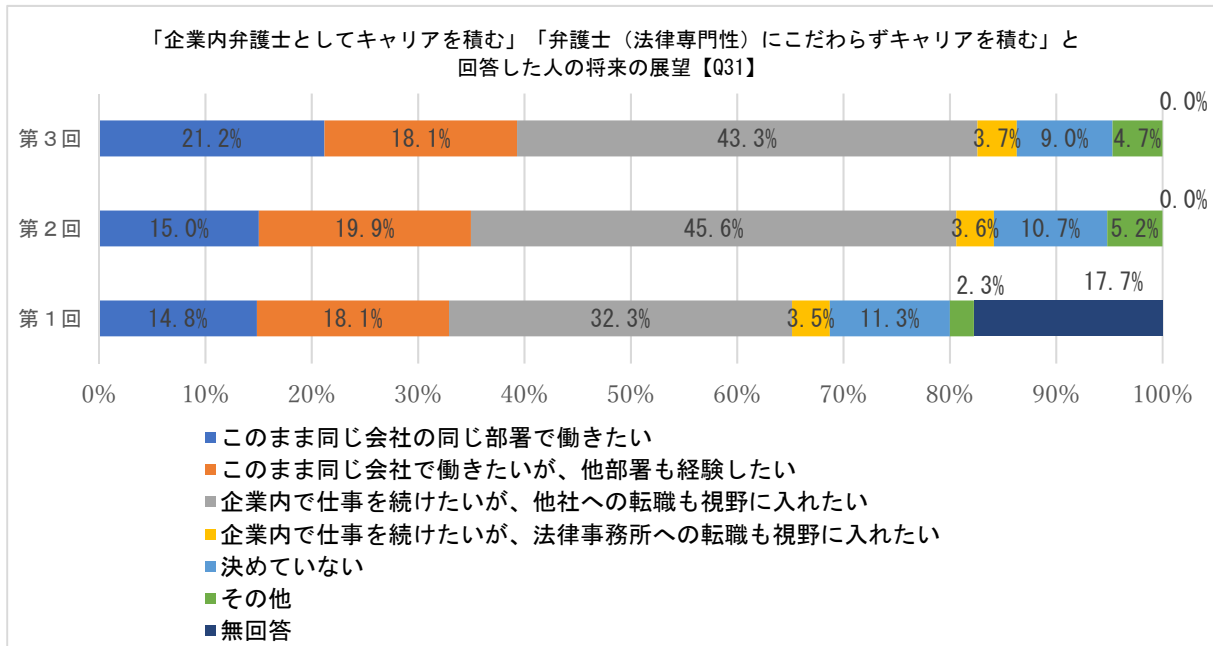


また、「弁護士（法律専門性）にこだわらずキャリアを積む」は19.1%（86人）であり、そのうち法務以外の営業，人事，経営企画等のビジネス部門で社長／経営レベルで活躍するキャリアをイメージしているとの回答が50%を超えた。



「企業内弁護士としてキャリアを積む」，「弁護士（法律専門性）にこだわらずキャリアを積む」と回答した人の将来の展望について，「企業内で仕事を続けたいが，他社への転職も視野に入れたい」が43.3%（139人）と最も多か

った。



(2) 今後のキャリアアップのために取り組みたいと思う事項について【Q33 下表参照】

今後のキャリアアップのために有益であり、取り組みたいと思う事項について、「マネジメントスキル」が59.8%（269人）と最も多く、続いて「コンプライアンス体制構築業務」が50.2%（226人）、「不祥事対応、マスコミ対応、その他危機管理系実務」が48.4%、「外国語」が48.2%（217人）、「株主総会、その他コーポレート法務」48.0%（216人）、「M&A」が46.4%（209人）という結果だった。

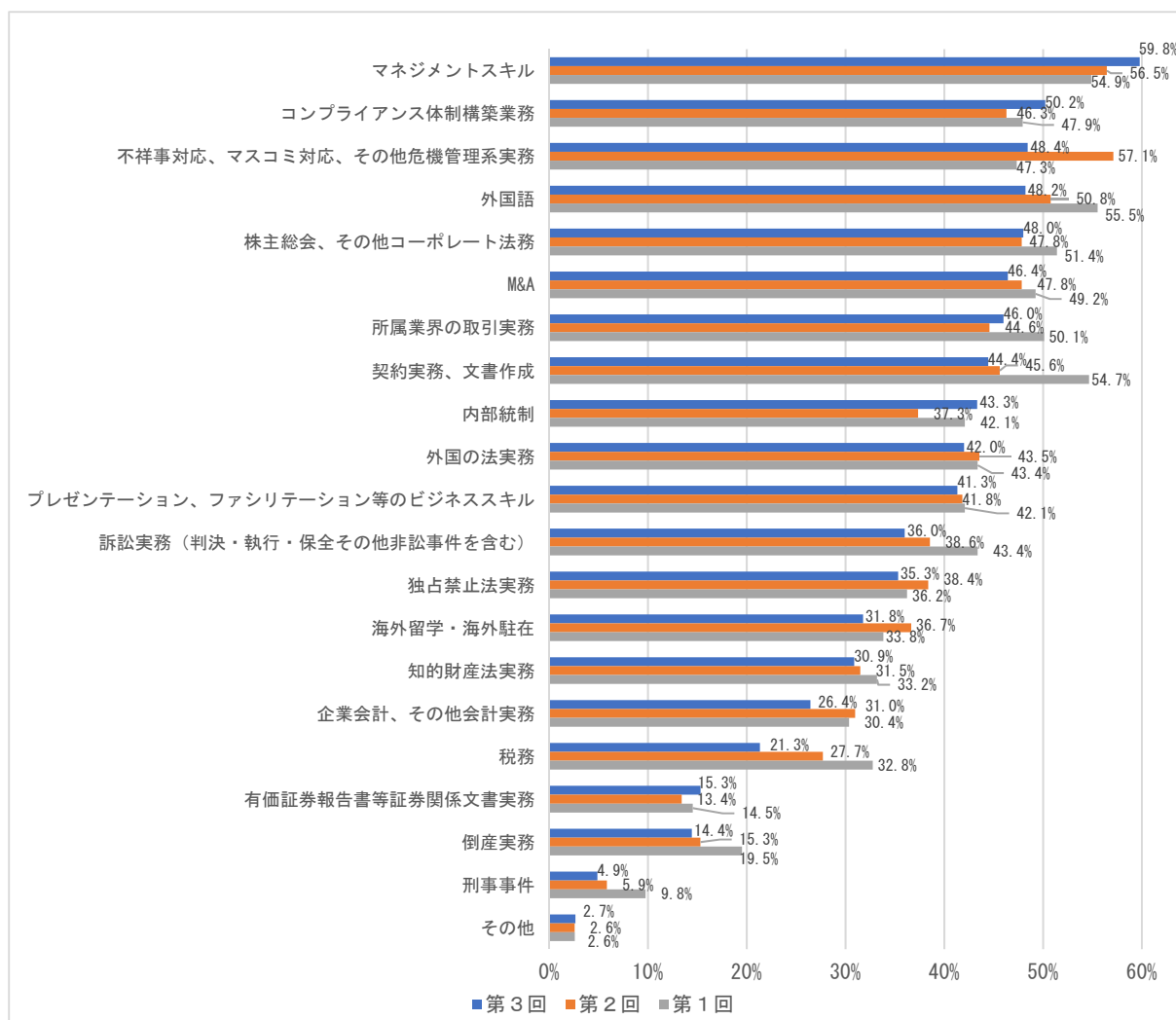
また、「訴訟実務（判決・執行・保全その他非訟事件を含む）」は36.0%（162人）だった。

前回までの調査と比較すると、「マネジメントスキル」という回答について、54.9%（2016年調査）→56.5%（2018年調査）→59.8%（2021年調査）と増加傾向が見られた。

また、「不祥事対応、マスコミ対応、その他危機管理系実務」という回答についても、46.2%（2016年調査）→44.2%（2018年調査）→48.4%（2021年調査）と推移している。

一方で、「外国語」という回答について、55.5%（2016年調査）→50.8%（2018年調査）→48.2%（2021年調査）と減少傾向が見られ、「訴訟実務（判決・執行・保全その他非訟事件を含む）」という回答についても、43.4%（2016年調査）→38.6%（2018年調査）→36.

0%（2021年調査）と減少傾向が見られ、また、「M&A」という回答についても、49.2%（2016年調査）→47.8%（2018年調査）→46.4%（2021年調査）と若干の減少傾向が見られた。



(3) 研修について【Q34回答結果より】

法務・非法務を問わず、今どのような研修を利用しているかについての質問に対し、「弁護士会によるセミナーや研修、勉強会」が64.7%（291人）、弁護士会以外の「その他の機関や団体（JIL Aなど）によるセミナーや勉強会」が73.1%（329人）、「法律事務所でのセミナーや勉強会」が56.7%（255人）だった。

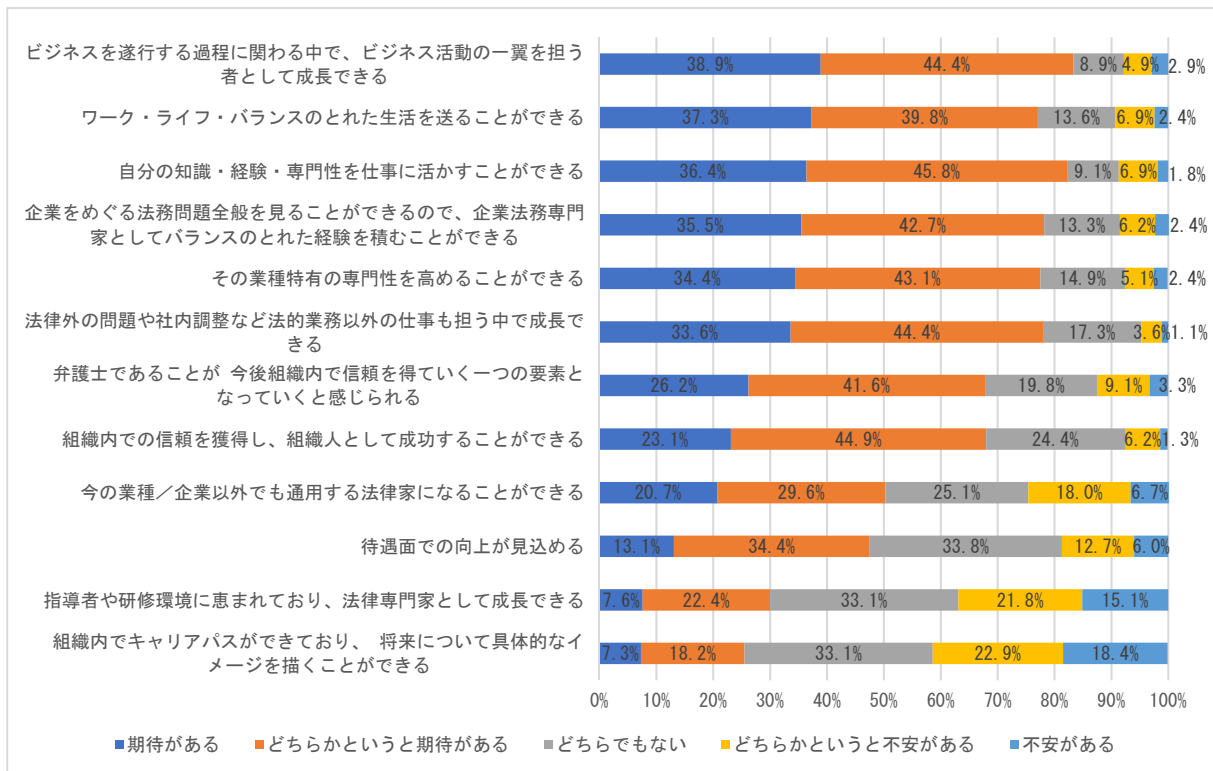
なお、「ロースクールによるセミナーや授業、勉強会」については4.7%（21人）だった。

(4) 将来のキャリアに関する期待と不安について【Q35下表参照】

将来のキャリアに関する期待と不安に関する質問について、「ワーク・ライフ・バランスのとれた生活を送ることができる」ことや、「ビジネスを遂行する

過程に関わる中で、「ビジネス活動の一翼を担う者として成長できる」ことなどに対して、「期待がある」との回答が「不安がある」との回答を大きく上回った。

その一方で、「組織内でキャリアパスができており、将来について具体的なイメージを描くことができる」「指導者や研修環境に恵まれており、法律専門家として成長できる」については、「不安がある」との回答が「期待がある」との回答を上回った。



5 自由記載について

以下の(1)～(7)の設問について、それぞれ自由記載欄を設けたところ、多く見られた回答は次のとおりだった。

(1) 【Q 1 1】企業内弁護士を選んだ理由（その他）

- ・元々の勤務先・インターン先であったから
- ・当時の社長に Challenging なミッションを任されたから
- ・事業に直接携わりたかったから
- ・法律事務所より先に内定が出たから
- ・法科大学院実務家教授からのおすすめ
- ・企業内に信頼できる保育園があったから
- ・民間企業（大組織）で働いてみたかったから
- ・ドロドロした紛争ではなく、前向きな仕事をしたくなったから

(2) 【Q20】あなたが現在の勤務先企業に就職する際に行った就職活動について（その他）

- ・ 出向先だった
- ・ ヘッドハンティング
- ・ 以前所属していた会社の役員からの誘い
- ・ 元々所属していた事務所の顧問先
- ・ 大学在学中の就職活動で第一希望の会社だった
- ・ 自分で起業した

(3) 【Q26】企業内弁護士として仕事をする上で、弁護士登録をされていて良かったと思う点（その他）

- ・ 副業として弁護士業務が可能
- ・ 資格手当が給与に上乗せされる
- ・ 執筆・講演や官公庁出向の機会がある
- ・ 社内外の活動で、年齢を気にせず年長者、政治家、他社役員などとも同等に会話することができる

(4) 【Q29-2】「企業内弁護士としてキャリアを積む」と考えた理由について

分類	人数	回答例
ワーク・ライフ・バランスの観点から	34	<ul style="list-style-type: none"> ・ ワークライフバランスを保ちつつ、専門性を磨くことができるから。 ・ ワークライフバランスが取れる、やりがいがある、余計な精神疲労がない。 ・ 子育てしやすい環境にあるし、今の会社の人たちとの仕事が楽しいから。 ・ 体力的に法律事務所での働き方はもうできないから。
企業で働くことが好き	47	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内の法務体制の整備に貢献したい。 ・ ビジネスの現場で当事者として法的問題に対応することを希望する。 ・ もともと企業（外資系）に長年勤めていて、退職して弁護士を目指した理由が、日本企業を世界で戦える存在にしたいということだったため。この目的が達成できるなら事務所でも企業内でもどちらでも良いが、今は内から会社を変えるの方がやりやすいと考えている。 ・ ビジネスの現場に近い場所で、営業部、事業部の方とともに各案件を進めていくのが面白いから。なお、企業内弁護士としてキャリアを積む上で、一度企業法務系の事務所に勤務することも考えている。 ・ 法律事務所勤務時に契約書レビューが回ってきても、企業の実務担当者と直接やり取りすることがあまりできず、形式的なコメントをせざるを得なかったが、企業内では、実際に相手方企業と対面している担当者ともまめに打ち合わせもでき、企業に利益になるようアドバイスができるところが面白い。

経営に関与したい	12	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成や経営に携わるチャンスがあると考えているから。 ・企業内弁護士として経営に参画し、法律だけでなく、経営のプロとしてキャリアアップを図っていききたいから。 ・事務所の弁護士として外部から案件に関与するよりも、会社の意思決定に関与するほうがおもしろいと思うから。
やりがいがある	58	<ul style="list-style-type: none"> ・メーカーの仕事に魅力を感じているため。 ・多数のクライアントの仕事をするよりも、所属先の経営を深く理解し、経営により近い仕事をするの方がやりがいを感じるため。 ・狭い専門性に拘ることなく、様々な部門の方々と協力し合い、企業の成長や防衛に携わることができ、ダイナミックな仕事でやりがいがあるため。
企業内でキャリアを積みたい	43	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の業務内容に不満はないため、現在の所属先での昇進を第一と考えたい。 ・基本的に、企業内の働き方が自分に合っている（活かすことができる）と考えている。その上で、時間があればMBAを取得し、より幅広い管理部門の長を目指したいと考えているが、現実的にみて自分のキャリアの延長線上にあるのは、GC（ジェネラルカウンセル）のポジションであると考えている。
専門性重視	24	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の業界の法務に詳しくなるには企業内弁護士の方が良いと考えるため。 ・個々の会社や業界の実情に応じた意思決定に関与する経験が法律家として価値を高めていくことになり、そのようなニーズも高まっていると考えるため。
適性がある（資格をいかせる）	50	<ul style="list-style-type: none"> ・会社組織で働く方が向いている。 ・法律事務所勤務の弁護士とは異なり、多くの分野を幅広く経験できるわけではないため。 ・現在までのキャリアを最も活かせる。 ・自分自身の興味、特性に合っていると十分感じるため。
海外勤務希望	2	<ul style="list-style-type: none"> ・海外留学（社費）、海外駐在など、事務所弁護士では得難い経験を得られそうであるため。
安定性	23	<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法の適用があるほうが有利だから。 ・収入の安定、事件処理だけでない仕事の魅力。
社会貢献等	5	<ul style="list-style-type: none"> ・正しい経営により社会を牽引することができる。 ・社会の法律問題は企業に集まっており、そこで法務業務にあたるのが法曹人として社会により多くの貢献ができるから

(5) 【Q30-2】「弁護士（法律専門性）にこだわらずキャリアを積む」と考える理由

- ・法律以外の世界も見ることができた方がより楽しいとを感じるため。
- ・法務セクション自体の地位向上も必要であるし、経営層に入らないとガバナンスの改善にテコ入れできないから。
- ・弁護士であることにこだわり続けると、仕事の幅を狭めてしまう可能性があると考えているため。
- ・祖父が起こした企業の経営の承継、企業としての存続が自分にとっての一

番のモチベーションとなっているため

- ・ビジネスサイドでのキャリア（出世，待遇向上も含む）を追求するとなると，法律専門性だけでは難しいから。
- ・ビジネスを回すこと自体に興味湧いてきているので，法務的な観点を踏まえた堅強な経営をすることができる知見やアイデアを得たら，起業したいと考えているから（弁護士資格は保有しておく予定）。
- ・既に弁護士（法律専門性）以外の業務を行っている期間が長く，かつプレイングマネージャー及びマネージャー経験が長いことから，自分の市場価値として弁護士（法律専門性）以外の部分を評価されており，年収を維持・向上するには，この選択肢がベストなため。

(6) 【Q34-2】 法務・非法務を問わず，どのような研修・セミナー等が必要だと考えるか

- ・IT，DX，リーガルテック情報セキュリティなど。
- ・ジェネラリストを求められていますので幅広い分野の研修が必要。
- ・世間で話題になっているテーマに対応した研修・セミナー。マスコミ報道を一步超えた専門的視点での内容を希望。
- ・交渉テクニックに関する研修・セミナー。
- ・各種外国語を用いた法務に関する研修・セミナー。
- ・キャリアアップに関する研修。
- ・語学に関する研修。
- ・多国籍メンバーのマネジメント。
- ・リーダーシップ，コミュニケーション等のソフトスキル，企業人としての倫理研修。
- ・コミュニケーションスキル，コーポレートガバナンス，企業のサステナビリティ，社内の人事権および組織運営。
- ・法律に限らず最新の情報をコンパクトにまとめて紹介するセミナー等。

ほか，経営層向けに法務部門の重要性や企業内弁護士の活用についてのセミナーや，企業内弁護士間での経験交流会といった回答もあった。

(7) 【Q36】 将来のキャリアについての期待や不安

① 今後のキャリア

- ・弁護士としての実務経験は法律事務所の方が積めると考えているので，その点では不安があります。
- ・自分が所属する企業の業界でしか通用しなくなるのではないかという点が不安。

- ・外資系企業（非法務）及び日本企業（法務）で働いて思うことは、企業内弁護士としてキャリアを全うしたいのであれば、やはり外資系が良いということ。日本企業のメンバーシップ型雇用及びそれに伴うジェネラリスト指向（本当にジェネラリストと言えるのか疑問で、個人のキャリアパスを真剣に考えないやり方）は、必ず企業内弁護士のキャリアの枷になる（最初から、弁護士資格を TOEIC の点数くらいのもので割り切れる人であれば良いと思う。この頃そういう人も増えているのでは）。日本企業で法務という仕事が完全なプロフェッショナルキャリアと認められる日が来るのか、大変不安である。
- ・書面作成能力、訴訟能力など弁護士としての能力の向上が図れているか、法律事務所勤務の同期との経験の差。
- ・経営陣の一角として経営者としてのスキルや経験を積むことができる。
- ・法律事務所での弁護士業務に戻るという選択肢も持ち続けたい。

② 企業内での期待や不安

- ・将来、後輩が部長に昇進した場合、先輩は異動となる（部を去る）ことがあるが、その異動において法務部門以外に異動する可能性がある不安。
- ・生え抜きインハウスとしては、四大からいきなり法務部長に転身するパターンはポジションが奪われて脅威である（当該企業の実態を知らず、いきなりマネジメント面で成功するかどうかは知らないが）。自身もあまり他人のことを言えないが、時間をかけたキャリア形成を前提としている従前の日本企業の視点からすると、数年で法律事務所や他社に転職をするようなインハウスが増えると、有資格者の採用を避けるような企業も増えてくるのではないかと考えている。また、なんだかんだで法務関連部署が一番能力を発揮しやすいことは事実であり、マネジメント層に食い込むために必要な経験とはいえど、他の部署にいきなり配転されて、うまく力を発揮できるかというところまで自信はないのが正直なところである。
- ・組織の中で上が詰まっているため、上が辞めない限り昇進できない。
- ・新卒でインハウスになったため、弁護士として働いた経験がなく、専門性もないため、資格を活かしにくい。また、会社もインハウスの取り扱いが定まっておらず、会社員（従業員）としてのマインドを強く求められる。
- ・マネジメント業務とは言い難い事務的業務に忙殺されている。
- ・コロナ禍下で完全な WFH(Work From Home)環境が実現しており、勤務地を東京に設定しつつ現在では出身地に転居して生活している。このような柔軟性を許容してもらえるのは現在の勤務先ならではないかと思う。

- ・グローバルカンパニーにいて時差の関係で早朝や深夜の会議が多い。グローバルカンパニーにいるからこそ得られるキャリアがあるが、体力が持つか、長続きするのかが心配。

③ ロールモデルの存在・不在

- ・優れたリーダーと共に仕事をする事で、自分自身を高めて行ける。
- ・地方なのでロールモデルになる先輩がいない。
- ・目指すべきロールモデルがない。いくら法務とはかくあるべきという考えがあっても、会社の考えでどうにもならない。
- ・指導してもらえる上司がおらず、会社全体の法務レベルが低いうえ、法律知識・経験のない部下の指導を求められており時間を大量に割く必要があるため、自分の専門性向上が見込めない。
- ・私自身は特にはないが、若い弁護士が憧れるような弁護士像をたくさん見せてあげて欲しい。

④ 定年後

- ・就業規則で設定されている定年後の身の振り方。
- ・50歳以降の社内外キャリアプランについて。
- ・定年後の仕事について先行きが見えない。
- ・企業内弁護士には定年があるのでその後のキャリアについてはあまりロールモデルもなく期待と不安がある。
- ・60歳以降のキャリア（企業で定年を迎えた後）について不安を感じます。JIL Aなどを通じてセカンドキャリアについて学べて情報交換できるネットワークを持ちたいです。

⑤ 待遇面の期待と不安

- ・通常の一般職と同様の給与体系のため、キャリアアップ、待遇面では不安がある。
- ・収入が増えていくのか不安がある。
- ・法科大学院修了まで時間がかかってしまったので、卒業年次が遅い扱いになっており、給与が相当に低い扱いとなってしまう。また、『年収基準』記載の内容だとマネジメント経験の不足が年収アップを抑えてしまっているようだが、なかなか経験値を積むことができていない。
- ・弁護士は自分が初であるため、制度が追いついていない。弁護士会費や研修費等を自腹で払い、得られる知見をもって組織に貢献しようと思うものの、果たして組織からそれに見合う待遇を得られるのか正直なところ不安である

⑥ その他

- ・ 訴訟実務について司法修習以外に経験がつかないこと。
- ・ 景気悪化により会社が倒産しないか少し心配。
- ・ 海外の法律を学ぶ機会が欲しい。
- ・ 他社事例に関する情報は事務所弁護士と比較して極めて少ない分、「相場」的な感覚が持てないという不安。

第3 主要な変数の分析結果

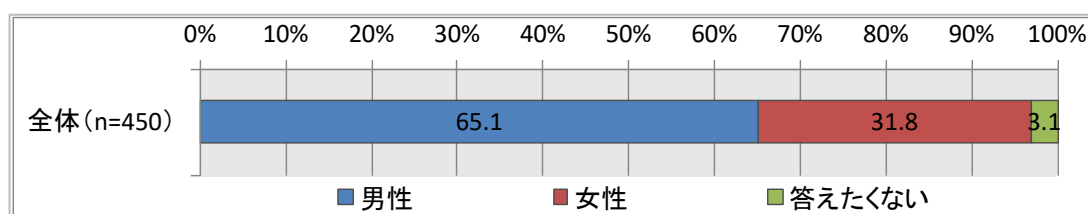
本章では、2変数間のクロス表分析の結果を述べる。以下、主要な変数について、性別、年齢別、修習期別のクロス表の結果を示す⁵。

1 回答者の基本属性

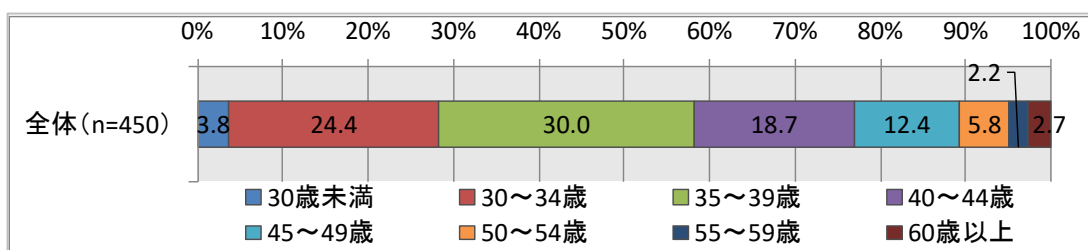
回答者の性別をみると、「男性」が65.1%、「女性」が31.8%であり、男性比率が高い（図表1）。回答者の年齢を見ると、「35～39歳」が30.0%と最多であり、「30～34歳」が24.4%、「40～44歳」が18.7%の順で続く（図表2）。なお、39歳以下の若年層が58.2%、40～59歳の中年層が39.1%、60歳以上の高齢層が2.7%と、若年層が過半数を占める。

性別に年齢構成比を見ると、男性、女性で年齢構成比は大きくは変わらない（図表3）。男性、女性ともに、「35～39歳」が3割前後と最多であり、次に「30～34歳」、「40～44歳」の順で続く。39歳以下の若年層の割合は、男性57.3%、女性60.1%であり、いずれも6割近くを占めている。

図表1 「性別」の単純集計

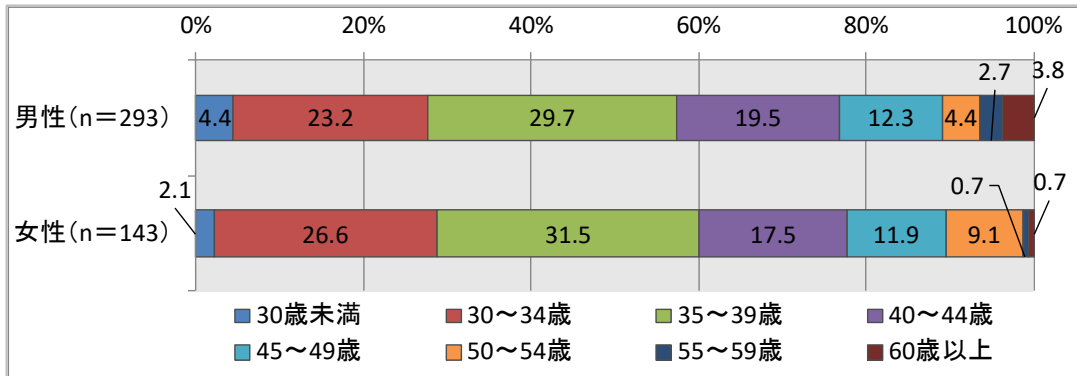


図表2 「年齢」の単純集計



⁵ 本文での比率及びグラフの中での比率は、小数点第1位を原則として表示している。そのため四捨五入の関係で合計が100%にならないことがある。集計の対象とした人数は、グラフに「n=〇〇」と示した。

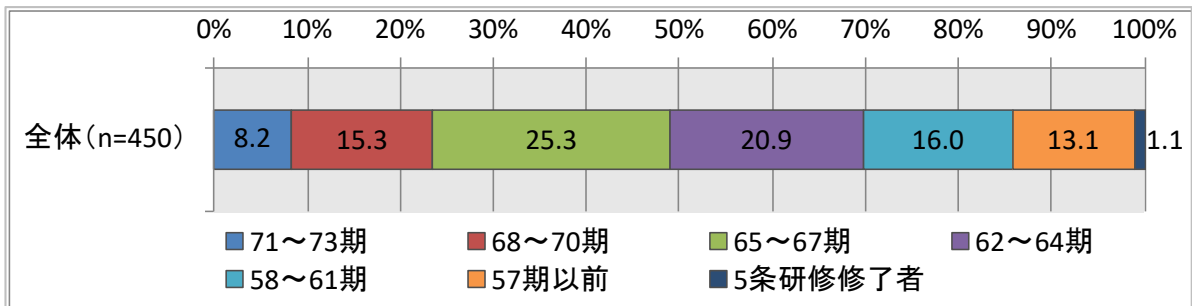
図表3 「性別」と「年齢」のクロス表



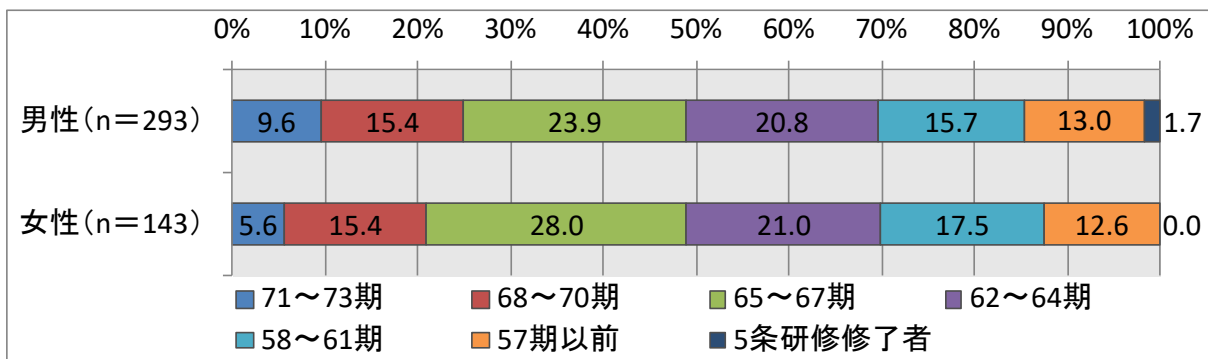
回答者の修習期を見ると、「65～67期」が25.3%と最多であり、「62～64期」が20.9%、「58～61期」が16.0%と続く（図表4）。

性別に修習期の構成比を見ると、男女で修習期の構成比はそこまで大きくは変わらないが、男性よりも女性で「71～73期」の割合が低く、「65～67期」の割合が高い傾向がある（図表5）。

図表4 「修習期」の単純集計



図表5 「性別」と「修習期」のクロス表

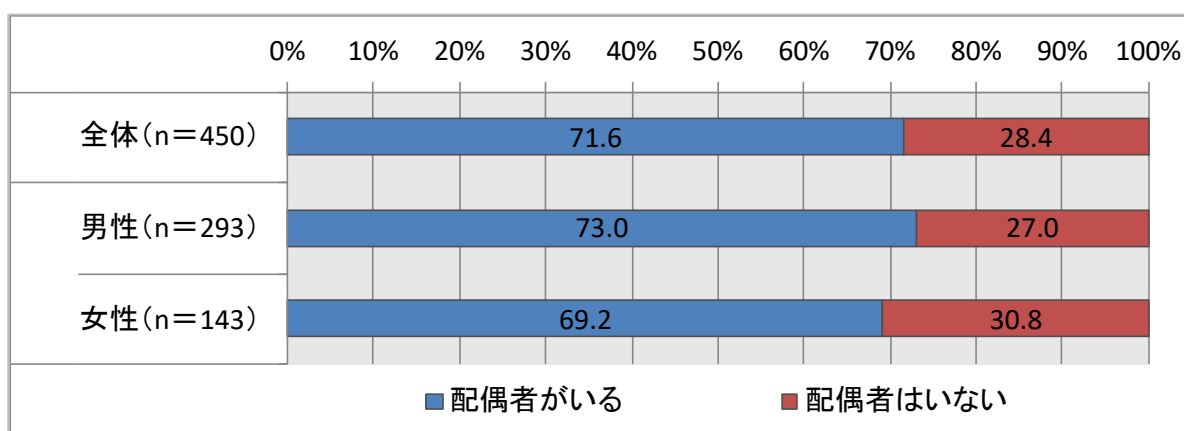


配偶者の有無を見ると、「配偶者がいる」が71.6%、「配偶者がいない」が28.4%と、配偶者ありが過半数を占める（図表6）。

性別に配偶者の有無を見ると、男性よりも女性の方が「配偶者がいる」と回答した割合は若干低いですが、男女のいずれも「配偶者がいる」割合は7割前後となってい

る。

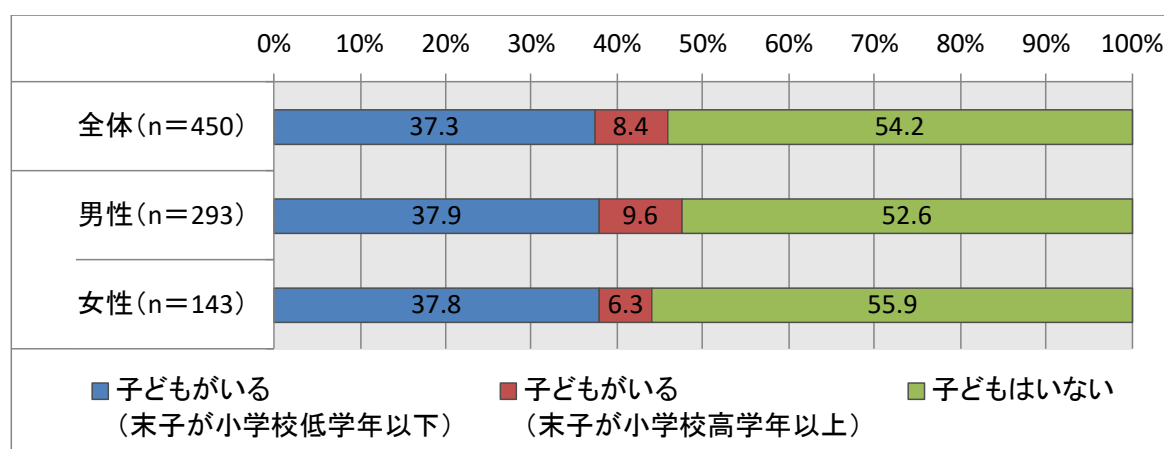
図表6 「配偶者の有無」の単純集計及び「性別」と「配偶者の有無」のクロス表



同居の子どもの有無をみると、「子どもはいない」が54.2%と最多であり、次に「子どもがいる（末子が小学校低学年以下）」が37.3%、「子どもがいる（末子が小学校高学年以上）」が8.4%となっている（図表7）。ちなみに、本調査では子どもの年齢を「未就学／小学校低学年／小学校高学年／中学生／高校生／大学・専門学校／社会人」の7区分で尋ねているが、ここでは「社会人」を除き、「大学・専門学校」以下の子どもの有無に限定した結果を示している。なお、「子どもがいる」弁護士を100%とすると、「子どもがいる（末子が小学校低学年以下）」が81.6%、「子どもがいる（末子が小学校高学年以上）」が16.4%であり、低年齢の子どもがいる弁護士が多くを占める。

性別に同居の子どもの有無を見ると、男性よりも女性のほうが「子どもがいる（末子が小学校高学年以上）」の割合は若干高い傾向があるが、男女ともに子どもがいる割合は45%前後と大きくは変わらない。

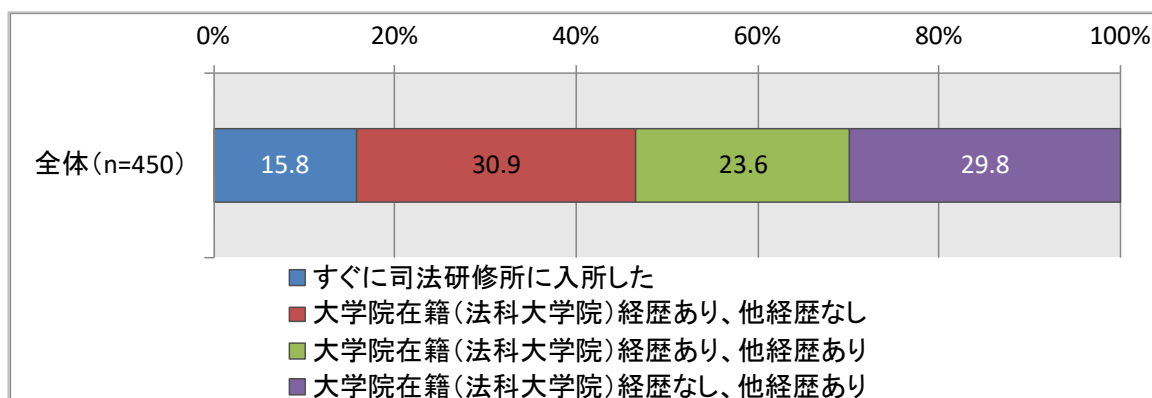
図表7 「同居の子どもの有無」の単純集計、及び「性別」と「同居の子どもの有無」のクロス表



2 現在の勤務先に勤める前までの経歴

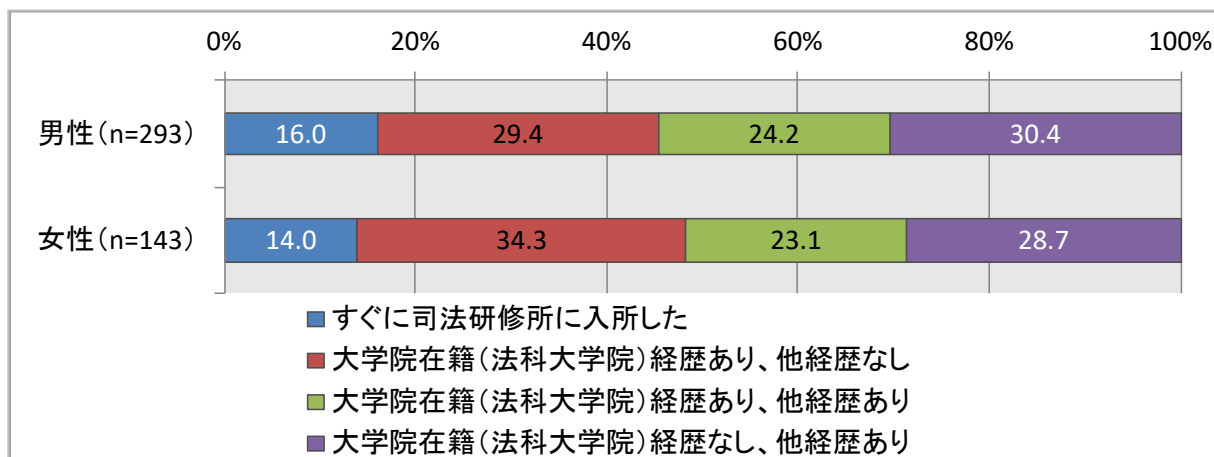
大学卒業後、司法研修所入所前までの経歴については、「すぐに司法研修所に入所した」が15.8%、「大学院在籍（法科大学院）経歴あり、他経歴なし」が30.9%、「大学院在籍（法科大学院）経歴あり、他経歴あり」が23.6%、「大学院在籍（法科大学院）経歴なし、他経歴あり」が29.8%となっている（図表8）。

図表8 「司法研修所入所前までの経歴」の単純集計



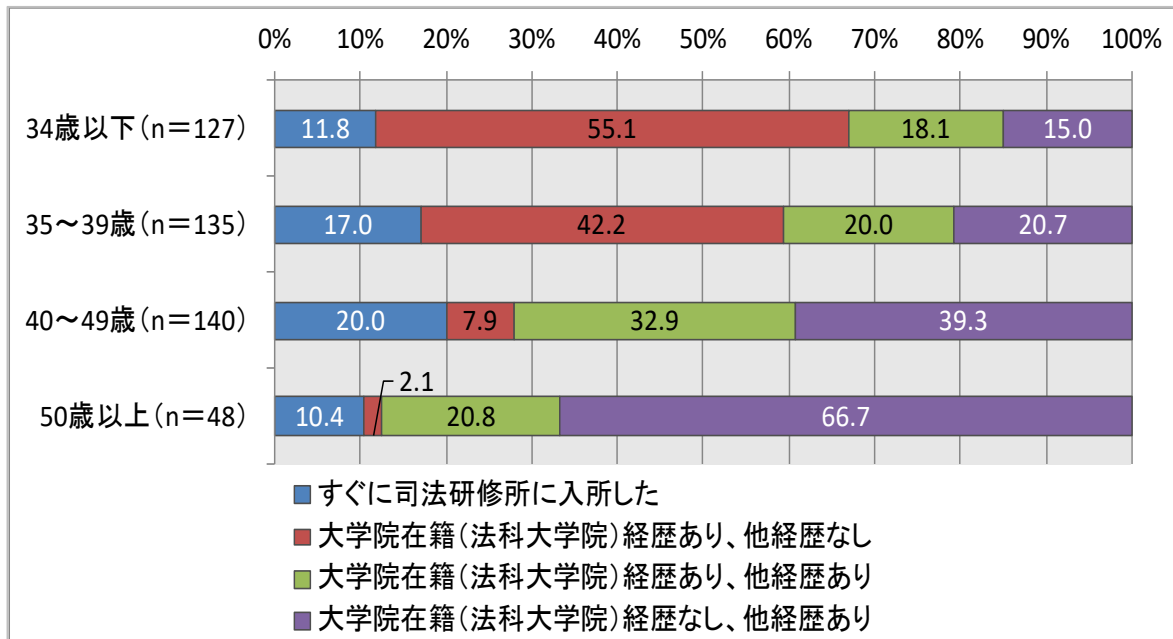
性別に見ると、男性では「大学院在籍（法科大学院）経歴なし、他経歴あり」が30.4%と最多であるが、女性では「大学院在籍（法科大学院）経歴あり、他経歴なし」が34.3%と最多となっている（図表9）。女性よりも男性のほうが、法科大学院在籍以外の他経歴がある人の割合が、若干高い傾向がある。

図表9 「性別」と「司法研修所入所前までの経歴」のクロス表



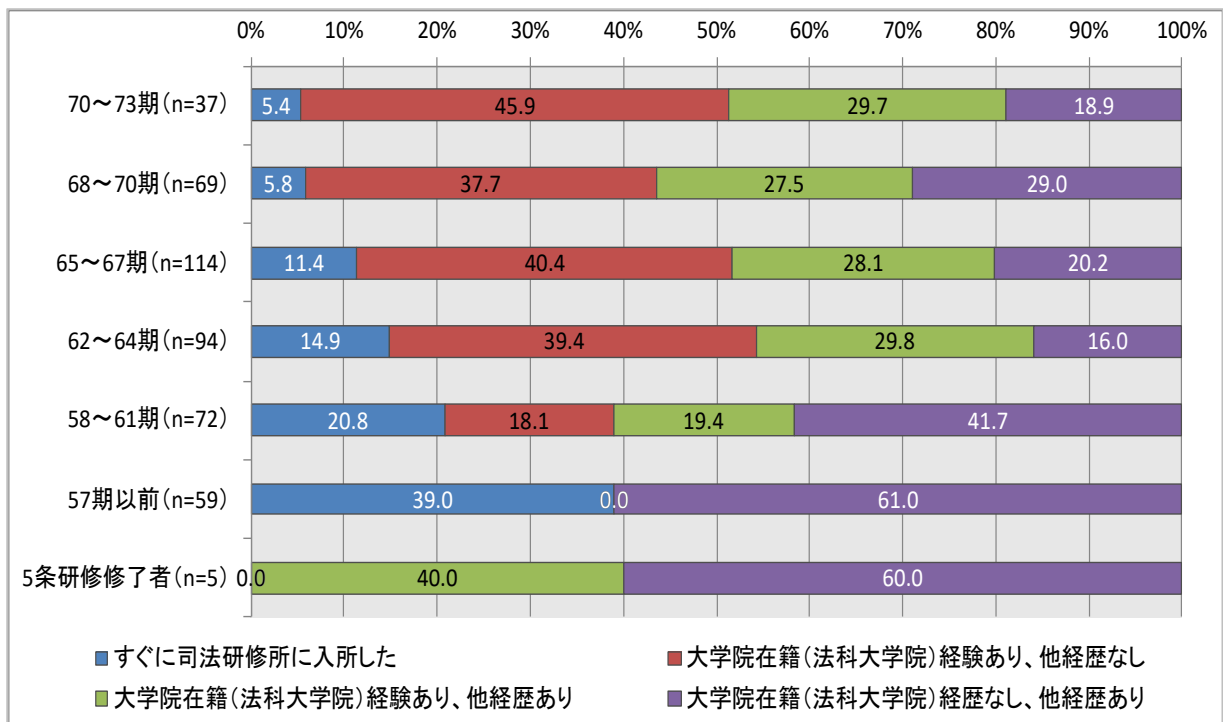
年齢別に見ると、年齢が若いほど「大学院在籍（法科大学院）経歴あり、他経歴なし」の割合が高くなり、「大学院在籍（法科大学院）経歴なし、他経歴あり」の割合が低くなる（図表10）。なお、「すぐに司法研修所に入所した」と「大学院在籍（法科大学院）経歴あり、他経歴あり」の割合は、40代で最多となっている。

図表 10 「年齢」と「司法研修所入所前までの経歴」のクロス表



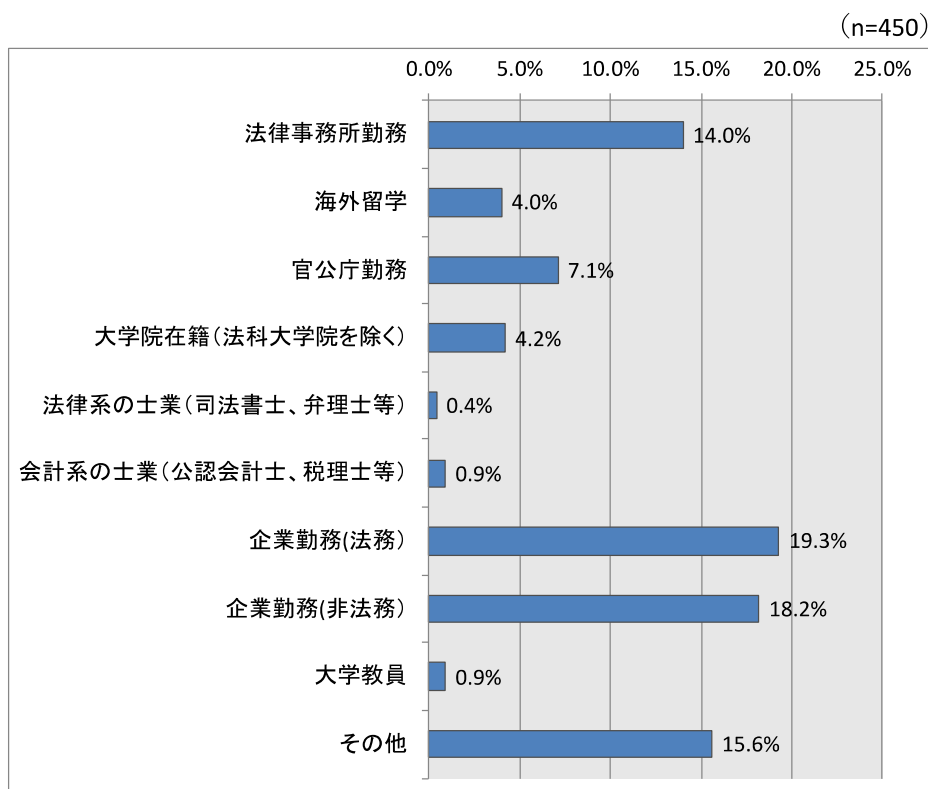
修習期別に見ると、修習期が新しいほど「すぐに司法研修所に入所した」の割合が低くなる（図表 11）。また、70～73期、68～70期、65～67期、62～64期のいずれも、「大学院在籍（法科大学院）経歴あり、他経歴なし」が4割前後、「大学院在籍（法科大学院）経歴あり、他経歴あり」の割合が3割弱となっている。

図表 11 「修習期」と「司法研修所入所前までの経歴」のクロス表



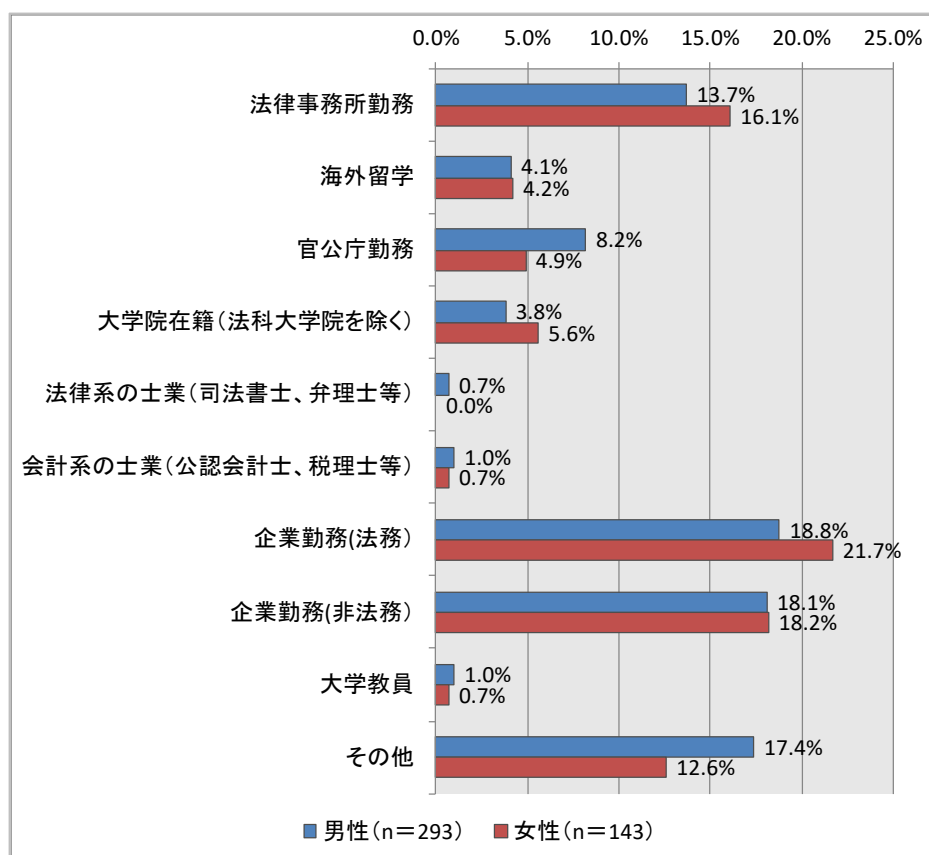
では、法科大学院在籍以外に「他経歴がある」と回答した人は、どのような経歴があるのだろうか。内訳をみると、「企業勤務（法務）」が19.3%と最多であり、次に「企業勤務（非法務）」が18.2%、「法律事務所勤務」が14.0%の順となっている（図表12）。

図表12 「司法研修所入所前までの経歴」の単純集計



さらに性別に「他経歴」の内訳をみると、男女で大きな差は見られず、男女ともに「企業勤務（法務）」が最多であり、「企業勤務（非法務）」、「法律事務所勤務」の順で続く（図表13）。

図表 13 「性別」と「司法研修所入所前までの経歴」のクロス表



年齢別に「他経歴」の内訳を見ると、「法律事務所勤務」経歴がある割合は、34歳以下で若干低い傾向があるが、その他のいずれの年代でも大きな差はなく15%前後となっている（図表14）。また、「企業勤務（法務）」と「企業勤務（非法務）」経歴がある割合は、39歳以下の若年層よりも、40歳以上の中年・高年層で高くなっている。特に、「企業勤務（非法務）」経歴がある割合は、若年層よりも中年・高年層で20%以上高くなっている。

図表 14 「年齢」と「司法研修所入所前までの経歴」のクロス表

	34歳以下 (n=127)	35～39歳 (n=135)	40～49歳 (n=140)	50歳以上 (n=48)
法律事務所勤務	11.0%	15.6%	15.0%	14.6%
海外留学	1.6%	1.5%	5.0%	14.6%
官公庁勤務	1.6%	8.9%	7.1%	16.7%
大学院在籍(法科大学院を除く)	0.0%	0.7%	10.0%	8.3%
法律系の士業(司法書士、弁理士等)	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%
会計系の士業(公認会計士、税理士等)	0.0%	0.0%	2.1%	2.1%
企業勤務(法務)	16.5%	14.8%	24.3%	25.0%
企業勤務(非法務)	3.9%	8.1%	32.1%	43.8%
大学教員	1.6%	0.0%	0.0%	4.2%
その他	7.1%	12.6%	22.1%	27.1%

さらに修習期別にみると、「法律事務所勤務」と回答した割合は62～67期で1

1. 5%と最も低い(図表15)。また「企業勤務(法務)」と回答した割合も62～67期で15.9%と最も低くなっており、他の期に比べて62～67期は、司法研修所入所前に、企業勤務(法務)の経験や法律事務所での勤務経験が少ない傾向がある。

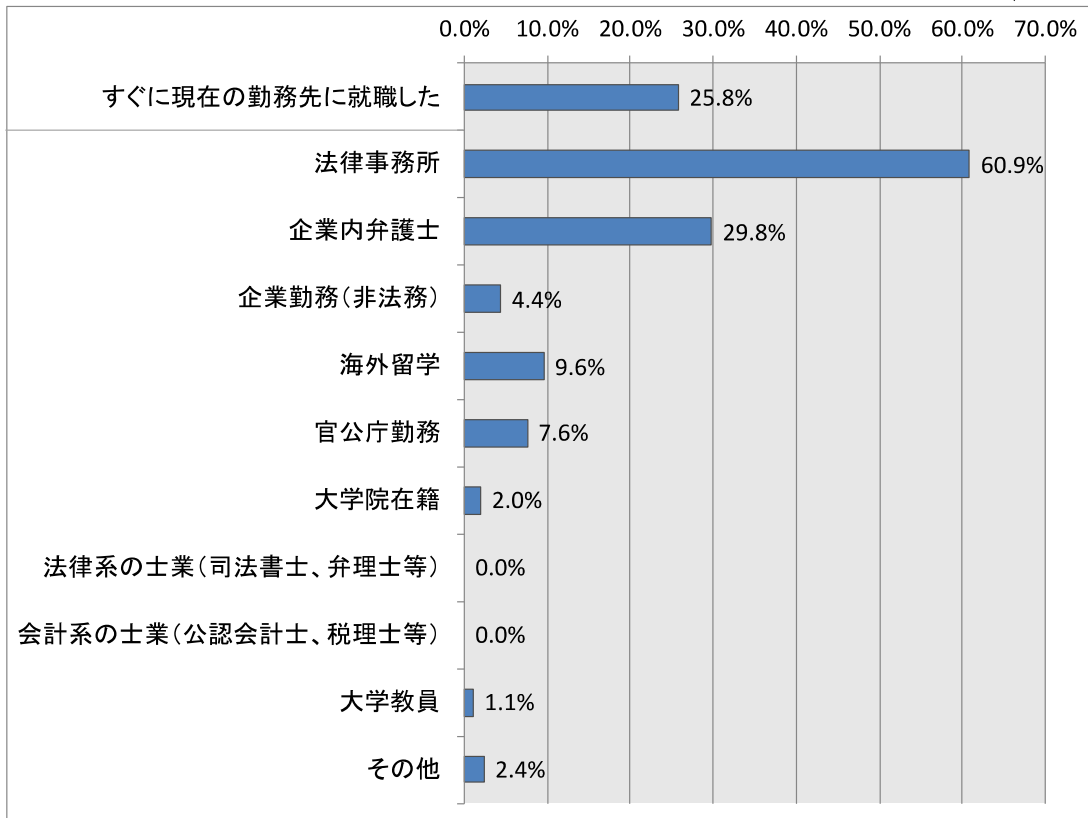
図表15 「修習期」と「司法研修所入所前までの経歴」のクロス表

	68～73期 (n=131)	62～67期 (n=208)	61期以前 (n=106)	弁護士法第 5条の規定に よる弁護士 (n=5)
法律事務所勤務	15.1%	11.5%	17.6%	0.0%
海外留学	2.8%	1.9%	6.9%	40.0%
官公庁勤務	10.4%	6.3%	3.8%	60.0%
大学院在籍(法科大学院を除く)	0.9%	2.4%	9.2%	20.0%
法律系の士業(司法書士、弁理士等)	0.9%	0.5%	0.0%	0.0%
会計系の士業(公認会計士、税理士等)	1.9%	1.0%	0.0%	0.0%
企業勤務(法務)	20.8%	15.9%	22.9%	40.0%
企業勤務(非法務)	12.3%	19.7%	19.8%	40.0%
大学教員	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	8.5%	15.4%	21.4%	20.0%

司法修習終了後、現在の勤務先企業に勤める前までの経歴を見ると「すぐに現在の勤務先に就職した」が25.8%である(図表16)。残りの74.2%は現在の勤務先企業に勤める前になんらかの経歴を持っている。その経歴の内訳をみると「法律事務所」が60.9%と最多であり、次に「企業内弁護士」が29.8%の順となっている。

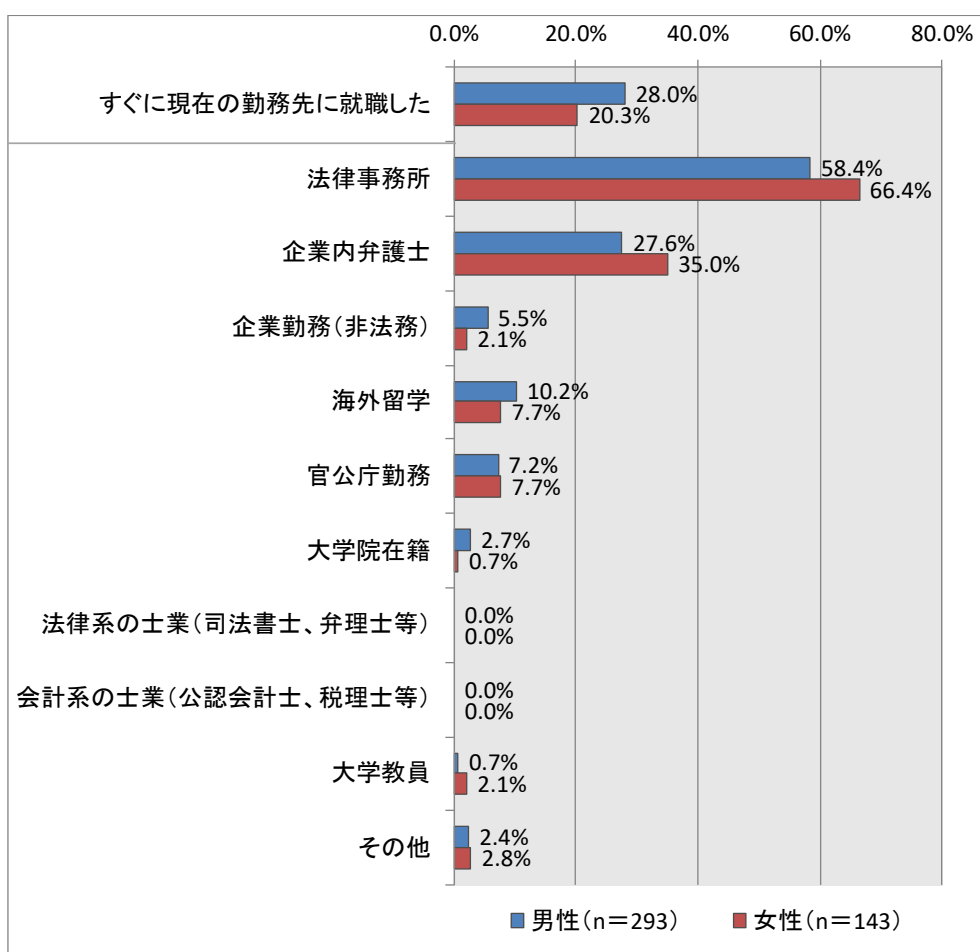
図表 16 「現在の勤務先企業に勤める前までの経歴」の単純集計

(n=450)



性別に見ると、「すぐに現在の勤務先に就職した」と回答した割合は男性の方が高く。現在の勤務先企業に勤める前に「法律事務所」と「企業内弁護士」の経験がある割合は女性のほうが高い（図表 17）。

図表 17 「性別」と「現在の勤務先企業に勤める前までの経歴」のクロス表



年齢別に見ると、当然ながら年齢が若いほど「すぐに現在の勤務先に就職した」割合が高い（図表 18）。34歳以下の60.6%、35～39歳の83.0%、40～49歳の77.9%、50歳以上の75.0%が、現在の勤務先に就職する前になんらかの経歴を持っており、特に「法律事務所」の勤務経験がいずれの年代でも最多となっている。

図表 18 「年齢」と「現在の勤務先企業に勤める前までの経歴」のクロス表

	34歳以下 (n=127)	35～39歳 (n=135)	40～49歳 (n=140)	50歳以上 (n=48)
すぐに現在の勤務先に就職した	39.4%	17.0%	22.1%	25.0%
法律事務所	49.6%	64.4%	66.4%	64.6%
企業内弁護士	17.3%	32.6%	32.9%	45.8%
企業勤務(非法務)	0.8%	4.4%	5.7%	10.4%
海外留学	0.8%	4.4%	15.7%	29.2%
官公庁勤務	1.6%	8.9%	13.6%	2.1%
大学院在籍	0.8%	0.7%	2.9%	6.3%
法律系の士業(司法書士、弁理士等)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
会計系の士業(公認会計士、税理士等)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
大学教員	0.8%	0.7%	2.1%	0.0%
その他	2.4%	3.0%	1.4%	4.2%

修習期別に見ると、年齢別クロス表と同様の傾向が見られ、修習期が新しいほど「すぐに現在の勤務先に就職した」割合が高い（図表19）。68～73期の51.9%、62～67期の80.3%、61期以前の84.7%、5条研修修了者の20.0%が、現在の勤務先に就職する前になんらかの経歴を持っており、特に「法律事務所」の勤務経歴がいずれの期でも最多となっている。

図表19 「修習期」と「現在の勤務先企業に勤める前までの経歴」のクロス表

	68～73期 (n=131)	62～67期 (n=208)	61期以前 (n=106)	弁護士法第5 条の規定によ る弁護士 (n=5)
すぐに現在の勤務先に就職した	48.1%	19.7%	15.3%	80.0%
法律事務所	44.3%	58.2%	80.9%	0.0%
企業内弁護士	5.7%	36.1%	40.5%	0.0%
企業勤務(非法務)	0.9%	4.8%	6.1%	20.0%
海外留学	0.0%	3.4%	27.5%	0.0%
官公庁勤務	0.9%	8.7%	11.5%	0.0%
大学院在籍	0.9%	1.9%	3.1%	0.0%
法律系の士業(司法書士、弁理士等)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
会計系の士業(公認会計士、税理士等)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
大学教員	0.9%	1.4%	0.8%	0.0%
その他	2.8%	1.9%	3.1%	0.0%

3 企業内弁護士を選んだ理由

企業内弁護士を選んだ理由を性別に見ると、「ワーク・ライフ・バランスを確保したかったから」、「福利厚生制度が整っているから」、「収入を安定させたかったから」と回答した割合が、男性よりも女性で10%以上高い（図表20）。一方で、「専門性を高めたかったから」と回答した割合は、女性よりも男性で10%以上高い。

図表20 「性別」と「企業内弁護士を選んだ理由」のクロス表

	男性 (n=293)	女性 (n=143)
ワーク・ライフ・バランスを確保したかったから	56.3%	81.1%
福利厚生制度が整っているから	22.9%	46.2%
現場に近いところで仕事をしたかったから	57.7%	51.7%
その会社で働きたかったから	22.5%	23.1%
その業界で働きたかったから	24.2%	20.3%
グローバルな環境で働きたかったから	29.0%	24.5%
専門性を高めたかったから	28.0%	16.8%
収入を安定させたかったから	32.4%	43.4%
提示された報酬が高額だったから	8.9%	9.1%
所属事務所から出向を命じられたから	1.0%	2.1%
司法研修所入所前からの勤め先だったから	4.8%	2.1%
ほかに就職先がなかったから	8.5%	6.3%
その他	9.9%	7.7%

年齢別に見ると、「ワーク・ライフ・バランスを確保したかったから」、「福利厚生制度が整っているから」と回答した割合は、若年層ほど高い（図表21）。一方で、「提示された報酬が高額だったから」と回答した割合は、高年層ほど高い。また、「ほかに就職先がなかったから」や「専門性を高めたかったから」と回答した割合は35～39歳で最も高いなど、特定の年齢層で割合が高くなっている項目もある。

図表21 「年齢」と「企業内弁護士を選んだ理由」のクロス表

	34歳以下 (n=127)	35～39歳 (n=135)	40～49歳 (n=140)	50歳以上 (n=48)
ワーク・ライフ・バランスを確保したかったから	76.4%	71.1%	55.7%	41.7%
福利厚生制度が整っているから	43.3%	33.3%	22.1%	14.6%
現場に近いところで仕事をしたかったから	62.2%	49.6%	56.4%	47.9%
その会社で働きたかったから	22.8%	21.5%	22.1%	31.3%
その業界で働きたかったから	25.2%	23.0%	24.3%	12.5%
グローバルな環境で働きたかったから	30.7%	23.7%	29.3%	29.2%
専門性を高めたかったから	17.3%	31.9%	22.1%	22.9%
収入を安定させたかったから	33.1%	42.2%	32.1%	37.5%
提示された報酬が高額だったから	3.1%	8.9%	12.1%	14.6%
所属事務所から出向を命じられたから	0.8%	0.7%	2.1%	2.1%
司法研修所入所前からの勤め先だったから	3.1%	1.5%	4.3%	12.5%
ほかに就職先がなかったから	3.9%	13.3%	5.0%	8.3%
その他	3.9%	8.9%	12.1%	12.5%

修習期別に見ると、「ワーク・ライフ・バランスを確保したかったから」と回答した割合は、修習期が新しくなるほど高い（図表22）。一方で、「現場に近いところで仕事をしたかったから」と回答した割合は、修習期が古いほど高い。また、「ほかに就職先がなかったから」と回答した割合は、62～67期で最も高くなっており、修習期によっては法律事務所の弁護士として就職が難しかったという社会的背景の影響を受ける様子も見られる。

図表 22 「修習期」と「企業内弁護士を選んだ理由」のクロス表

	68～73期 (n=106)	62～67期 (n=208)	61期以前 (n=131)	弁護士法第5 条の規定に よる弁護士 (n=5)
ワーク・ライフ・バランスを確保したかったから	71.7%	67.3%	56.5%	20.0%
福利厚生制度が整っているから	34.9%	36.5%	18.3%	20.0%
現場に近いところで仕事をしたかったから	50.9%	52.9%	63.4%	20.0%
その会社で働きたかったから	28.3%	17.8%	27.5%	20.0%
その業界で働きたかったから	26.4%	21.2%	23.7%	0.0%
グローバルな環境で働きたかったから	22.6%	30.3%	29.0%	20.0%
専門性を高めたかったから	21.7%	27.4%	19.8%	20.0%
収入を安定させたかったから	29.2%	39.9%	35.1%	40.0%
提示された報酬が高額だったから	5.7%	9.6%	10.7%	0.0%
所属事務所から出向を命じられたから	0.9%	1.0%	2.3%	0.0%
司法研修所入所前からの勤め先だったから	6.6%	2.9%	3.1%	20.0%
ほかに就職先がなかったから	2.8%	11.1%	5.3%	20.0%
その他	4.7%	10.1%	9.9%	20.0%

同居している子どもの有無別に見ると、「ワーク・ライフ・バランスを確保したかったから」と回答した割合は、子どもがいない回答者よりも、子どもがいる回答者で10%以上高い(図表23)。一方、「福利厚生制度が整っているから」と回答した割合は、子どもがいる回答者よりも、子どもがいない回答者で高くなっている。

図表 23 「同居している子どもの有無」と「企業内弁護士を選んだ理由」のクロス表

	子どもがいる (n=206)	子どもはいない (n=244)
ワーク・ライフ・バランスを確保したかったから	70.4%	59.8%
福利厚生制度が整っているから	26.7%	34.0%
現場に近いところで仕事をしたかったから	52.9%	57.0%
その会社で働きたかったから	22.3%	23.8%
その業界で働きたかったから	20.4%	25.0%
グローバルな環境で働きたかったから	30.6%	25.8%
専門性を高めたかったから	22.8%	24.6%
収入を安定させたかったから	38.3%	34.0%
提示された報酬が高額だったから	11.2%	7.0%
所属事務所から出向を命じられたから	1.9%	0.8%
司法研修所入所前からの勤め先だったから	5.3%	2.9%
ほかに就職先がなかったから	5.3%	9.4%
その他	8.3%	9.4%

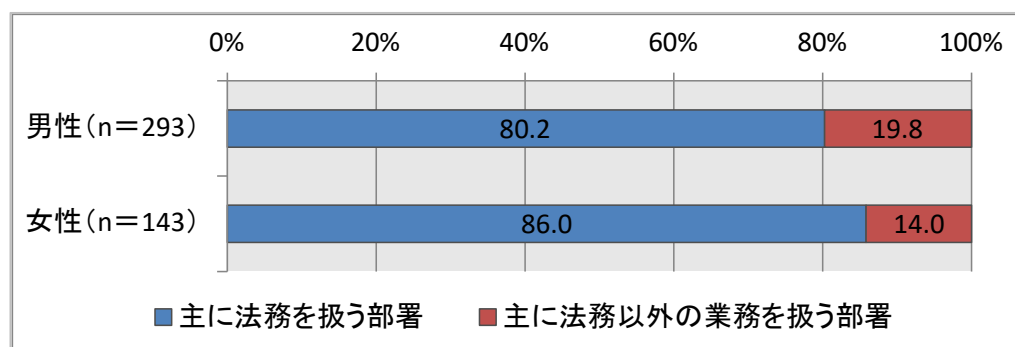
(注)本調査では子どもの年齢を「未就学／小学校低学年／小学校高学年／中学生／高校生／大学・専門学校／社会人」の7区分で尋ねているが、ここでは「社会人」を除き、「大学・専門学校」以下の子どもの有無に限定した結果を示している。

4 現在の勤務先企業の状況

現在の勤務先企業での配属部署を性別に見ると、男女ともに8割超が「主に法務

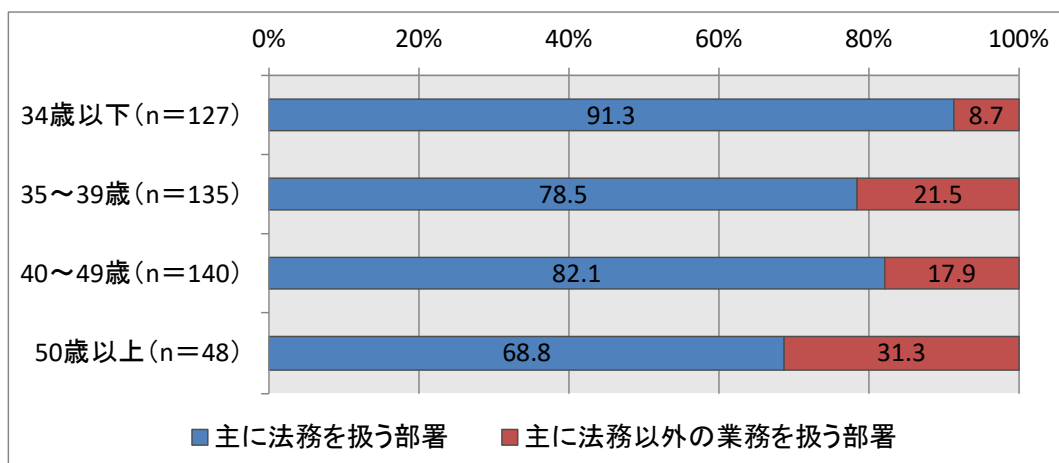
を扱う部署」に配属されており、「主に法務以外の業務を扱う部署」に配属されている割合は2割弱である（図表24）。なお、男性よりも女性で「主に法務を扱う部署」に配属されている割合が高い傾向がある。

図表24 「性別」と「配属部署」のクロス表

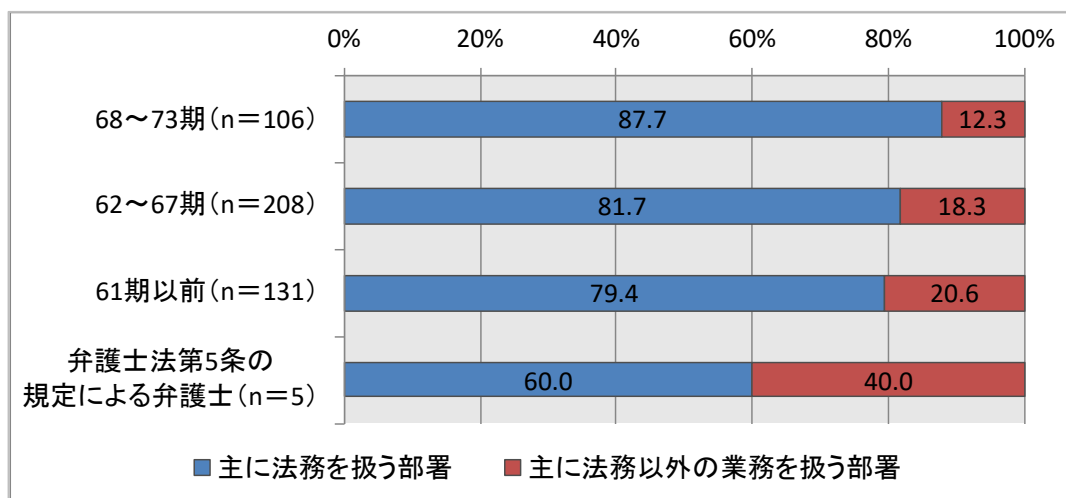


年齢別、修習期別に見ると、いずれの年代、いずれの修習期でも過半数が「主に法務を扱う部署」に配属されている（図表25・26）。なお、若年層ほど、修習期が新しいほど、「主に法務を扱う部署」に配属される割合が高い傾向がある。

図表25 「年齢」と「配属部署」のクロス表

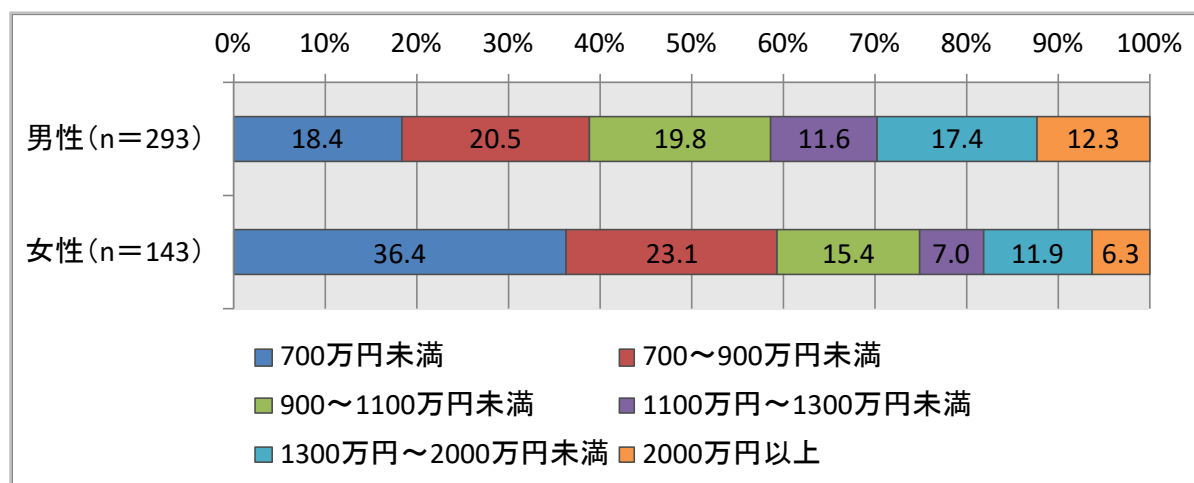


図表 26 「修習期」と「配属部署」のクロス表



次に、勤務先企業から昨年1年間で得た収入（税込）を性別に見ると、男性では「700～900万円未満」が20.5%と最多であるが、女性では「700万円未満」が36.4%と最多であり、男性よりも女性の年収が低い傾向がある（図表27）。ちなみに、性別、年齢別、年収の3重クロス表で確認したところ、いずれの年代でも男性よりも女性で年収が低い傾向が確認された。

図表 27 「性別」と「年収」のクロス表

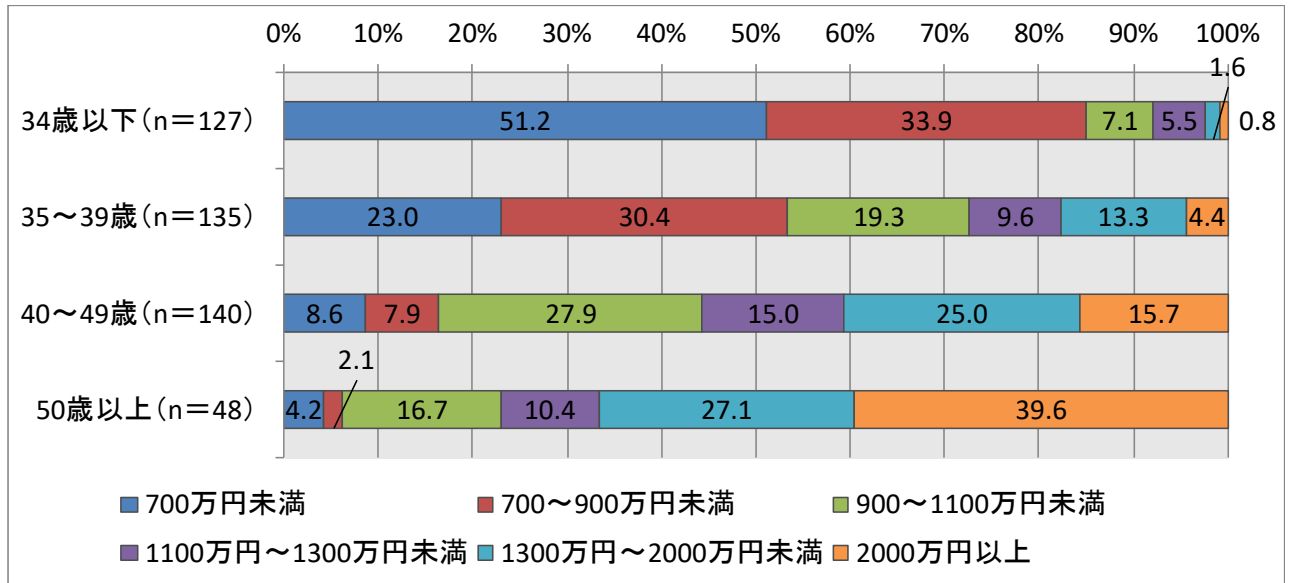


年齢別に見ると、高年層ほど年収は高くなる（図表28）。34歳以下では「700万円未満」が、35～39歳では「700～900万円未満」が、40～49歳では「900～1100万円未満」が、50歳以上は「2000万円以上」が、それぞれ最多となっている。

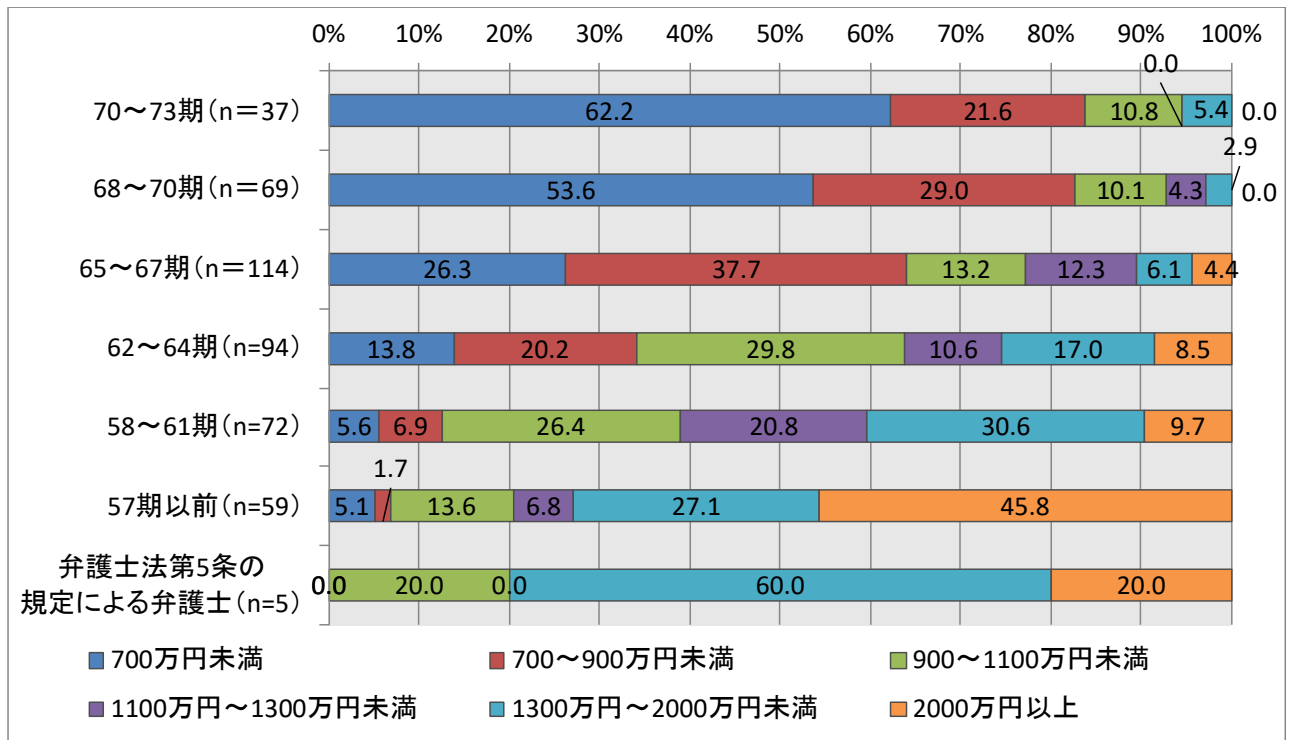
また、修習期別に見ると、修習期が古くなるほど年収は高くなる（図表29）。68～73期では「700万円未満」が、65～67期では「700～900万円未満」が、62～64期では「900～1100万円未満」が、58～61期では

「1300万円～2000万円未満」が、57期以前は「2000万円以上」が、それぞれ最多となっている。

図表 28 「年齢」と「年収」のクロス表



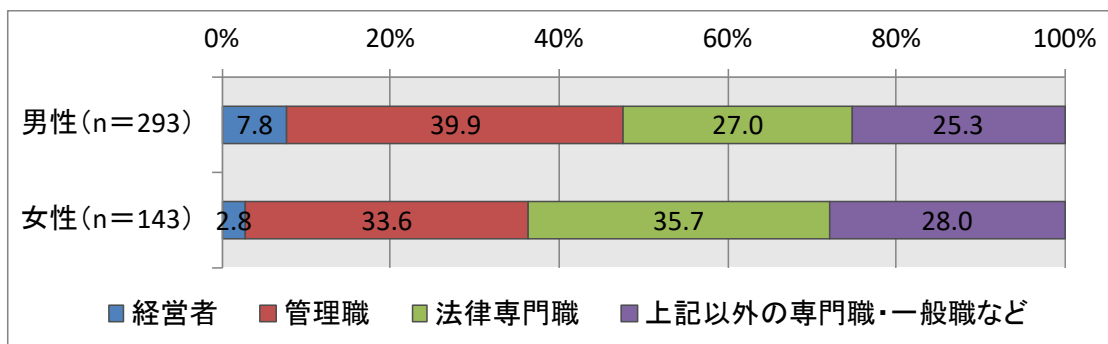
図表 29 「修習期」と「年収」のクロス表



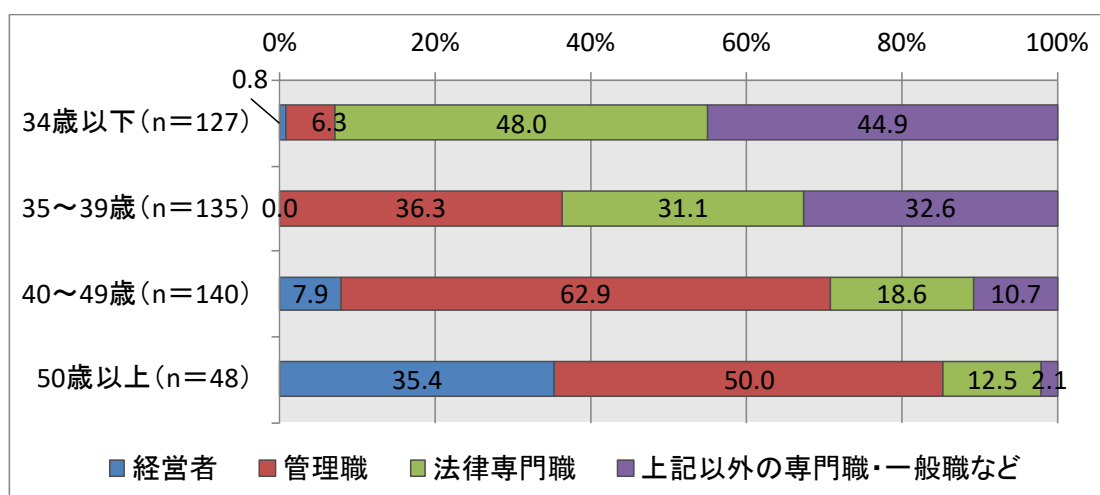
現在の勤務先企業でのポジションを性別に見ると、男性は「管理職」が最多である一方、女性は「法律専門職」が最多となっている（図表30）。女性よりも男性のほうが「経営者」と「管理職」の割合が高く、「法律専門職」と「上記以外の専門職・一般職」の割合が低い。

年齢別，修習期別に見ると，高年層ほど，修習期が古くなるほど，「経営者」と「管理職」の割合が高くなり，「法律専門職」と「上記以外の専門職・一般職」の割合が低くなる（図表31・32）。

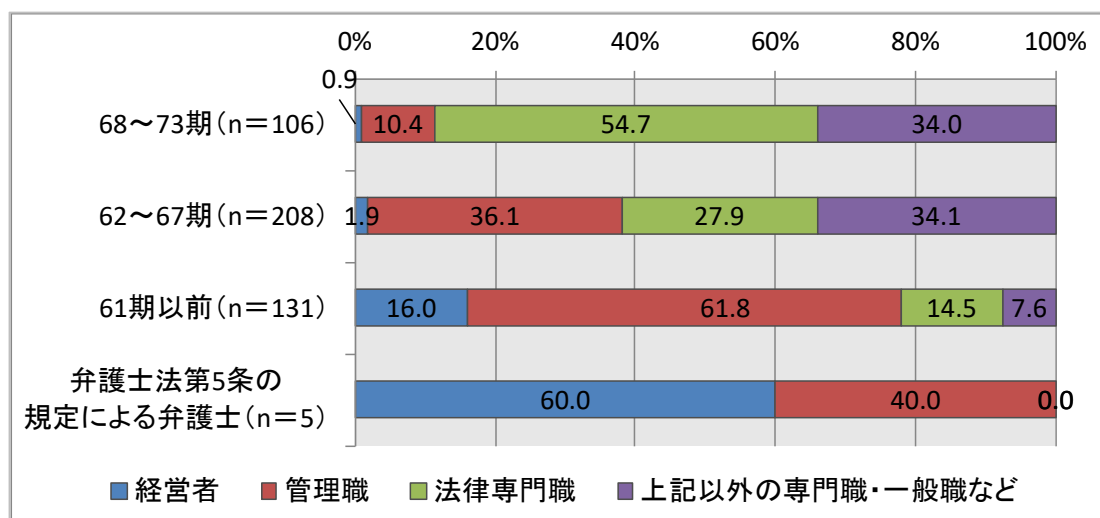
図表30 「性別」と「ポジション」のクロス表



図表31 「年齢」と「ポジション」のクロス表



図表32 「修習期」と「ポジション」のクロス表



現在の仕事に対する満足度を性別に見ると，男性，女性ともに「ワーク・ライ

フ・バランス」に満足している割合が最も高く、「年収」に満足している割合が最も低い（図表 3 3）。また、「ワーク・ライフ・バランス」に対する満足度は男女でほとんど変わらないが、「業務内容」、「専門性・スキルアップ」、「年収」に対する満足度は男性よりも女性のほうが低い傾向がある。

年齢別、修習期別に見ると、「ワーク・ライフ・バランス」や「業務内容」に対する満足度は、いずれの年代、いずれの修習期でも7割を超えており、相対的に高くなっている（図表 3 4・3 5）。一方で、「年収」に対する満足度は、いずれの年代、いずれの修習期でも最も低くなっている。

図表 33 性別の仕事満足度（「大変満足」と「やや満足」の合計）

	業務内容	専門性・スキルアップ	年収	ワーク・ライフ・バランス
男性(n=293)	78.5%	71.3%	61.4%	79.5%
女性(n=143)	71.3%	64.3%	53.1%	79.0%

図表 34 年齢別の仕事満足度（「大変満足」と「やや満足」の合計）

	業務内容	専門性・スキルアップ	年収	ワーク・ライフ・バランス
34歳以下 (n=127)	72.4%	65.4%	44.1%	76.4%
35～39歳 (n=135)	75.6%	69.6%	63.7%	81.5%
40～49歳 (n=140)	80.0%	72.1%	62.9%	80.0%
50歳以上 (n=48)	75.0%	62.5%	68.8%	81.3%

図表 35 修習期別の仕事満足度（「大変満足」と「やや満足」の合計）

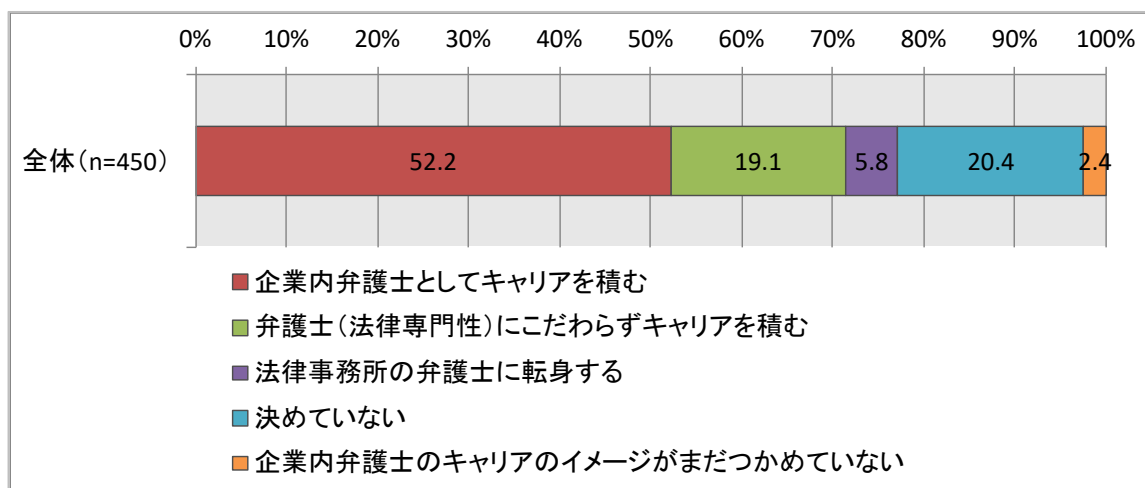
	業務内容	専門性・スキルアップ	年収	ワーク・ライフ・バランス
68～73期 (n=106)	70.8%	65.1%	42.5%	81.1%
62～67期 (n=208)	75.5%	67.8%	61.1%	77.9%
61期以前 (n=131)	80.9%	72.5%	66.4%	80.2%
弁護士法第5条の 規定による弁護士 (n=5)	80.0%	60.0%	80.0%	100.0%

5 今後のキャリアに対する考え方

今後のキャリアのイメージを尋ねた結果、「企業内弁護士としてキャリアを積む」が52.2%と最多であり、次に「決めていない」20.4%、「弁護士（法律専門

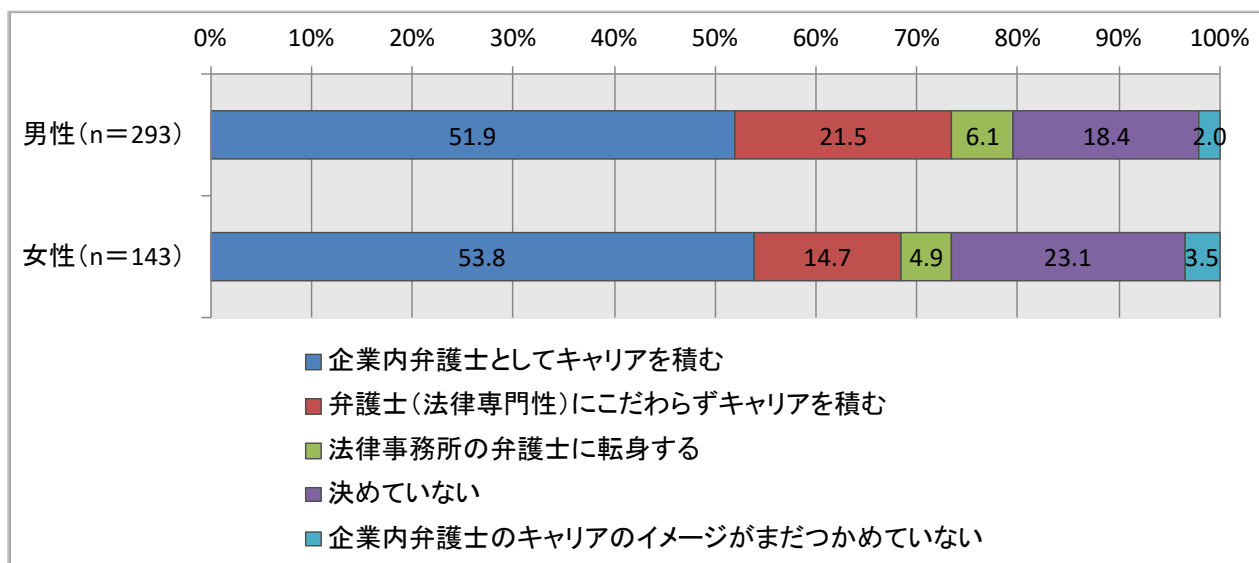
性)にこだわらずキャリアを積む」19.1%、「法律事務所の弁護士に転身する」5.8%、「企業内弁護士のキャリアのイメージがまだつかめていない」2.4%の順となっている(図表36)。

図表36 「今後のキャリアのイメージ」の単純集計



今後のキャリアのイメージを性別に見ると、男性、女性ともに「企業内弁護士としてキャリアを積む」と回答した割合が5割以上と最多となっている(図表37)。男性では、「弁護士(法律専門性)にこだわらずキャリアを積む」と回答した割合が2番目に高く、女性では「決めていない」と回答した割合が2番目に高い。なお「法律事務所の弁護士に転身する」と回答した割合は、男女ともに5%前後にとどまる。

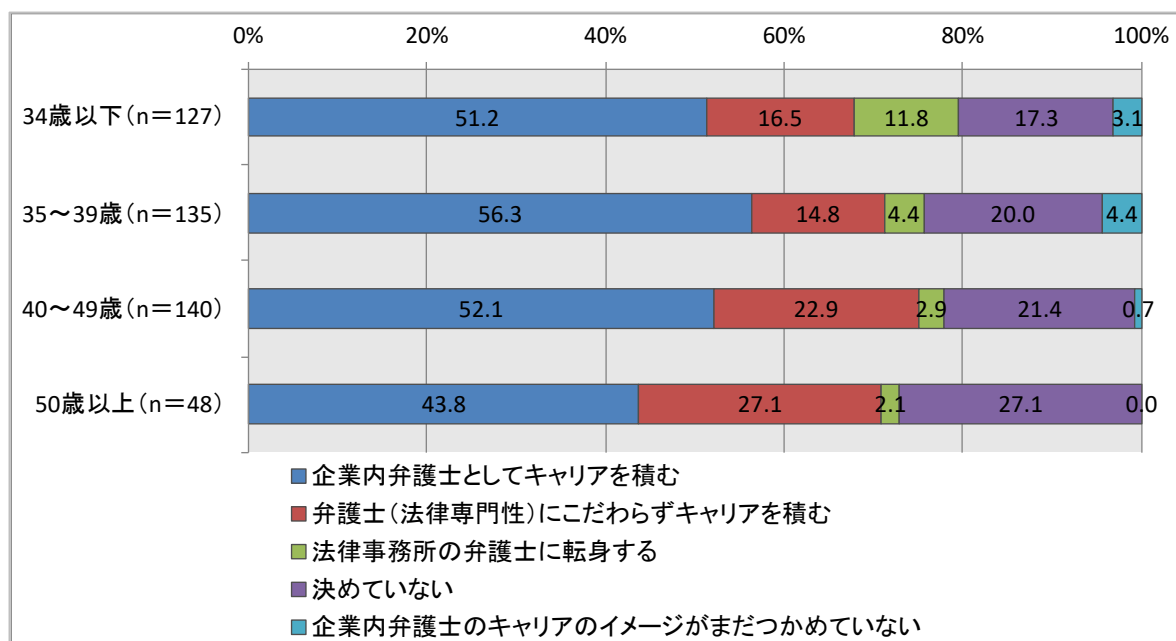
図表37 「性別」と「今後のキャリアのイメージ」のクロス表



年齢別に見ると、いずれの年代でも「企業内弁護士としてキャリアを積む」と回答した割合が最も高い(図表38)。若年層ほど「法律事務所の弁護士に転身する」

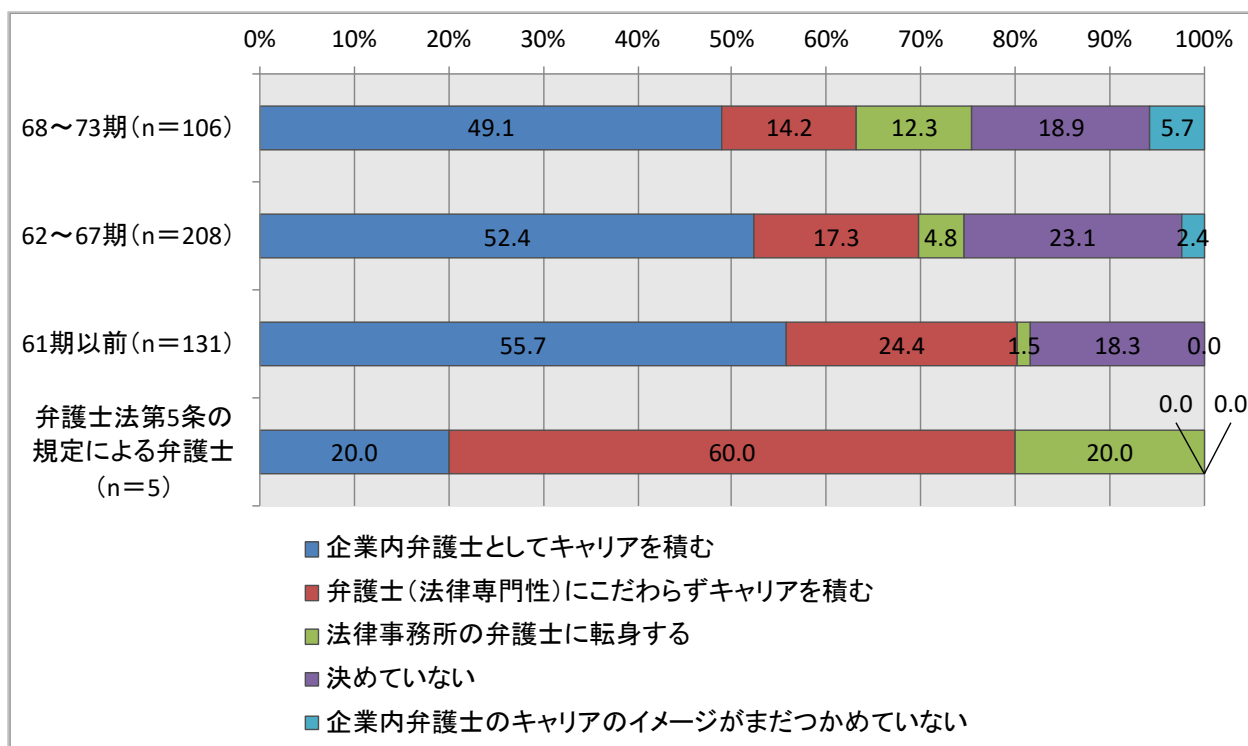
と回答する割合は高くなる傾向があるが、「34歳以下」でも1割程度にとどまる。また、いずれの年代でも「弁護士（法律専門性）にこだわらずキャリアを積む」と回答した割合は「法律事務所の弁護士になる」と回答した割合を上回っており、今後、法律事務所に転職して更に法律専門性を高めるよりは、法律専門性にこだわらずに企業で働き続けることを希望する人が多いことが分かる。

図表 38 「年齢」と「今後のキャリアのイメージ」のクロス表



修習期別に見ると、年齢別のクロス表分析と類似した傾向が読み取れる（図表 39）。いずれの修習期でも「企業内弁護士としてキャリアを積む」と回答した割合が最も高い。修習期が新しいほど「法律事務所の弁護士に転身する」と回答する割合は高くなる傾向があるが、「68～73期」でも12.3%にとどまっている。また、いずれの修習期でも「弁護士（法律専門性）にこだわらずキャリアを積む」と回答した割合は「法律事務所の弁護士になる」と回答した割合を上回っている。なお「決めていない」と回答した割合は、いずれの期でも2割前後となっており、具体的な今後のキャリアイメージを持っていない人も一定数存在する。

図表 39 「修習期」と「今後のキャリアのイメージ」のクロス表



第4 まとめ

本調査は、2016年、2018年に続く3回目の調査である。前回調査の際には、弁護士経験10年未満の割合は67.1%と、企業内弁護士の成り手は経験年数の浅い若手弁護士が中心だった。しかし、今回の調査では、弁護士経験10年未満となる65期以降の割合が48.8%となっており、経験年数10年以上の弁護士が半数を超えるようになり、10年以上の経験を持つ弁護士らが企業内弁護士として多く活躍している様子が見受けられた。

また、企業内弁護士の成り手に経験者が増えたことが影響しているものと思われるが、管理職（部長、課長、又は同等クラスの役職）や経営層（社長、役員）のポジションに就いている企業内弁護士の割合も増えた。

このように、企業内弁護士の成り手や、就任した役職等に変化が生じているというのが、今回の調査から分かった大きな特徴である。

そして、これまでの調査と比較すると、業務内容、専門性・スキルアップ、年収に関する満足度について、満足とする回答が軒並み増加傾向にあり、総じて現在の仕事に対する満足度が向上していることも明らかとなった。

なお、これまでの調査では、基本属性については性別、年齢、修習期を尋ねるとどまっていたが、今回の調査から、結婚や子どもの有無といった世帯状況につい

でも調査項目に加えた。今後、こういった基本属性についても定点観測を続け、キャリアに及ぼす影響等について検討を続けたい。

今回の分析は、「修習前後の経歴」、「現在のポジション」、「年収」の3つに着目し、それらと回答者の「基本属性」とのクロス表分析を中心に実施した。これらの変数は相互に関連を有するため、疑似相関の可能性を排除しきれていないことには留意が必要である。今後は、それぞれの変数の影響力を統制した上で、各変数の影響力を検証する分析を行う等、さらに精緻に検討する必要がある。

なお、クロス表分析の結果、なぜそのような傾向があるのかという解釈については、あくまでも仮説的に示している点にも留意されたい。今後も、変数に影響を及ぼすと思われる項目等について、更に検討し、調査項目の追加・変更等をしていくことが求められる。

本調査では、前回までの調査と比較して、顕著な数字上の変化までは見られなかったが、調査も3回目ということもあり、徐々に増加・減少する要素等について傾向が浮き彫りになってきているものと思われる。

企業内弁護士を取り巻く環境は日々激しく変化していることから、引き続き、隔年ごとなどの頻度で本調査を定期的の実施し、企業内弁護士の実態や将来のキャリアイメージの変化等に関する調査・分析を実施することが肝要である。