

女子大学・女子短期大学における就業継続支援システムの 構築に向けた予備的研究 (3)

—卒業生を対象としたキャリアについての調査結果（卒業後10年前後の状況）—

加藤千恵
吉田咲子
小山理子
三宅麻未

I はじめに

2016年4月、職場における男女の格差是正を主な目的に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行され、社会全体において女性の働き方改革が推進され始めた。しかし、経済、政治、教育、健康の4つの分野のデータから男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数の順位は2019年12月において153か国中121位であり、特に女性管理職の割合は国際的にかなり低い水準にあり問題視されている（World economic forum 2020）。一方で、働き続けることに対する意識は近年確実に変化している。「女性にとって望ましい結婚や就業の在り方」について尋ねた内閣府の調査によれば「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」という再就職を選択する女性の割合が36.0%であるのに対し、「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」という就業継続を選択する女性の割合が43.0%となり、就業継続への意識の高まりが伺える（内閣府「男女共同参画白書」令和元年版）。

このように女性の働き方についての意識変化が進む中で、京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部（以下「本学」）の教育的役割について考察することを目的に、これまで2つの研究報告を行った。第1報では、本学および光華女子学園で実施した、在学生、教職員、卒業生に対するキャリアについてのアンケート調査結果をまとめた（加藤ほか,2018）。第2報では卒業後2～5年の卒業生に対するアンケート調査およびヒアリング調査の結果をまとめた（加藤ほか,2019）。

第3報となる本稿では、卒業後7～16年の卒業生に対するアンケート調査およびヒアリング調査の結果をまとめるとともに、第2報で扱った卒業後2～5年以内のアンケート結果との比較を行い、卒業後2～5年と卒業後7～16年での就業意識の差異を検討する。本稿ではまず調査概要を示し（Ⅱ）、調査結果を報告し（Ⅲ）、そこから女性の就業継続に関する課題を確認する（Ⅳ）。最後に、女性の就業継続の促進要因と阻害要因を明らかにし、就業継続を支援するための仕組みを構築するための具体的な知見を提示し今後の展望を示す（Ⅴ）。

Ⅱ 調査概要

本学女性キャリア開発研究センターでは、女性の就業継続支援システムの構築に取り組むにあたり、2017年から「卒業生のキャリアに関する調査」を2回にわたり実施した。第1弾としては、卒業後2～5年（2013年3月卒～2016年3月卒）の本学卒業生に対して2017年度にアンケートを行い、2018年度にヒアリング調査を実施した。第2弾としては、卒業後7～16年（2003年3月～2012年3月卒業）の本学卒業生に対して2019年度にアンケート調査とヒアリング調査を実施した。本稿では、この第2弾の調査結果をもとに分析を進めるとともに第1弾の調査結果と比較し考察する。第2弾調査結果の概要は、「女性キャリア開発研究センター2019年度報告書」（京都光華女子大学・京都光華女子短期大学部,2020）に掲載済である。

2019年度に実施したアンケート調査は、卒業後7～16年の本学卒業生、計4,377名を対象とした。調

査期間は2019年7月～2019年8月、回収者数は233名、回収率は5.3%であった。その後実施したヒアリング調査は、このアンケート調査の回答者228名のうち、ヒアリング協力の申し出をしていただいた75名の中から勤務地や職種等を勘案し12名（本学6専攻より各2名）の卒業生の方に対して実施した。1名につき1～2時間程度をかけ、原則として有識者・研究者である女性キャリア開発研究委員のうち1名とセンター所員1名が同席した。最初に調査趣旨を説明し、プライバシーに十分配慮する旨を伝え、ヒアリング実施に了解を得た。ヒアリングは、アンケート調査の回答を確認していく形で進めていった。ヒアリング調査期間は、2019年11月～2020年1月であり、12月～2020年2月にかけて女性キャリア開発研究委員会で研究会を3回実施した。

アンケート結果およびヒアリング調査の結果は、2017年度の分析結果と比較するため当該調査と同様に学科専攻別に「専門職志向」と「非専門職志向」に分類した。本学4学部7学科のうち、健康科学部の学科および短期大学部のこども教育学科の卒業生を「専門職志向」とし、それ以外の学科卒業生を「非専門職志向」とした。なお、卒業時の学部・学科名が変更されている場合も、その2つに分類した。

本調査では匿名性を確保し、倫理的配慮を行った。

Ⅲ 調査結果

1 アンケート調査結果（卒業後7～16年）

はじめにアンケート調査結果を示す。回答者233名のうち、「専門職志向」は74名（31.8%）、「非専門職志向」は159名（68.2%）であった。

(1) 現在の勤務先について

現在の就業状況では回答者の80%が就業しており、就業形態について、「正社員・正職員」として就業している割合は、「専門職志向」45名（60%）、「非専門職志向」80名（50%）で、「専門職志向」の方が10ポイント高かった。就業形態別の内訳を図1に、仕事内容を図2に示す。

ここでは正社員・正職員として仕事についている「専門職志向」の45名と「非専門職志向」の80名に着目する。

「現在のあなたの仕事について」尋ねた24の設問において、「専門職志向」と「非専門職志向」で、「「そう思う」（「「そう思う」 + 「「どちらかというそう思う」」の計）の差が10ポイント以上あった項目を取り上げると（図3）、「専門職志向」の方が高かった項目では、「「ポジションに比べて責任が重い」」、「「ストレスが多い」」、「「定時退出するのに気を遣う」」、「「有給休暇をとるのに気を遣う」」の4項目であった、この4項目のうち下線の3項目は、卒業後2～5年の調査でも同様の結果で

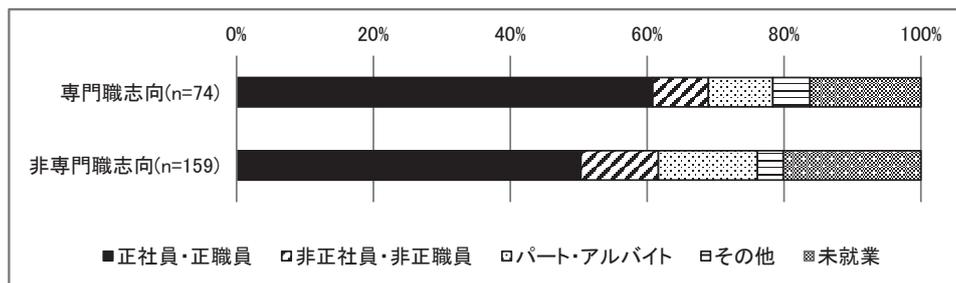


図1 就業形態（現在の勤務先）

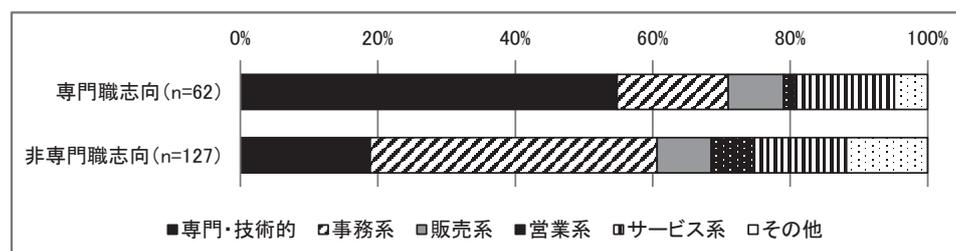


図2 仕事内容（現在の勤務先）

あった。一方、「非専門職志向」の方が高かった項目は、「残業の量は適切である」、「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」、「人間関係に悩みはない」、「仕事のフォロー体制や交代要員に不安はない」、「働き方に参考となる年長者がいる」、「福利厚生に満足している」、「育児休業をとりやすい環境である」、「介護休業をとりやすい環境である」、「全体的に働きやすい職場である」の10項目であった。このうち下線の6項目は、卒業後2～5年の調査でも同様であった。特に専門職志向において「定時退出するのに気を遣う」、「有給休暇をとるのに気を遣う」に対しては、明確に「そう思う」と回答している割合が高い。非専門職志向の方が高かった項目「育児休業をとりやすい環境である」、「介護休業を取りやすい環境である」は、そう思うと回答している割合が高い。「専門職志向」では卒

業後2～5年の調査でも多かった3項目「ストレスが多い」「定時退出するのに気を遣う」「ポジションに比べて責任が重い」が高く、就業継続阻害要因が含まれているのに対し、「非専門職志向」では10項目とも就業継続促進要因であることがわかった。

これらの結果から、「専門職志向」は「非専門職志向」と比べ、促進要因が少なく阻害要因が多いことが明らかとなり、卒業後2～5年の調査結果が支持された。

次に、正社員・正職員として働いている人の勤務先が、初職か転職後の職場かについて確認した。専門職志向の35.6%、非専門職志向の53.8%が初職を継続していた。

ここからは、初職継続者と転職者では現在の職場意識に対してどのような違いがあるのかを、「現在のあ

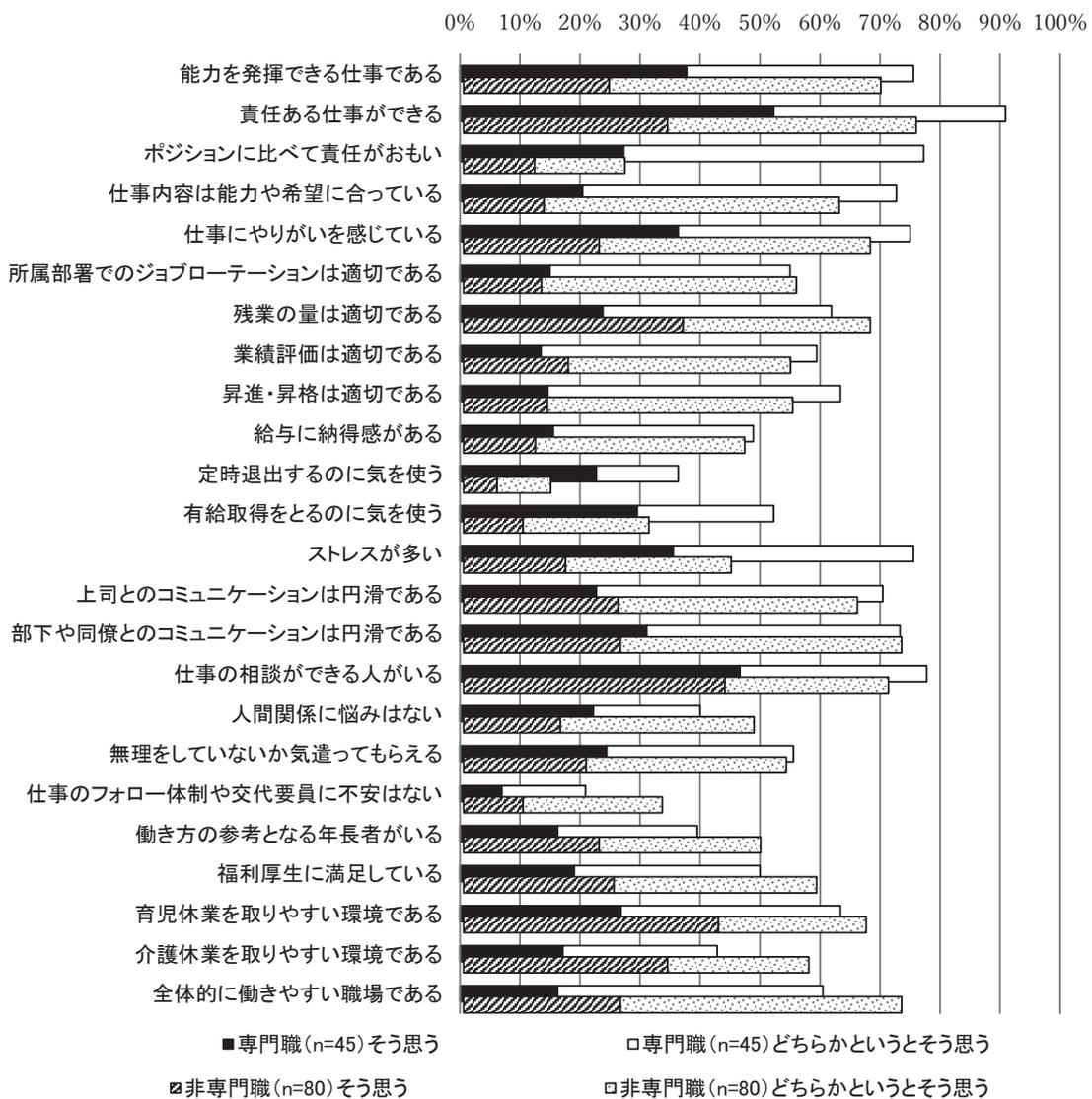


図3 現在のあなたの仕事について：「そう思う」の専門職と非専門職の比較

なたの仕事について」尋ねた24の設問を用いて比較する。

「専門職志向」において初職継続者の方が高い項目は、24項目中20項目である。17項目は促進要因、残りの3項目が阻害要因と考えられる「定時退出に気を遣う」「有給休暇をとるのに気を遣う」「ストレスが多い」であった。転職者の方が高い項目は、「能力を発揮できる仕事である」「責任ある仕事ができる」「ポジションに比べて責任が重い」「部下同僚とのコミュニケーションは円滑である」の4項目であるが、その違いは6ポイント以内であり、転職により促進要因が大きく高まった傾向は見られない。一方で「定時退出するのに気を遣う」「有給休暇をとるのに気を遣う」は10ポイント以上の低下が見られ、転職により精神面での負担は軽減されていると考えられる。

他方「非専門職志向」で初職継続者の方が高いのは、24項目中16項目で阻害要因はなかった。転職者と比べて10ポイント以上の違いがあるのは、初職継続者では「仕事内容は能力や希望に合っている」「残業の

量は適切である」「昇進・昇格は適切である」「ストレスが多くない」「上司とのコミュニケーションは円滑である」「福利厚生に満足している」「全体的に働きやすい」であった。

(2) 退職した理由

次に、退職した理由について確認する。働いた経験のある「専門職志向」73名中53名(72.6%)、「非専門職志向」157名中104名(65.6%)が退職を経験していた。勤務形態別の勤続年数を図4に示す。

「専門職志向」の正社員・正職員では1～2年で退職する割合が38名中10名(26.3%)で10名中7名が「上司とのコミュニケーションが円滑でない」、6名が「ストレスが多い」ことを退職理由にあげている。正社員の勤続年数別の退職理由(図5)を比較すると、「専門職志向」の退職者の60%以上が退職理由に選んだ要因は、「残業の量が適切でない」「ストレスが多い」「上司とのコミュニケーションが円滑でない」の3項目であった。2～3年、3～5年での退職理由としては、

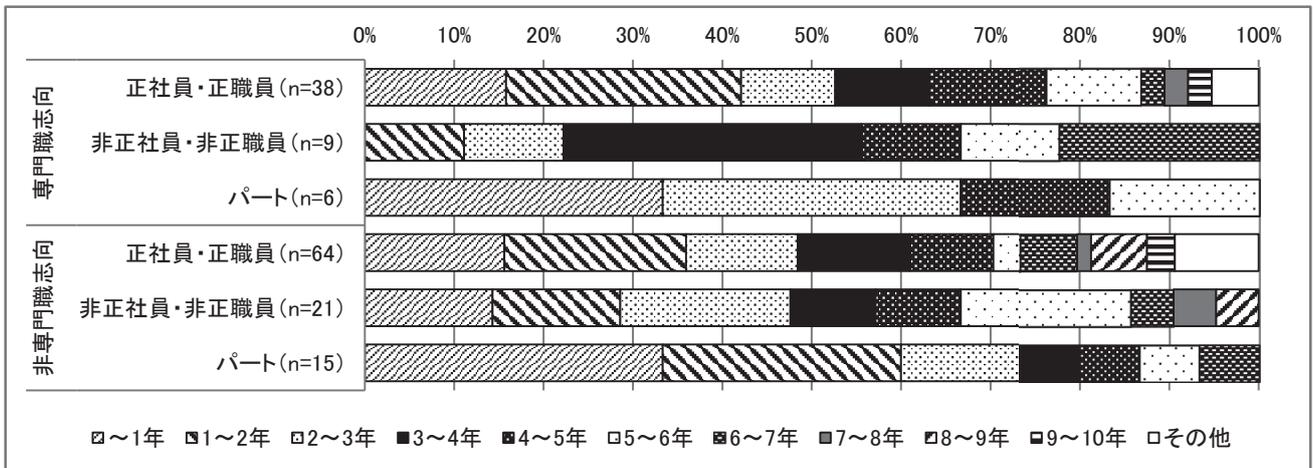


図4 初職の勤続年数

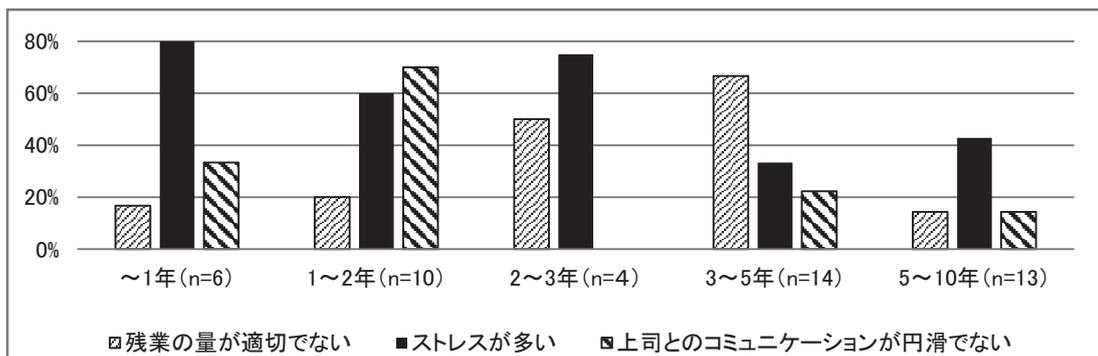


図5 専門職・正社員の退職理由

「残業の量が適切でない」という理由が高く、中堅社員として仕事が集中することから残業時間の増加が想像される。「非専門職志向」の正社員・正職員では、勤続年数別の退職理由として50%以上が選んでいる項目は、「仕事内容が能力や希望に合っていない」「残業の量が適切でない」「ストレスが多い」の3項目で、次いで「上司とのコミュニケーションが円滑でない」であった(図6)。

(3) 能力やスキルについて

「最初の勤務先で必要とされた能力やスキルの中で、

重要だと思われるもの」と「大学時代に身につけた能力やスキルの中で、重要だと思われるもの」を比較し、差の大きい上位3項目を取り上げる。

「専門職志向」の卒業生が身につけられなかった項目は、「コミュニケーション能力」(+23.0p)、「情報把握力」(+18.9p)、「ストレスをコントロールする力」(+16.2p)で(図7)、「非専門職志向」では、「情報把握力」(+21.4p)、「コミュニケーション能力」(+15.1p)、「柔軟性」(+15.1p)であった(図8)。「専門職志向」と「非専門職志向」の両方において、「コミュニケーション能力」「柔軟性」「情報把握力」「ストレスをコントロー

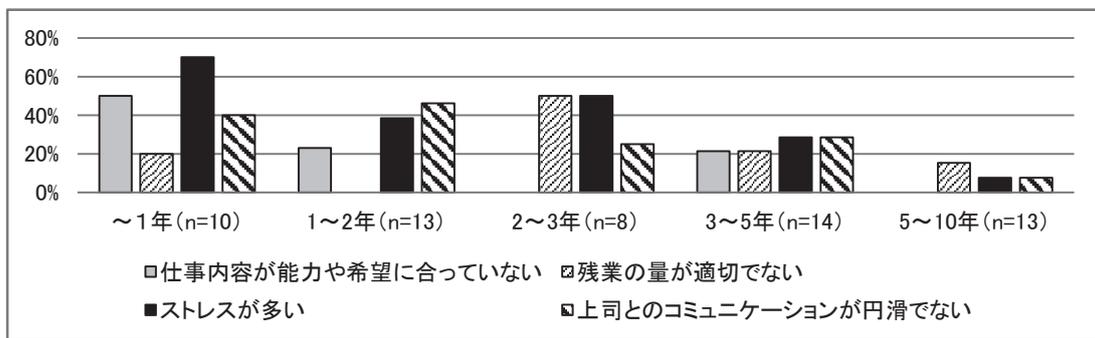


図6 非専門職・正社員の退職理由

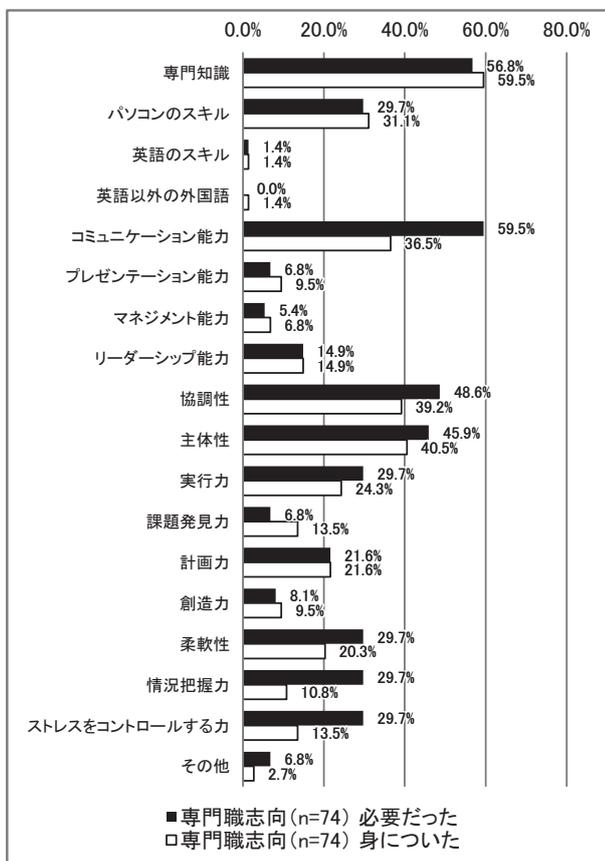


図7 専門職志向の未達成スキル

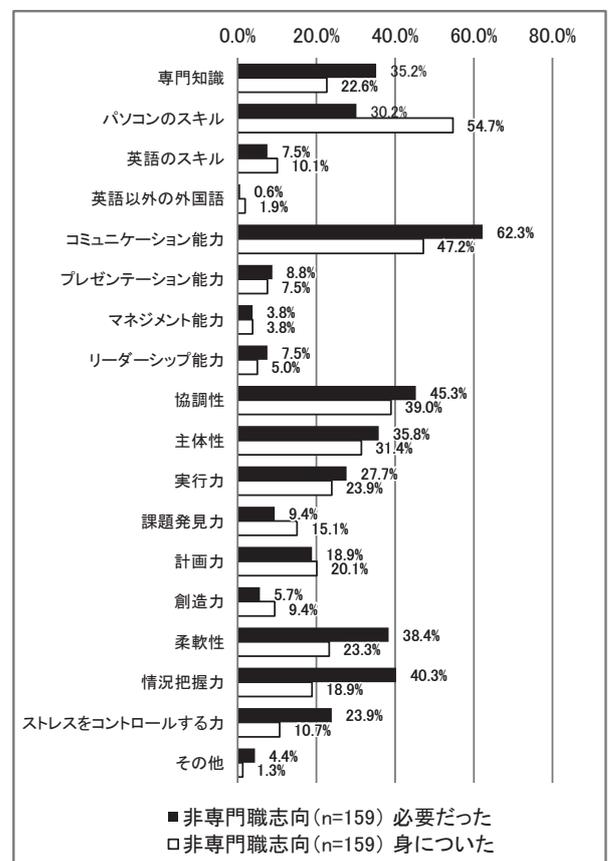


図8 非専門職志向の未達成スキル

ルする力」に不足を感じていたことがわかる。

(4) 求められる卒業生への支援

必要だと思う「卒業生への支援」(図9)を尋ねた結果、「専門職志向」、「非専門職志向」とも上位3項目は、「リカレント教育(資格取得・更新)などの充実」、「専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座」、「仕事のあっせん・キャリアカウンセリング」、であった。「専門職志向」と「非専門職志向」で差が10ポイント以上あった項目としては、「専門職志向」における「大学教員とのつながり」である。この結果から、

専門職では就職後もスキルアップの必要性が高く、専門的な知識を持った良き理解者とのつながりを期待していると考えられる。

(5) 女性が職業をもつことに対する意識

女性が職業をもつことに対する意識について、子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい(以下「職業継続型」と考える「専門職志向」は68.9%、「非専門職志向」は56.0%であった(図10)。内閣府(2016)の調査結果よれば、30~39歳の女性(n=218)における就業継続型が、60.1%であったことと比較すると、

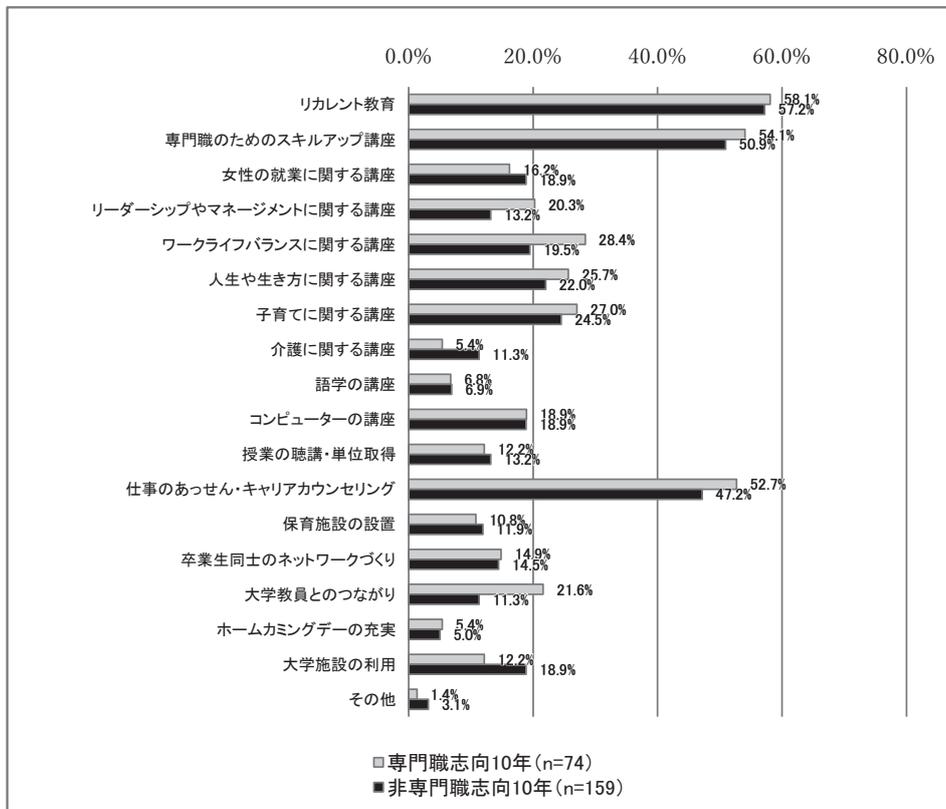
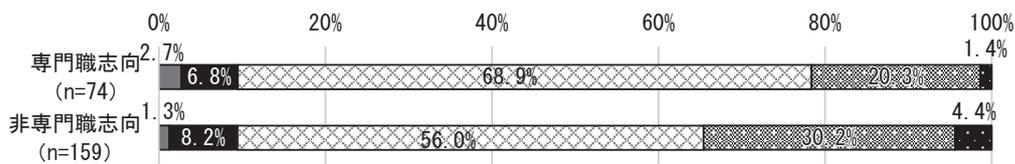


図9 必要だと思う卒業生への支援



- 女性は職業をもたない方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 子どもができるまでは職業をもつ方がよい
- ▨ 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- ▨ 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- 無回答

図10 女性が職業を持つことに対する意識

本学の「専門職志向」の卒業生は就業継続意識が高く「非専門職志向」の卒業生はその意識が比較的低い傾向にある。

2 アンケート調査結果 (2～5年調査と卒業後7～16年調査結果の比較)

ここからは、加藤ほか (2019) による卒業後2～5年のアンケート結果と、卒業後7～16年の卒業生に対するアンケート調査の比較を行い、卒業後2～5年と卒業後7～16年での就業意識の差異について検討する。

(1) 現在の仕事についての比較

新卒採用では、正社員・正職員化を前提とした非正規採用の事例も多く、卒業後2～5年調査の66名(正

規社員55名、非正規社員11名)と、卒業後7～16年調査の正社員・正職員125名の状況を「専門職志向」、「非専門職志向」別に比較する(図11)。

「専門職志向」で、卒業後7～16年で促進要因が10ポイント以上高いのは、「残業の量は適切である」、「昇進・昇格は適切である」、「福利厚生に満足している」、「育児休業をとりやすい」である。また阻害要因としては、「ポジションに比べて責任が重い」であるが、前回のインタビュー調査で、「専門職志向」の卒業生は、責任の重さをポジティブにとらえる傾向が見られた。反対に、促進要因で下がっている項目は、「能力を発揮できる仕事である」(-15.4p)「仕事にやりがいを感じている」(-12.9p)「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」(-20.6p)、「仕事の相談ができる人がいる」(-16.2p)「無理をしていないか気遣ってもら

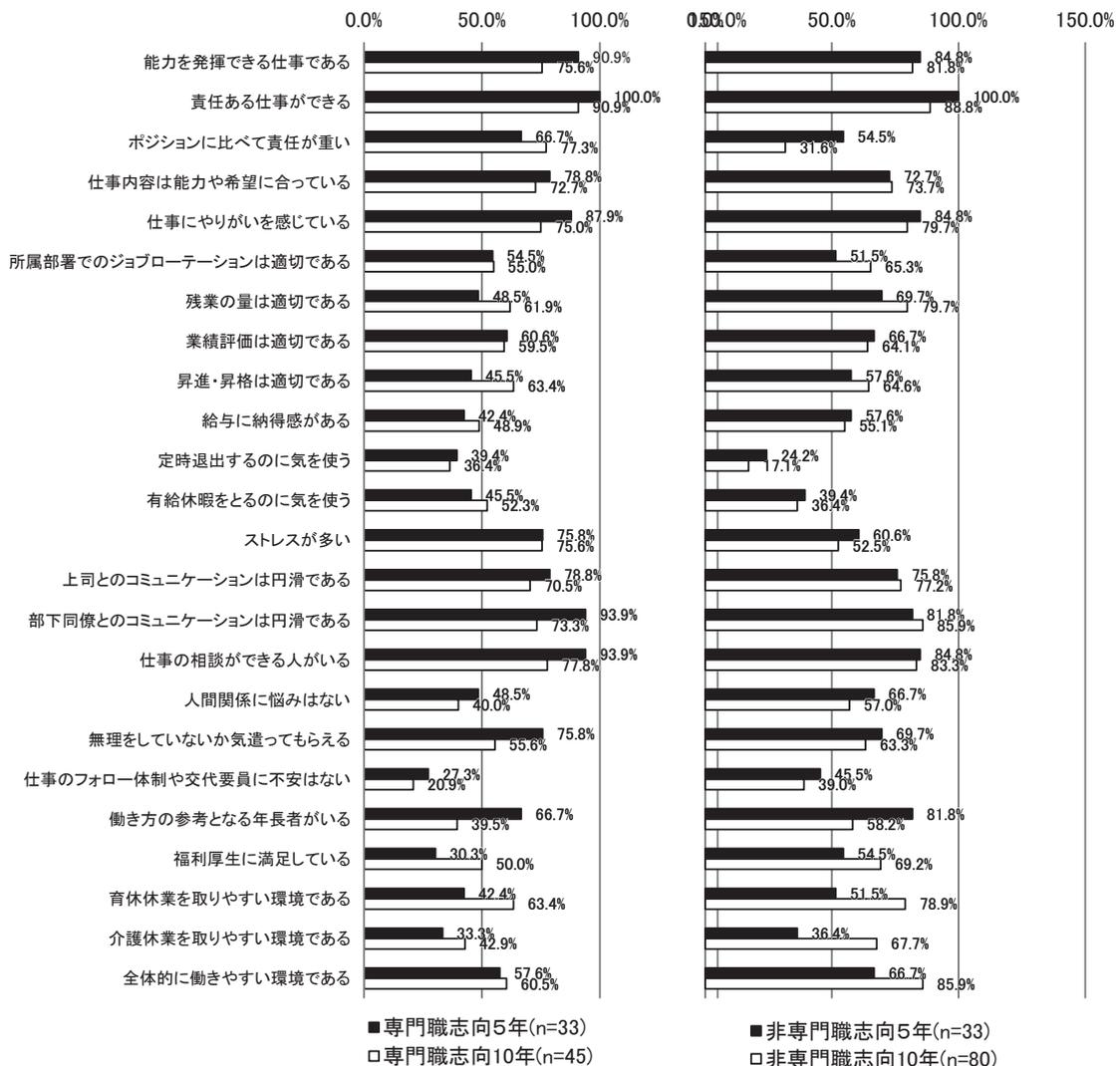


図11 現在のあなたの仕事について：「そう思う」の割合比較

える」(-20.2p)、「働き方の参考となる年長者がいる」(-27.1p)である。

「非専門職志向」の卒業後7～16年で上がっている促進要因は、「残業の量は適切である」(+10.0p)「福利厚生に満足している」(+14.7p)「育児休業をとりやすい環境である」(+27.4p)「介護休業をとりやすい環境である」(+31.3p)「全体的に働きやすい環境である」(+19.2p)であり、阻害要因で高まっている項目はなく「ポジションに比べて責任が重い」(-22.9p)が大きく下がっている。促進要因で下がっているのは、「責任ある仕事ができる」(-11.3p)「働き方の参考となる年長者がいる」(-23.6p)である。

「専門職志向」「非専門職志向」とともに、「働き方の参考となる年長者がいる」が下がっており、特に、「専門職志向」は「非専門職志向」に比べ、20ポイント低い。

卒業後2～5年調査で、「非専門職志向」より「専門職志向」の方が10ポイント以上高く、卒業後7～16年調査でその傾向が見られなかった項目は、「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」、「仕事の相談ができる人がいる」の2項目であった。

同様に卒業後2～5年以内調査の「非専門職志向」で10ポイント以上高く、卒業後7～16年の調査でその傾向が見られなかったのは、「給与（諸手当を含む）に納得感がある」の1項目である。

同様に卒業後2～5年以内調査の「非専門職志向」で10ポイント以上高く、卒業後7～16年の調査でその傾向が見られなかったのは、「給与（諸手当を含む）に納得感がある」(+15.3p)の1項目である。

(2) 退職した理由の比較

卒業後2～5年と卒業後7～16年で初職を5年以内で退職した理由を比較する。(図12)。

卒業後2～5年調査では、「福利厚生に満足していない」や「育児休業をとりやすい環境でない」という退職理由が、0%になっていることから、近年、制度面での女性が働く環境が全体的に改善されていることが考えられる。一方で「専門職志向」の退職理由では、卒業後2～5年調査で「人間関係の悩みがあった」要因での退職が倍増していることから、コミュニケーション手法や精神面でのフォローが必要であることが伺える。また卒業後7～16年の調査では「仕事内容

が能力や希望に合っていない」ことで初職退職にいたっている。この点については、ここ10年での改善が見られ、就職支援としての事前情報の提供が充実していると考えられる。

「非専門職志向」では、「能力を発揮できる仕事でない」「残業の量が適切ではない」「有給休暇をとるのに気を遣う」「ストレスが多い」ことで、退職にいたる割合が卒業後2～5年で増加している。特に「残業の量が適切でない」という要因は倍増していることから、かつては「非専門職志向」の初職が補助的な仕事内容だったが、近年では入社初期からいわゆる総合職としての仕事に従事する傾向にあると考えられる。

(3) 能力やスキルの比較

「専門職志向」の卒業後7～16年調査では、最初の勤務先で必要とされたが身につけられていなかった項目は「コミュニケーション能力」(23.0p)、「状況把握力」(18.9p)、「ストレスをコントロールする力」(16.2p)であった。卒業後2～5年調査でも、「ストレスをコントロールする力」「コミュニケーション能力」の不足が分析されている。

「非専門職志向」では、「状況把握力」(21.4p)、「コミュニケーション能力」(15.1p)、「柔軟性」(15.1p)であった。卒業後2～5年調査でも、「状況把握力」、「コミュニケーション能力」、「柔軟性」の3項目の不足が分析されており大きな変化は認められない。非専門職の内容として、「主体性（物事に進んで取り組む力）」、「実行力」、「課題発見力」については、最初の勤務先で必要とされたが身に付けられていなかった項目との差が減少しており、特に「主体性」と「課題発見力」は必要とされたとの回答が増えており、総合職として男女平等な仕事に従事していることが考えられる。多様化する社会で女子学生が社会参画できる教育が実現できていることは、本学の教育の成果と考えたい。

(4) 求められる卒業生への支援の比較

「専門職志向」で、卒業後2～5年と卒業後7～16年の調査を比較すると「リカレント教育（資格取得・更新）などの充実」を希望する卒業生が倍増している(図13)。またこのリカレント教育へのニーズが「専門職ためのスキルアップ講座・免許更新講座」以上に

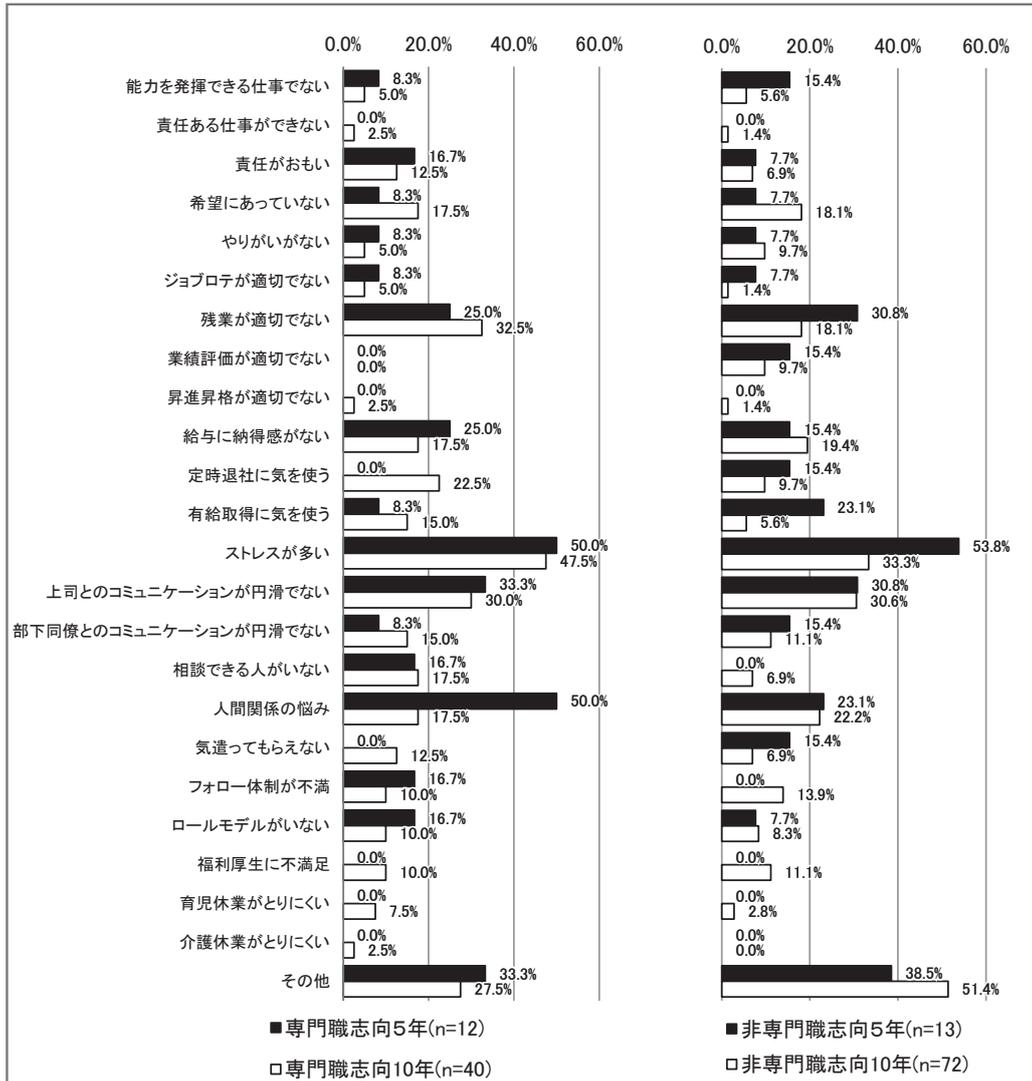


図 12 退職理由の比較

求められていることや、同時に「仕事のあっせん・キャリアカウンセリング」も高い傾向にあることから、管理職に向けた教育や転職及び再就職への意欲が想像される。

「非専門職志向」でも、卒業後7～16年の方が卒業生支援への期待が高まっている結果となった。就業と未就業者別に比較したところ、非正社員・非正職員、未就業、パート・アルバイトの順にニーズが高い傾向にあったことから、転職や再就職支援が求められていることがわかる。

(5) 社会通念の変化の比較

男女の地位が平等であるかどうかを問うた設問をもとに、卒業後2～5年調査と卒業後7～16年調査での社会通念の差を比較すると、近年この社会通念が大

きく変化していることが理解できる (図 14)。卒業後2～5年の学生において、家庭・職場・社会において男女平等と回答している割合が3割以上となっており卒業後7～16年よりも割合の増加が見られる。

3 ヒアリング調査結果—就業継続の促進要因と阻害要因

次に、ヒアリング調査結果を示す。表1は、調査対象者一覧である。ここでは、アンケート調査で尋ねた「現在のあなたの仕事について」の24項目を中心に「専門職志向」と「非専門職志向」の就業継続の促進要因と阻害要因について確認する。

(1) 専門職志向の場合

卒業後2～5年調査、卒業後7～16年調査、いずれにおいても「専門職志向」は、現在の仕事について

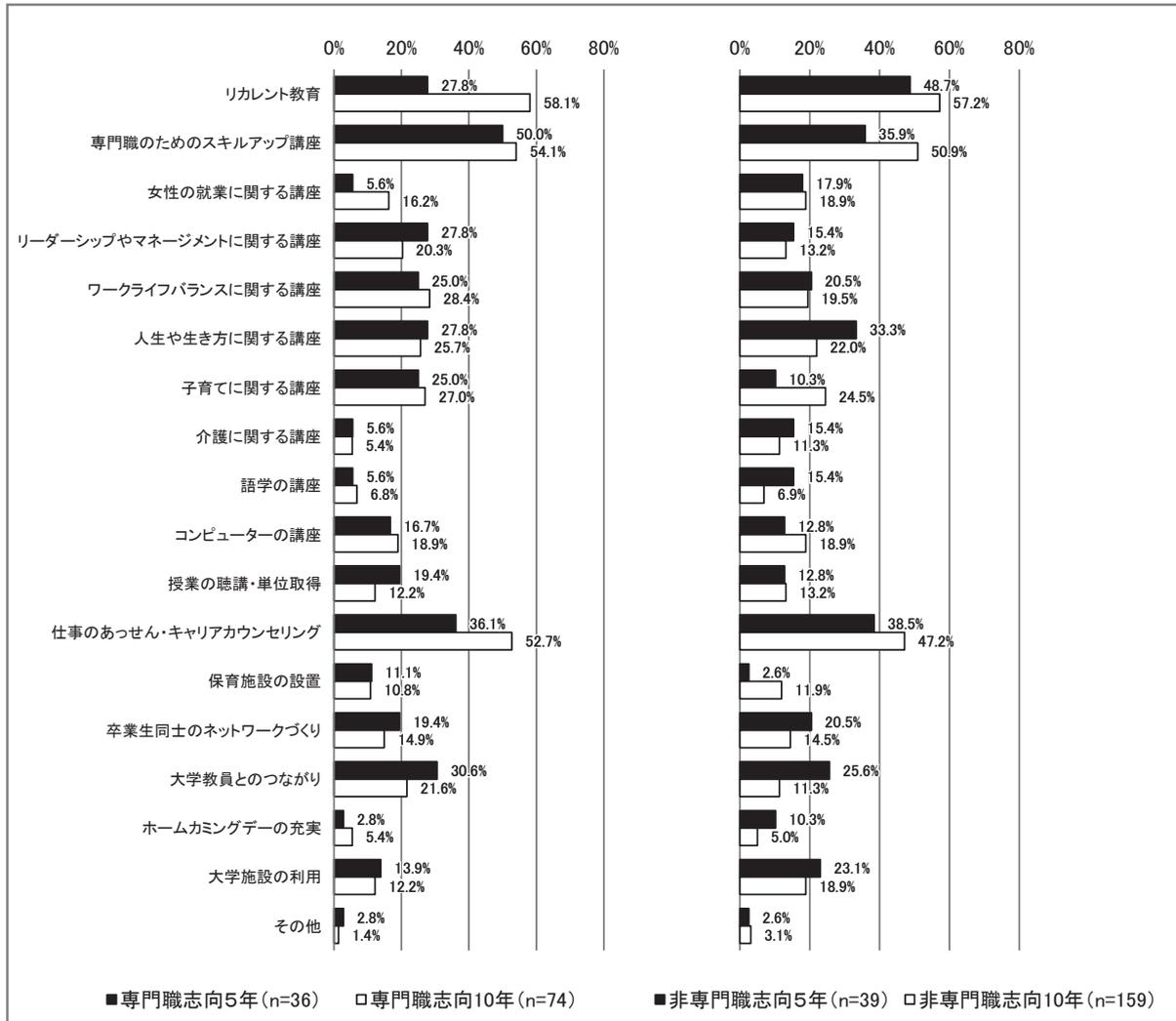


図 13 求められる卒業生への支援比較

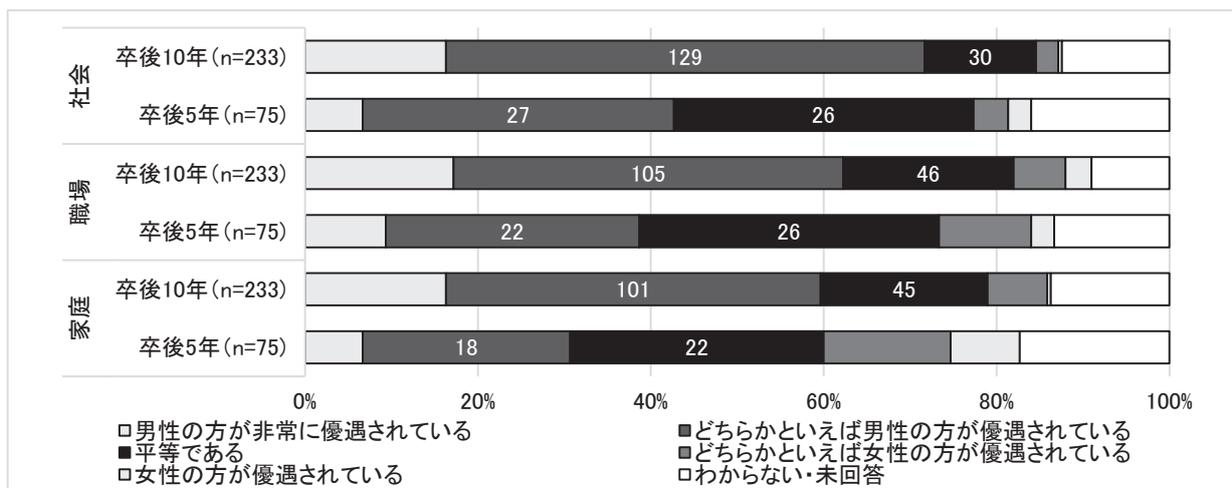


図 14 社会通念の変化

表1 ヒアリング調査対象一覧

	卒業学科	資格	就業形態	業種	職種	勤続年数	退職
A	専門職志向	幼稚園教諭	正社員・正職員	教諭・学習支援業、 医療・福祉	専門・技術職	6	経験有
F		保育士	正社員・正職員	教諭・学習支援業	専門・技術職	5	経験有
E		管理栄養士	正社員・正職員	医療・福祉	専門・技術職	2	経験有
G		社会福祉士・ 精神保健福祉士	正社員・正職員	医療・福祉	専門・技術職	8	経験有
J		(社会福祉士希望)	パート・アルバイト	医療・福祉	専門・技術職	3	経験有
D		(管理栄養士希望)	正社員・正職員	小売業	専門・技術職	—	—
L※		臨床心理士・ 精神保健福祉士	正社員・正職員	医療・福祉	専門・技術職	5	経験有
C	非専門職志向	—	正社員・正職員	小売業	販売職	2	経験有
H		—	正社員・正職員	運輸業	専門・技術職	—	—
I		—	正社員・正職員	情報通信業	事務職	—	—
K		—	パート・アルバイト	小売業	販売職	9	—
B		—	正社員・正職員	製造業	事務職	5	—

※ Lの卒業学科は非専門職志向で分類しているが、専門職としての経験をヒアリングしているため専門職志向として分析を行った。

「非専門職志向」より「ポジションに比べて責任が重い」、「ストレスが多い」、「定時退出するのに気を遣う」といった就業継続阻害要因と考えられる項目に「そう思う」と回答する割合が高い。これは、「専門職志向」の職場環境が「非専門職志向」に比べて良好ではない可能性を示唆している。実際、今回の調査（卒業後7～16年）で初職を継続している「専門職志向」は4割で、「非専門職志向」より2割近くも少ない。

ここでは、ヒアリング調査に応じてくれた「専門職志向」7名のうち、初職を継続しているDと、初職を退職したGの事例から、就業継続の促進要因と阻害要因を探ってみたい。

① 初職継続・職業継続型から「促進要因」を考える

「専門職志向」で初職を継続しているDは、女性が職業をもつことについて「子どもができてみずっと職業を続ける方がよい」と考えており、「職業継続型」の考えをもっている。働き続けようという気持ちがあってもかなわないケースも多いが、なぜ初職を継続できているのか。Dの事例から就業継続の促進要因を検討する。

36歳（調査当時）、専門職資格の取得を目指す学科に所属していたが、資格は取得しなかった。洋菓子店に入社して現在14年目。6年間の店舗勤務を経て、

商品開発を8年間担当している。もともと「食」に興味があり、大学時代の知識が活かしている。「責任ある仕事ができる」「仕事内容は能力や希望に合っている」「仕事にやりがいを感じている」「人間関係に悩みはない」「全体的に働きやすい職場である」と感じている。

Dは入社してから現在の仕事を得るまでについて、次のように振り返っている。

「入社をするときから洋菓子の事業部に配属をしてほしい、理由は商品開発がしたいからですと・・・(略)・・・だから入社してから、お店にいる期間もずっと、マネージャーであったりとか、いろんな上司が来るたびに、やりたいことを言い続けなさいっていうふうに直属の上司が教えてくれていたので、・・・商品開発にいつかはいきたいですっていう話をずっとして、その前に店長はやりますっていう、店長をやらないとわからないから、店長をやります。でも商品開発で洋菓子を開発することを、この部署で仕事させていただくっていうのが一番の夢ですからっていうのをずっと言い続けるっていうのを直属の上司から言われていたので、言い続けていたからなりました。ラッキーです。」

「初め、本当に大阪のお店に配属してもらったのはとてもありがたかったですけど、そこからずっと東京に行きたいって言い続けていたので・・・(略)・・・日本の首都知らないでこのままやっていたらどうかっていう不安です・・・(略)・・・わがままなだけかもしれません。でもありがたいことになんかさせてただけでるのは、会社の寛容さ(かなと思う)。」

「店舗は4店舗経験しました。入社してからすぐ大阪のお店で、そのあと東京の渋谷と神保町で仕事をして、もう一度大阪の難波に戻ってきて、店長をずっとしています・・・(略)・・・東京が2店舗、大阪2店舗ですね。」

Dの場合、入社時から商品開発に携わるという夢があり、それをかなえるために必要とされるポジションやスキルを意識的に獲得している。ロールモデルが存在しない職場で、情熱を持ち続けキャリアアップしていくケースは珍しい。そのためDは、自身の役割についても自覚している。

「(働き方の参考となる年長者は?)・・・女性でっていうのはないかなと思っています。男性はある程度はいますけれども、実際に子どもを育ててとかそういった方は、正直女性の先輩っていうのは今はいない、皆さん独身の方が仕事をされてる・・・(略)・・・なので、私たちがパイオニアみたいな感覚で頑張らないと、あとに続いてもらえないんじゃないかという思いは同期の中でも持ってるポイントではありますね。」

商品開発への熱意とパイオニアという自負、それに応えてくれる職場環境が、Dの初職での就業継続を支えているといえよう。

② 初職退職・職業継続型から「阻害要因」を考える
一方Gは、Dと同じ「職業継続型」だが、初職を7～8年で退職している。なぜ初職を退職したのか、就業継続の阻害要因について検討する。

31歳(調査当時)、社会福祉士の資格を持ち、現在の仕事は病院の相談員(Medical Social Worker)で、

患者の退院後のことを考える・相談にのる・介護保険の申請の手伝いをする・生活保護の申請に同行する・在宅生活がおくれるように調整する等を担当している。現在の仕事については、「能力を発揮できる仕事である」「責任ある仕事ができる」「仕事にやりがいを感じている」「残業の量は適切である」という反面、「ストレスが多い」とも感じている。

Gは初職を退職した理由として、「所属部署でのジョブローテーションが適切でない」「定時退出するのに気を遣う」「ストレスが多い」「仕事のフォロー体制や交代要員に不安はあった」「働き方の参考となる年長者がいない」を挙げている。

「・・・(母の手術の日に)休みたいですが、みたいな希望を出してたんですけど、とおらなくて・・・(略)・・・ちょうど土曜日とかだったんで、やっぱり人が土曜日って少ないし、ちょうど6年目ぐらいなんで、多分グループホームとかが建った時期だったかなと思うんで、結構人が慢性的に少ないし。そういう土曜日に支援に入る人って、結構限られた人しか入れないとかだったんで、休めなかったみたいな感じで。」

「・・・(キャリアアップについて)・・・ずっとこのままなんかなみたいなのとか、事業所、施設とかとしては、どんどんいろんなことをしてはいかはるけれども、それについていけないっていうか。ついていったところで、この施設での社会福祉士って何なんやるとか。」

「・・・(ソーシャルワーカーというより)ケアのほうが多かったかなっていう・・・(資格が)どの部分で生かしてるのかなっていうのもだんだんわからなくなってる。」

もっと短い年数で退職する職員も多い現場において、比較的長く勤めたGであったが、いくつかの出来事を通して疑問を感じるようになり、転職活動を経て現在の職を得た。初職で希望の仕事を手に入れた前出のDに対して、転職によって自身の資格・能力を活かせる仕事に就くことができたのがGの事例といえるだろう。

(2) 非専門職志向の場合

「非専門職志向」の場合、アンケート調査の結果から「仕事内容は能力や希望に合っている」「残業の量は適切である」「昇進・昇格は適切である」「ストレスが多くない」「上司とのコミュニケーションは円滑である」「福利厚生に満足している」「全体的に働きやすい職場である」が「促進要因」である可能性が高い。「非専門職志向」の正社員・正職員では、勤続年数別の退職理由として50%以上が選んでいる項目は「仕事内容能力や希望に合っていない」「残業の量が適切でない」「ストレスが多い」の3項目であることが示された。このことを参考に、ここでは、ヒアリング調査の結果から、「非専門職志向」の就業継続の促進要因と阻害要因を具体的に検討する。

① 初職継続・就業継続型から「促進要因」を考える

まず「促進要因」について、非専門職志向で初職を継続しているHのヒアリング内容から検討する。

Hは自身の職場環境について以下のように話している。

「例えば朝9時に入って、そのまま夜の10時まで働くので、で、そのまま泊まりなので。翌朝5時に起きて。(中略)。2日で1セットみたいな感じなので、拘束時間がすごく、24時間、5時間、拘束時間っていうふうに明記されてる。(中略)。夜勤明けがもう午前中とかなので、実質半休みたいな感じの気分なので、で、平日が休みも多いので、世間の人と動きが逆」

この環境に対して、Hは「こんな大変なんだと思ったんですけど、慣れちゃいました」、「(自分に)合ってたかなって思います」と肯定的に受け止めている。また、Hは「仕事内容は能力や希望に合っている」「全体的に働きやすい職場である」に対して「そう思う」と回答しており、初職を継続することで、自分にあった働き方をできるようになっていることが窺える。このように、Hのヒアリングから、「促進要因」として、福利厚生、仕事内容、業務量、責任などが自分にとって「希望」「適切」ということが重要な「促進要因」のキーワードとなることが示唆される。

さらに、Hは、現在のポジションに満足せず、キャリアアップを目指している。

「同じく選抜研修出られた、本当はかなり上の先輩で、そうです、女性で2人目か、そんなぐらいの方なので、で、ちゃんと結婚もして(笑)、お子さんもいらっしゃるので、ああ、私のロールモデルだななんて思いながら(笑)、参考ですね、させてもらってます」

「働き方の参考となる年長者」の存在や「昇進・昇格」が仕事のモチベーションであり、「促進要因」となっているとと言える。

② 初職退職・就業継続型から「阻害要因」を考える

一方で、Hと同様の勤務条件、環境に対して、「働きにくい」と感じる女性もいることも事実である。このことは、Bへのヒアリングから明らかとなった。非専門職志向で初職を退職しているBのヒアリング内容から「阻害要因」について検討する。

Bは初職退職後、現在は製造業で事務職をしている。大学卒業後はHと同じ会社に就職した。

「実は入って1週間目に、もう辞めようと思って。向いてないわと思って。(中略)体力の問題が、やっぱりきついですね、夜勤とかは、24時間勤務なんですよ、基本が。例えば朝9時から次の日の朝9時まで。1日交代みたいなやつなんで、で、休憩は間、間にあるんですけど、例えば夜中12時に終わって仮眠3時間ぐらい取って、また朝4時ぐらいから。ちょっときついなってというのが…」

「我慢して体調崩すかもしれないのも嫌だなと思って」

Bはこの勤務条件と環境で5年間は勤務し、能力も評価もされていたが、本人の「希望」に合った仕事内容ではなく、仕事に対する責任や仕事のやりがいは自分にとって「適切」というわけではなく働きやすい職場ではなかった。Bの退職理由は、「仕事内容が能力や希望にあっていない」「残業の量が適切でない」「ストレスが多い」など、アンケート調査でも上位項目の

ものと同じであり、これに体力の限界が加わった。

Bは現在、製造業で事務系の業務に従事している。福利厚生、残業量や処遇などにも満足している。仕事の責任、やりがいに関しては、以下の通りである。

「管理職とか、そういうわけではないので。もちろん、やってる仕事は責任持ちますけれども、例えば何かあって責任問われるとか、そういう意味としては、そこまで任せてはもらってないかなというところですね。」

ただし、本人はこれ以上に責任のあるポジションを望んでいない。このような勤務条件、環境を働きやすい職場であると感じており、「よっぽど何か嫌なことがない限りは、いるかなとは思う」と述べている。また、「働き方の参考となる年長者」の存在に対して、以下のコメントにも注目したい。

「(自分がこんなふうに) になりたいなというよりか、自分の先輩とか勤続長い方がいらっしゃって、同じ感じになっていくのかなっていうような、そういう参考には。(中略) (そういう働き方が) できたらなというよりかは、こういう感じなのかなぐらいな。」

「働き方の参考となる年長者」は、目指すべき理想像ではなくても、同じ職務、ポジションでの働き方の参考として肯定的に受け止められる姿であれば良い。その年長者を通じて、職場での将来見通しを持てれば「促進要因」となるようだ。

このようにBのヒアリングから、福利厚生、仕事内容、業務量、責任などが自分にとって「希望」「適切」と思えたHには「促進要因」であるが、本人の「希望」ではなかったBにはストレスであり「阻害要因」となることが明らかになった。

4 「現在のあなたの仕事について」の項目間相関分析

ここでは、「現在のあなたの仕事について」の24の設問について、アンケート項目間の関連を確認し、専門職志向と非専門職志向の共通点と相違点、またこれらの特徴について考察したい。比較方法は、各項目に対する回答を「そう思う」=1～「そう思わない」=4の4段階で得点化し、専門職志向64名、非専門職

志向126名それぞれにスピアマンの順位相関分析を行った。無回答、現在職についていない回答者、また「わからない」は欠損値とした。

専門職志向の特徴として「昇進・昇格は適切である」と「所属部署でのジョブローテーションは適切である」($r_s = .74, p < .001$)「給与(諸手当を含む)に納得感がある」と「所属部署でのジョブローテーションは適切である」($r_s = .77, p < .001$)、「給与(諸手当を含む)に納得感がある」と「業績評価は適切である」($r_s = .75, p < .001$)に有意な強い相関が見られた。

「非専門職志向」においては、「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」と「上司とのコミュニケーションは円滑である」($r_s = .74, p < .001$)に有意な強い相関が見られた。非専門職のインタビューでは、「働き方の参考となる年長者がいる」が促進要因として挙げられていることから、周囲の部下や同僚、また上司とのコミュニケーションの中でロールモデルを発見したり、自身にとって理想的な働き方を伝えられたりすることが重要と考えられる。

5 アンケート調査とヒアリング調査のまとめ

以上で、アンケート調査とヒアリング調査の結果を示してきたが、その結果を概観したい。

まず、アンケート調査で「現在の勤務先について」尋ねた結果、「専門職志向」は「非専門職志向」と比べ、促進要因が少なく阻害要因が多いことが明らかとなり、卒業後2～5年の状況をまとめた第2弾調査結果が支持された。また初職継続と転職者では現在の職場意識に対してどのような違いがあるのかを確認したところ、初職を転職しても必ずしも職場環境が改善されているとは限らないことがわかった。初職継続者の傾向をみたところ、就業期間に伴って促進要因が増えていたことはなかったが、継続をする中で自分にあった働き方を見つけ適切な業績評価を得ていることから、初職を継続することが一定の社会的評価につながるということが明らかとなった。次に退職理由を尋ねた結果、「専門職志向」「非専門職志向」ともに、1～2年で退職する理由のもっとも重大な要因は「上司とのコミュニケーションが円滑でない」ことが挙げられ指導者との関係性が早い時期に重要であることが示唆された。「専門職志向」の非正職員は少数ながら1年未満での退職者は0名である一方で、3～4年での退職者が多いこ

とと転職正社員の割合が高いことから、専門職志向では、非正規雇用後3年程度で正規雇用への転換や転職をしていると考えられる。

「専門職志向・正社員正職員」の退職理由としては、2～3年で退職の約50%、3～5年で退職の70%弱が「残業の量が適切でない」と回答している。「非専門職志向」では、1年未満の退職で約50%が「仕事内容が能力や希望に合っていない」、2～3年で退職の50%が「残業の量が適切でない」と回答している。「専門職志向」「非専門職志向」ともに、1～2年で退職する理由のもっとも重大な要因は「上司とのコミュニケーションが円滑でない」、2～3年では「残業の量が適切でない」ことである。一般的に就職後2年は仕事を覚える時期であることを想像すると、その時期のフォロー状況が就業継続に影響を及ぼすと考えられる。

最初の勤務先で必要とされた能力やスキルと、大学時代に身に付けた能力やスキルの差については、「専門職志向」と「非専門職志向」の両方において、「コミュニケーション能力」「柔軟性」「状況把握力」「ストレスをコントロールする力」に不足を感じていたことがわかった。必要だと思う「卒業生への支援」(図9)を尋ねた結果、「専門職志向」、「非専門職志向」とも上位3項目は、「リカレント教育(資格取得・更新など)の充実」、「専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座」、「仕事のあっせん・キャリアカウンセリング」であった。特に専門職では就職後もスキルアップの必要性を強く感じており、専門的な知識を持った良き理解者とのつながりを期待していると考えられる。

卒業後2～5年の調査結果と卒業後7～16年の調査結果の比較についても、その結果をまとめておく。

初職継続状況を俯瞰すると、卒業後7～16年で正社員・正職員として働いている人は、「残業の量は適切である」「昇進・昇格は適切である」「福利厚生に満足している」に対して納得感が高まっていることがわかった。特に、非専門職志向の結果で「全体的に働きやすい」との回答が増えていた。他方、未就業者を比べた場合、専門職志向で16%、非専門職志向で20%となっており、学生時代に就業継続の意義を明確にすることがその後の意識に影響することがわかる。さらに転職理由としては、特に「非専門職志向」において

「残業の量が適切でない」という要因は卒業後2～5年の調査の方が、卒業後7～16年調査と比較して倍増していることから、かつては「非専門職志向」の初職が補助的な仕事内容だったが、近年では入社初期からいわゆる総合職としての仕事に従事する傾向にあることが考えられる。最初の勤務先で必要とされた能力やスキルと、大学時代に身に付けた能力やスキルの差については、卒業後2～5年調査と比較しても大きな変化は認められなかった。必要とされる卒業生支援については、「専門職志向」の卒業生を比較すると「リカレント教育(資格取得・更新など)の充実」を希望する卒業生が2倍に増加していることが明らかとなった。この結果から、管理職に向けた教育や転職及び再就職への意欲が想像される。

次に、ヒアリング調査では、「専門職志向」の場合には、夢をかなえるために必要とされるポジションやスキル、自身の役割についても自覚していること、またその役割意識に応じてくれる職場環境が就業継続を支えていると考えられる。反対に阻害要因としては、自身の資格や能力を活かせない環境に納得ができないことが転職つながっていた事例をみた。また「働き方の参考となる年長者」の存在や「昇進・昇格」が仕事のモチベーションであり、「促進要因」となっていると言える。阻害要因は初職継続、転職のどちらにおいても、その職場環境で自分にあった働き方ができると感じられることが、重要であると考えられる。

Ⅳ 考察

ここでは、本学卒業生のアンケートおよびヒアリング調査結果から明らかになったことを踏まえ、女性の就業継続に関する課題を確認する。

1 職場環境について

「働き方の参考となる年長者がいる」については、「専門職志向」より「非専門職志向」の方が20ポイント高かった。また、「育児休業が取りやすい環境である」は双方で割合が高くなっているが、「介護休業が取りやすい環境である」は「非専門職志向」の方が25ポイント高かった。これらのことから性別に関係なく制度面の対策は、非専門職志向の職場で進んでいるよう

に見受けられる。女性の就業継続に関しては、男女共に働きやすい制度面の充実が必要と考えられる。

2 「専門職志向」卒業生にみる課題

専門職志向の卒業生について考察する。現在の勤務先について、卒業後2～5年調査と卒業後7～16年調査を比較して勤務年数が長くなることで値が下がっている項目は、「能力を発揮できる仕事である」「仕事にやりがいを感じている」「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」「仕事の相談ができる人がいる」「無理をしていないか気遣ってもらえる」「働き方の参考となる年長者がいる」であった。卒業後2～5年調査で「非専門職志向」より「専門職志向」の方が10ポイント以上高く、卒業後7～16年調査でその傾向が見られなかった項目は、「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」「仕事の相談ができる人がいる」で、この結果から専門職志向の職場においては仕事の経験を積むことで自律性が高まり周囲との関わりが希薄になるとも考えられ、仕事のやりがいへの影響が懸念される。

退職理由についてみると「専門職志向」の退職者の60%以上が退職理由に選んだ要因として、「残業の量が適切でない」「ストレスが多い」「上司とのコミュニケーションが円滑でない」の3項目が挙げられた。卒業後2～3年、3～5年での退職理由としては、「残業の量が適切でない」という理由が高く、中堅社員として仕事が集中することから残業時間の増加が想像され、業務の改善が課題と言える。必要とされる卒業生支援を見ると、卒業後2～5年調査と卒業後7～16年調査では「リカレント教育（資格取得・更新など）の充実」を希望する卒業生が倍増している。またこのリカレント教育へのニーズは、専門的なスキルの向上以上に、管理職に向けた教育や転職及び再就職への支援プログラムなど、幅広い領域にまたがるリカレント教育が求められている。

3 「非専門職志向」卒業生にみる課題

次に非専門職志向の卒業生について考察する。卒業後2～5年調査と卒業後7～16年調査を比較して、卒業後7～16年で阻害要因として高まっている項目は「ポジションに比べて責任が重い」(-22.9p)が大きく下がっている。促進要因で下がっているのは、

「責任ある仕事ができる」「働き方の参考となる年長者がいる」であるが、勤続年数や能力に見合ったポジションに就いているか確認が必要である。勤続年数別の退職理由をみたところ、50%以上が選んでいる項目は、「仕事内容が能力や希望にあっていない」「残業の量が適切でない」「ストレスが多い」の3項目であった。また卒業後2～5年調査で見られ、卒業後7～16年の調査でその傾向が見られなかったのは、「給与（諸手当を含む）に納得感がある」の1項目である。これらの結果から、職業を維持することは「収入を得るため」だけでなく、社会への貢献として人生を豊かにするものとしてとらえ就業継続していると考えれば、本学の教育目標（働く意義の理解）を達成していると考えられる。卒業後7～16年で正社員・正職員として働いている人は、「残業の量が適切である」「昇進・昇格は適切である」「福利厚生に満足している」に対しても卒業後2～5年調査に比べ納得感が高まっており、「全体的に働きやすい」との回答が増えていることから「自分なりの働きがい」を見出していると考えられる。ただ、未就業率を比べた場合、専門職志向で16%、非専門職志向で20%となっていることから、働きがいを見いだせず退職してしまうことも想像できる。就業継続の意義とモチベーション維持、メンタルヘルス向上への支援が必要とされていると考える。

V 終わりに

本稿では、卒業後7～16年の卒業生に対するアンケート調査およびヒアリング調査の結果をまとめるとともに、第2報で扱った卒業後2～5年の卒業生に対するアンケート結果との比較を行い就業意識の差異を検討してきた。これらの結果をふまえ、学生の初職継続意識の向上や卒業生支援に必要な取り組みとして、「ロールモデルの提示と卒業生ネットワークの構築」、「卒業生のためのキャリア相談」、「学び直しの機会の提供」の3点を提示する。ここでは、すでに施行されている取り組みと今後の課題についてまとめる。

1 ロールモデルの提示と卒業生ネットワークの構築

1点目として、多様なロールモデルとの交流を促す機会の充実である。ロールモデルの存在は就業継続の意義を見出す上で重要であるが、職場ではその存在を

見つけることが難しい場合が少なくない。そこで在学生と卒業生の定期的な交流会や、卒業生の活躍を知ることができる交流スペースの充実を図るとともに、卒業生同士の交流の場を計画した。

2019年度から設置している交流スペースには、卒業生のプロフィールとともに現在従事している「仕事内容」、「その仕事を選んだ理由」、「仕事のやりがい」、「大学時代に身に付けた能力やスキル」等を掲示し卒業生の活躍を知る機会を提供している。今後は、授業等のゲストスピーカーとして来校する卒業生に対してもプロフィールの掲示を依頼するなど交流スペースの充実を図りたい。

2020年度には、東京と福井にて本校の女性の就業継続に関する研究発表会を開催し卒業生にも参加してもらった。発表会は本校の取り組みを周知するとともに卒業生同士の活発な交流の場として機能したことから、今後も引き続きこのような交流の場を設け社会で活躍する卒業生同士の交流を促進することを目指したい。

2 卒業生のためのキャリア相談

2点目として、在学生向けに提供しているキャリアカウンセリングを、より広く卒業生へも提供することである。就業継続にはモチベーションの維持やメンタルヘルス向上への支援が不可欠であり、資格を持ったプロのキャリアアドバイザーとのカウンセリングを通して仕事上の悩みや困難を解決する機会の提供は就業継続に対して有効であると考えられる。2020年度からの新たな取り組みとしてミーティングツール zoom を活用したオンラインキャリアカウンセリングを取り入れ、遠隔や自宅からでも気軽にキャリア相談ができるよう配慮している。

2020年度中に実施した卒業生向けのキャリアカウンセリングでは、子育てと仕事を両立させながらも自己実現を果たしたいという相談や、子育てが一段落したタイミングでのキャリアアップに関する相談が寄せられた。面談を通して「キャリアアップに対して背中を押してもらえた。自分なりに動いてみたい。」といった意思表示や、「これまで感じてきた働く上での喜びや楽しさを初めて言語化できた。今後何を目標にキャリアチェンジしたいのか改めて考えたい。」などの感想が聞かれた。卒業生のためのキャリア相談は、キャ

リアに関する悩みや不満を受け止めるだけでなく、キャリアアップやキャリアチェンジにつながる具体的な行動のきっかけになることが分かった。今後はより多くの卒業生に向けてキャリア相談の受け方を情報発信し相談機会を提供したい。

3 学び直しの機会の提供

最後は、学び直しの機会の提供である。本校では2019年度より京都府の支援を受け、卒業生の再就職支援やキャリアアップのための「リカレントプログラム」を実施している。その中で、子育てを終えキャリアアップを目指す受講生から「いきなりの現場復帰には不安がある」との意見が寄せられたことを受け、短期間のインターンシップに取り組んでいきたい。今後はインターンシップを通して地元の連携企業の開拓に取り組み、2023年度に「実践型インターンシップ」の開講を目指している。これらの取り組みにより、リカレント受講生の学び直しの場を充実させるとともに、再就職を受け入れる企業を開拓し再就職マッチングにつなげたい。

さらに本学では、リカレント教育課程を運営する5大学²とともに「女性のためのリカレント教育推進協議会」を発足し、卒業生のための学び直しの機会としてリカレントプログラム提供している。遠方の卒業生も参加できるようにオンライン教育を取り入れ、今後も引き続きリカレント教育普及のための様々なプログラムを企画する。

今後の研究課題として、現在実施中の卒業後18～26年の卒業生を対象としたアンケート調査の結果も合わせて、卒業後2～5年、卒業後7～16年、卒業後18～26年での就業意識の差異について研究する。またその中で、指導者の立場となった卒業生からのヒアリングを通して職場環境として長期就業しやすい要因について明らかにしていきたい。

注

- 1 アンケート項目作成にあたっては、日本女子大学現代女性キャリア研究所の大沢(2013)、岩田・大沢(2015)、昭和女子大学女性文化研究所(2016)、東洋英和女学院大学学生支援(就職支援GP)・東洋英和女学院大学卒業生のライフコース研究会

(2012)、東京女子大学キャリア・センター (2016)、和洋女子大学総合研究機構(2016)、内閣府(2016)、京都府 (2009)、京都市 (2015) を参考とした。

- 2 日本女子大学、関西学院大学、明治大学、福岡女子大学、京都女子大学、京都光華女子大学

文 献

- 岩田正美・大沢真知子著、日本女子大学現代女性キャリア研究所編著 (2015) 『なぜ女性は仕事を辞めるのか：5155 人の軌跡から読み解く』 青弓社
- 大沢真知子 (2013) 「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究『女性とキャリアに関する調査』結果報告書」平成 23 年度～平成 27 年度文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業. 日本女子大学現代女性キャリア研究所
- 加藤千恵・吉田咲子・小山理子・関めぐみ・藤谷ゆう (2018) 「女子大学・女子短期大学における就業継続支援システムの構築に向けた予備的研究——在学生・教職員・卒業生に対するキャリアについてのアンケート調査結果」『京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部研究紀要』56：71-85.
- 加藤千恵・吉田咲子・小山理子・関めぐみ・藤谷ゆう (2019) 「女子大学・女子短期大学における就業継続支援システムの構築に向けた予備的研究 (2) ——卒業生を対象としたキャリアについての調査結果(卒業後5年以内の状況)」『京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部研究紀要』57：119-136.
- 京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部 (2018) 「女性キャリア開発研究センター 2018 年度報告書」
- 京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部 (2019) 「女性キャリア開発研究センター 2019 年度報告書」
- 京都市 (2015) 「男女共同参画に関するアンケート報告書 (平成 26 年調査)」
<https://www.city.kyoto.lg.jp/bunshi/cmsfiles/contents/0000180/180235/danjyo.pdf> (アクセス 2019 年 9 月 19 日)
- 京都府(2009)「男女共同参画に関する府民意識調査(平成 21 年調査)」
<https://www.pref.kyoto.jp/josei/documents/>

- 1285041911390.pdf (アクセス 2019 年 9 月 19 日)
- 昭和女子大学女性文化研究所編 (2016) 『女性とキャリアデザイン (昭和女子大学女性文化研究叢書 第十集)』 御茶の水書房
- 東京女子大学キャリア・センター (2016) 「卒業生 就業の現状と職業意識調査」
http://office.twcu.ac.jp/univ/alumnae/request/pdf/01_shugyoujoukyou.pdf (アクセス 2019 年 9 月 19 日)
- 東洋英和女学院大学学生支援 (就職支援 GP)・東洋英和女学院大学卒業生のライフコース研究会(2012) 「『卒業生のキャリア形成の実態と意識』 東洋英和女学院大学卒業生調査報告書」
- 内閣府(2016)「男女共同参画社会に関する世論調査(平成 28 年 9 月調査)」
<https://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/index.html> (アクセス 2020 年 9 月 19 日)
- 和洋女子大学総合研究機構 (2016) 「和洋女子大学の教育と卒業後のキャリアに関する調査」
- World Economic Forum (2020) “The Global Gender Gap Report”.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (アクセス 2020 年 9 月 10 日)