

論 説

女性活躍推進法と女性の キャリアデザインに関する一考察

菊 原 武 史

1. はじめに

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、いわゆる「女性活躍推進法」が、2015年8月28日に、2025年までの時限立法として、国会で成立した⁽¹⁾。この法律は、2019年5月29日に、行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等を内容として改正され、2020年6月1日から施行された。さらに2022年4月1日より、対象企業が「常用労働者301人以上企業等」から、「101人以上」に拡大して施行された。この女性活躍推進法に代表されるように、今まで以上に女性のキャリアを後押しするような社会になってきた。これらの変化は現在進行形で重要な問題である。多様性のある社会の中で女性の取り巻く環境も変化した。関連する法律の整備も進む中で、本稿では、キャリアデザインの観点から考察を試みたい。

少子高齢化が進む中で、大学進学率は上昇し、かつそのうち女子学生が占める割合が半数近くになっている。文部科学省の2023年度の学校基本調査⁽²⁾によれば、大学進学率は57.7%となっており、過去最高を更新し、大学全体の在学者数は、294万6千人で、前年度より1万5千人増加し、過去最多となった。大学学部の女子学生は、120万4千人で、前年度より3千3百人増加し、学部学生に占める女子学生の割合は45.7%で過去最高比率となった。

女性活躍推進法の成立以前から多くの女子学生のキャリア意識に焦点が当てられた研究が行われてきた(安達,2008)⁽³⁾。法整備がなされてきた中で、男

(1) e-GOV 検索 <https://laws.e-gov.go.jp/law/427AC0000000064/>

(2) 文部科学省ホームページ、学校基本調査－令和5年度 結果の概要－ https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/2023.htm

(3) 安達智子、「女子学生のキャリア意識－就業動機、キャリア探索との関連－」、心理学研究、2008年、第79巻第1号、pp.27-34

子学生も含めて大学生のキャリア意識が変化してきた可能性が考えられる。企業の取り組みやキャリア教育などにより、少しずつ変わってきたことも予測される。本学では「駒澤大学生の学生生活に関するアンケート調査」を行っているが、後半の設問に就職活動やキャリアに関連する項目を設けている。

本稿は、主に女性のキャリアデザインの問題に関して、このアンケート調査を分析することで、キャリア意識の現実を浮き彫りにすることを目的とする。なお、本稿の分析データは、ダイバーシティ推進本部による令和5年度12月に実施した駒澤大学経済学部村松幹二教授による「駒澤大学生による学生生活・多様性アンケート調査報告」で使用された個票データを用いている。個票データの中で、主に「女子学生のキャリア」に絞って「キャリア形成」に対する考え方の分析を行う。

2. 日本のジェンダー・ギャップの現状

まず、世界におけるジェンダー・ギャップに関する日本の立ち位置を確認する。これまで先進諸国の中で職場の女性の地位が日本ほど低い国はないと指摘されてきた。World Economic Forum (WEF: 世界経済フォーラム) による「Global Gender Gap Report 2023 (ジェンダー・ギャップ指数 2023)」(2023)⁽⁴⁾によれば、日本の Gender Parity (ジェンダー公正) は、64.7% となっており、146 か国中 125 位である。「教育」については、146 か国中 117 か国が 95% 以上格差の解消がなされている。なお、この指数は、「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成され、0 が完全不平等、1 が完全平等を示している。

「Global Gender Gap Report 2022 (ジェンダー・ギャップ指数 2022)」⁽⁵⁾では、「Gender Gap Index:GGI (男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数)」は、総合スコアで 0.650 (65%)、順位は 146 か国中 116 位 (前回の同 2021 では 156 か国中 120 位) であった (表 1)。

(4) Global Gender Gap Report 2023 (2023), World Economic Forum, <https://jp.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

(5) Global Gender Gap Report 2022 (2022), World Economic Forum, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

(表1)

分野	2022 スコア	2021 スコア
① 経済	0.564 (121位 /146 各国)	0.604 (117位 /156 各国)
② 政治	0.061 (139位 /146 各国)	0.061 (147位 /156 各国)
③ 教育	1.000 (1位 /146 各国)	0.983 (92位 /156 各国)
④ 健康	0.973 (63位 /146 各国)	0.973 (65位 /156 各国)

男女共同参画局のホームページを参考に著者が再作成

日本の課題は「経済」と「政治」の分野にあることが読み取れる。内閣府男女共同参画局⁽⁶⁾は「Global Gender Gap Report 2022」の結果に対して、「経済」については、「女性の経済的自立」を「新しい資本主義」の中核と位置付け、男女間賃金格差に係る情報開示の義務付け、女性デジタル人材の育成、看護・介護・保育など女性が多い分野の現場で働く方々の収入の引上げ等の取組を進めている。「政治」については、政治分野におけるハラスメント防止研修教材⁽⁷⁾の積極的な活用、各議会における取組の「見える化」等の取組を通じて、男女共同参画の取組を後押ししている。くわえて、2022年5月に世界経済フォーラムが主導する「ジェンダー平等加速プログラム」(Closing the Gender Gap Accelerator)⁽⁸⁾へ参加している。教育分野では、世界と同水準であるが、経済と政治の分野の数値は芳しくない。

これから、内閣府男女共同参画局が「令和5年版男女共同参画白書」で取り上げている「令和モデル」を推し進めていくためには、この2つの分野の課題を解決していく必要があるだろう。

「令和5年版男女共同参画白書」では、「根付きつつある新たな生活様式・働き方」において、以下のような変化を指摘している。

「子供がいる世帯では、女性は家事・育児時間を減らしたいと思い、男性は、仕事時間を減らし、家事・育児時間を増やしたいと思う傾向にある。若い世代

(6) 内閣府男女共同参画局ホームページ, https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2022/202208/202208_07.html

(7) 政治分野におけるハラスメント防止研修教材 (2022), 男女共同参画局, https://www.gender.go.jp/policy/seijibunya/seijibunya_harassment.html

(8) 世界経済フォーラムは、内閣府男女共同参画局や企業とともに、(Closing the Gender Gap Accelerator (ジェンダー・ギャップ解消アクセラレーター))の活動を実施。

でその傾向が強い。」

「男女の家事・育児スキルの自己評価及び配偶者の実施する家事・育児への満足度を見ると、特に若い男性ほど自分の家事・育児スキルへの評価が高く、配偶者から見た満足度も高い。」

「男性は年齢が低いほど、家事・育児参加に関しては抵抗を感じておらず、職場等、周囲の環境を改めることがより必要と考えている。」などである。

これらを背景に、「令和モデル」として、職業観・家庭観が大きく変化する中、全ての人が希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる社会の実現に向けて3点の変革を示している。

1点目が「希望が満たされ、能力を最大限に発揮して仕事ができる環境の整備」、2点目が「仕事と家事・育児等のバランスが取れた生活」、3点目が「女性の経済的自立」である。そのために、1点目の変化には、「○柔軟な働き方の浸透、勤務時間にかかわらず仕事の成果を評価され、昇進を目指すことができる環境の整備、○指導的役割に占める女性を増やすための取組の加速、○再就職の際、またはキャリアアップを目指す際に能力やスキルを向上できるよう、リスキリング等の機会の提供」を掲げている。

2点目の変化には、「○長時間労働の是正、○男性の育児休業取得の促進職場での業務の見直し、効率的な業務配分」を掲げている。

3点目の変化には、「○男女間賃金格差の是正、○成長分野への円滑な労働移行、能力向上支援、デジタル人材の育成等、○女性の就労の壁となっている制度・慣行の見直し、○養育費を支払うのは当然であるという意識の定着」を掲げている。

上記の実現により、前述の経済分野、政治分野のジェンダー・ギャップが解消されていく可能性はあるだろう。そのためには、日本における女性の社会共同参画の更なる飛躍が不可欠である。

3-1. 「駒澤大学の学生生活に関するアンケート調査 2022」のキャリア形成関連質問項目について

本アンケート調査は各学部の重複しないいくつかの授業内で実施。984名から回答を得ている。なお、問91から問104までが就職・キャリア形成に関わる設問となっている（表2）。

女性活躍推進法と女性のキャリアデザインに関する一考察

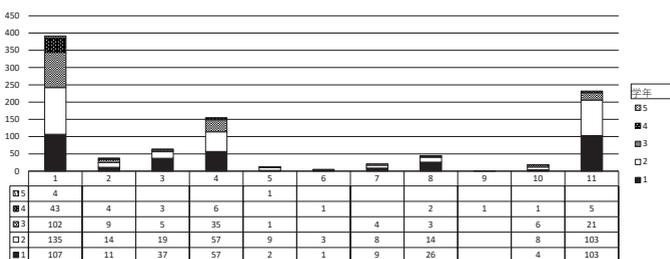
(表2) 駒澤大学の学生生活に関するアンケート調査2022のキャリア形成関連質問項目

	質問項目・選択肢
設問91 選択肢	あなたの卒業後の進路(希望)を教えてください。(必須) ①総合職 ②地域限定職・事務職 ③専門職・士業(具体的に:) ④公務員 ⑤僧侶 ⑥家業を継ぐ ⑦起業する ⑧勉強を続ける(大学院や資格取得のため) ⑨アルバイト等 ⑩その他 ⑪わからない
設問92 選択肢	就職活動において、重点を置いている項目は何ですか? 上位3つを答えてください。 ①理念・ビジョンに共感できる ②職場の雰囲気 ③知名度がある ④事業が安定している ⑤高い技術がある ⑥福利厚生 ⑦給料が高い ⑧リモートワーク・副業など柔軟な制度がある ⑨残業が少ない ⑩希望する地域で働ける
設問93	就職活動において、どちらが望ましいですか?(首都圏、地方、海外)
設問94	就職活動において、どちらが望ましいですか?(転勤あり、転勤なし)
設問95	就職活動において、どちらが望ましいですか?(日系・外資系)
設問96	就職活動において、どちらが望ましいですか?(大手企業、ベンチャー企業)
設問97	就職活動において、どちらが望ましいですか?(年功+昇進、成果主義)
設問98	就職活動において、どちらが望ましいですか?(企業成長、自己成長)
設問99	自分の一生を通じて考えた場合、あなたの結婚に対するお考えは、次のうちどれですか? ①いずれ結婚するつもり ②一生結婚するつもりはない ③すでに結婚している、結婚したことがある
設問100	同じく自分の一生を考えた場合、あなたの結婚に対するお考えは、次のうちどれですか? ①ある程度の年齢までに結婚するつもり ②理想的な相手が見つかるまでは結婚しなくてもかまわない ③すでに結婚している、結婚したことがある
設問101	(女性のみ) 上記の女性ライフコースのタイプのうち、理想の女性ライフコースに最も近いと思われるタイプはどれですか? ①非婚就業コース ②DINKSコース ③両立コース ④再就職コース ⑤専業主婦コース ⑥その他
設問102	(女性のみ) 上記の女性ライフコースのタイプのうち、予定する女性ライフコースに最も近いと思われるタイプはどれですか?(任意)
設問103	(男性のみ) 上記の女性ライフコースのタイプのうち、期待する女性ライフコース
設問104	子どもは何人くらいほしいですか?(必須)

3-2. 卒業後の進路（希望）について

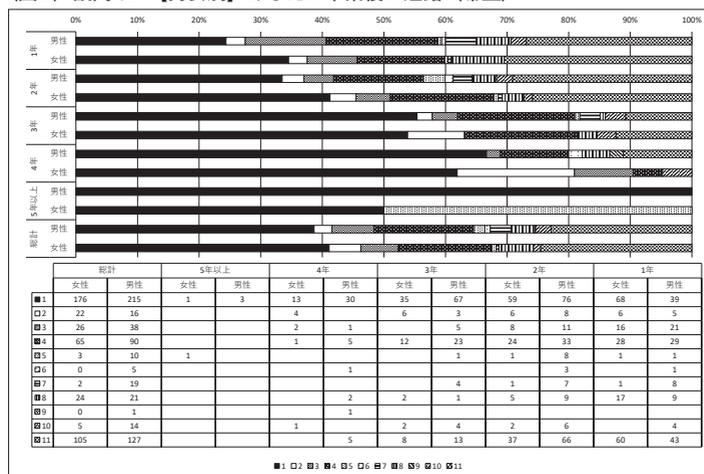
卒業後の進路について、男女区別なく学年別に確認すると、2年生までは「①総合職」と「⑩わからない」と回答している人数に大きな差はない(図1)。ただ、3年生以降になると、「⑩わからない」と回答した数が21人、5人、0人と減っている。3年生になると、進路選択の方向性が固まる学生が多いことがわかる。

(図1) 設問91 【学年別】あなたの卒業後の進路（希望）



男女別に比較してみると、以下の結果となった(図2)。

(図2) 設問91 【男女別】あなたの卒業後の進路（希望）



学年の区別なく男女の差を確認して、予想外の結果として挙げられるのは、①「総合職」の割合である。男性よりも女性の方が、総合職を希望する者の割合が高い結果となっている。この数年で男女の総合職に対する考え方の差が縮小傾向にあるかもしれない。独立行政法人労働政策研究・研修機構による「大学生・大学院の多様な採用に対するニーズ調査」(2017)⁽⁹⁾では、女子学生は「勤務地が限定される全国規模の企業」が約47%と半数近い。また、「主に特定の地域に展開する企業」は文系で約32.7%、理系で約29.8%が希望している。現在、金融機関に代表されるような「一般職」の求人自体は減ってきている。主な理由は、AIの活用による業務の自動化によるところもあるが、女性の働き方や考え方の変化の影響も少なくないと考えられる。

一方で男性は⑦「起業する」の割合が女性も高い。こと「起業」に関しては、企業の社員と異なり、様々な働き方を支援する制度がないからではないだろうか。組織に属していれば、産休や育児を筆頭に制度の活用ができるが、「起業」した場合は、そもそも制度がない。もちろん、会社が大きくなれば、制度を構築することが必要となるだろう。

ただ、学年別の場合、様子が異なる。女性は学年が上がるにつれて、②「地域限定職・事務職」の割合が増える。男性に至っては、4年生になると、②「地域限定職・事務職」を選択した学生はいないにもかかわらず、逆に女性の割合は高くなっている。そのため、4年生女性は①「総合職」が減っている。また⑩「わからない」を選択した学生はいない。他方、4年生男性は⑩「わからない」が一定の割合いた。減少傾向にあるとはいえ、就職活動の過程で「一般職」などの求人票を目にすることもあるためなのか、結果的にこのようになったものなのかは、回答理由を問う設問がないため、理由まではわからない。ただ、統計上は数値として表れている。

3-3. 就職活動の重点

就職活動の重点について以下の結果となった(図3)(図4)。女性の方が職場の雰囲気を重視する割合が高いことがわかるが、それ以外の項目に関しては

(9) 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2017, 「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査」

ほとんど差が見られなかった。なお、カイ二乗検定の結果、「②職場の雰囲気」に関してのみ、男性と女性との間には偏りがあった ($p < 0.001$)。学年別で見ると、女性は学年が上がるにつれて「理念・ビジョンへの共感」の割合が減っていき「福利厚生」を重要視する割合が高くなっていることが特徴的である。なお、「福利厚生」とは、法律の観点では2種類に分けられる。法律で定められた「福利厚生(法定福利厚生)」と会社の判断で提供する「福利厚生(法定外福利厚生)」だ。労働基準法の第三条(均等待遇)において、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」とされている。しかしながら、柳屋孝安(2007)⁽¹⁰⁾が指摘するとおり、「福利厚生とは、主として労働契約関係において、使用者が、本来的には任意的、恩恵的に、場合により法律上の義務の履行として、現在ないし将来にわたって、労働者(その家族も含めて)の生活福祉の向上や労働能率の向上等を目的として給付する利益・便宜や提供する施設等をいう、と一般には説明できるであろう。福利厚生を法文上で使用し、これに属する事項を指針等で例示する例は少なくないが、その定義を行っている例は労働法の領域ではみあたらない)。福利厚生を法文上用いる立法等においても、先のような一般的な説明を一応の前提としているといつてよい。」ということになる。

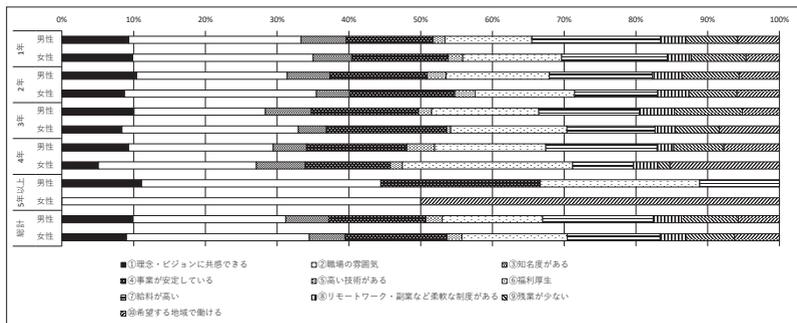
「法定福利厚生」とは、「法令で企業が負担することが定められている保険料」が発生している項目を指すことになる。つまり、社会保険と労務保険に関わるものになり、健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険、介護保険、子ども・子育て拠出金の6種類となる。

一方で、「法定外福利厚生」は前述の「法定福利厚生」に含まれない項目となり、慶弔見舞金制度、特別休暇、在宅勤務制度などを指す。

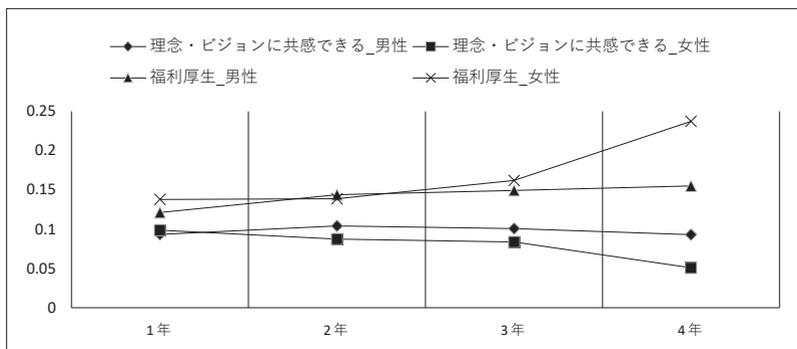
企業によって、「福利厚生」の範囲が異なるとはいえ、女性は学年が上がるにつれて、より「福利厚生」を重視する傾向にあるということから、現実的にワーク・ライフ・バランスなどを意識していることが推測される。男性に比べて、結婚・育児・出産などのライフイベントを意識せざるを得ないと考えられる。

(10) 柳屋孝安, 2007, 「福利厚生と労働法上の諸問題」, 『日本労働研究雑誌』, 2007年7月号 (No.564), P32-44

(図3) 【男女別】 就職活動における重点項目 (上位3つ) の回答



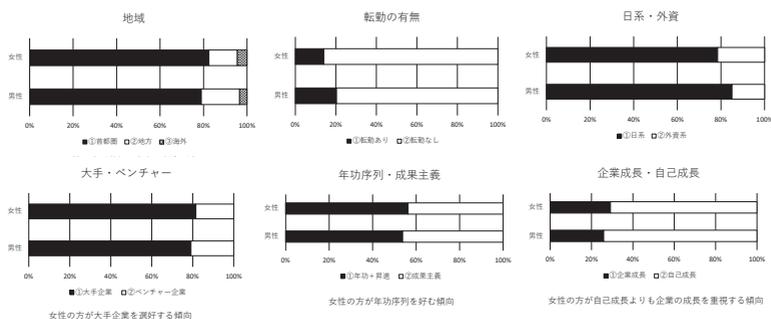
(図4) 就職活動重点項目の学年推移 (理念・ビジョンに共感できる、福利厚生)



3-4. 就職活動における「地域」「転職の有無」「日系・外資」「大手・ベンチャー」「年功序列・成果主義」「企業成長・自己成長」について

設問 93 から設問 98 の「地域」「転職の有無」「日系・外資」「大手・ベンチャー」「年功序列・成果主義」「企業成長・自己成長」は以下の結果となった(図5)(図6)。

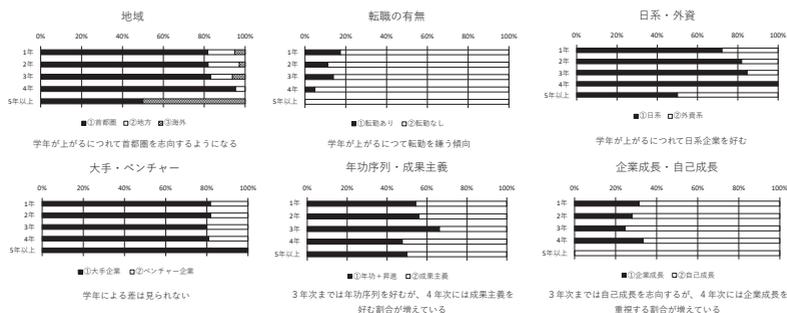
(図5) 【男女別】就職活動における「地域」「転職の有無」「日系・外資」「大手・ベンチャー」「年功序列・成果主義」「企業成長・自己成長」の結果



勤務地は首都圏で成長している大手の日系企業かつ転職がないことを好み、自己成長が望めることを希望する傾向にあることがわかる。また、年功序列と成果主義は若干女性が年功序列の割合が高いが、他の項目と比べても差があまりない。カイ二乗検定の結果でも男性と女性の間に偏りはなかった (有意水準 $P < 0.05$)。

女性を学年別 (図6) に見ると学年が上がるにつれて日系企業の選好割合が増加している。女性の学年別の傾向を見ると学年が上がるにつれて首都圏の転職の無い成長している日系企業を好む傾向が見られる。一見安定を求めているようにも見えるが、会社規模へのこだわりや評価体系は成果主義の割合が高まるなどの傾向も見られる。

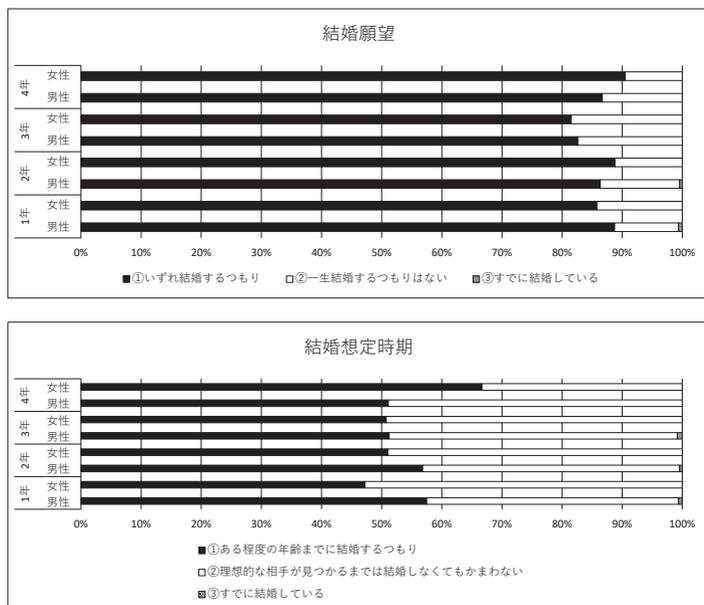
(図6) 【女性のみ】就職活動における「地域」「転職の有無」「日系・外資」「大手・ベンチャー」「年功序列・成果主義」「企業成長・自己成長」の結果



3-5. ライフイベントによる設問結果について

ライフイベントについての設問では、まず「結婚」については以下の結果となっている（図7）。

（図7）【男女・学年別】 結婚願望・結婚想定時期の回答結果



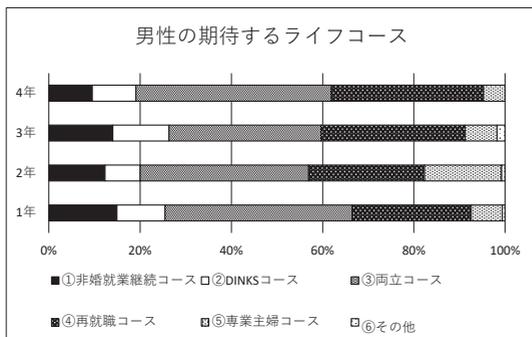
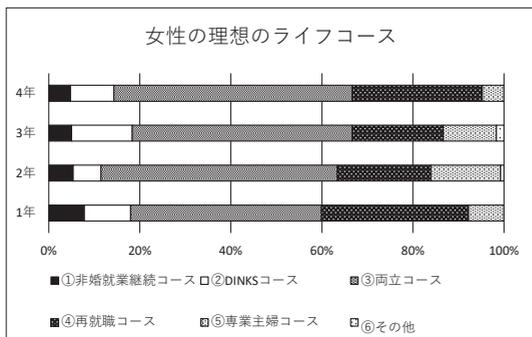
女性も男性も9割近く結婚願望がある。結婚時期は女性も男性も3年生までは「理想的な相手が見つかるまで」と回答しているのは半数近くだが、4年生に結婚年齢を意識する女性の割合が急増する。男女学年別では、結婚願望の割合に大きな差はないが、結婚想定時期になると①「ある程度の年齢までに結婚するつもり」が2割弱の差となっている。就職活動が早期化しているため、女子学生の方は一段落すると、落ち着いて将来のことを考える傾向があるのかもしれない。ただし、①「ある程度の年齢までに結婚するつもり」の割合が増えたことの原因はこの結果だけではわからない。

理想のライフコースとして、③両立コースと④再就職コースが大半を占める（図8）（図9）（図10）。男性の期待とのギャップとしては専業主婦の割合

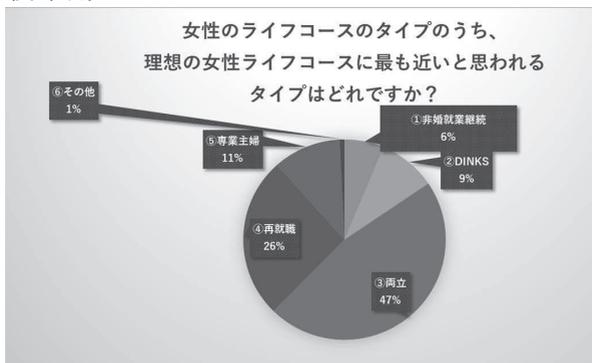
に現れている。再就職コースは2、3年次には割合が低くなるが、その分専業主婦コースの割合が増加しているのが特徴的である。育児の問題なのか、家事を担ってほしいのか、理由はわからないが、賃金の問題や、今後より一層、女性の活躍推進が求められることを認識してもらう必要があるため、この時期を中心に（あるいは早い段階から）キャリア教育等で現状を知ってもらう機会があってもいいかもしれない。なお、今年度、駒澤大学のダイバーシティキャリア支援検討部会では、「女性活躍推進セミナー」を実施した。

予定のライフコースは理想と同じであることが大半であったが、DINKSコースと専業主婦コースを理想としている人は理想通りとなっていない人の割合も高かった。DINKSを理想としている人は非婚就業継続コースの予定である割合が高く、専業主婦コースは「両立」「再就職」コースである割合が高かった。

(図8) 女性の理想のライフコース、男性の期待するコース

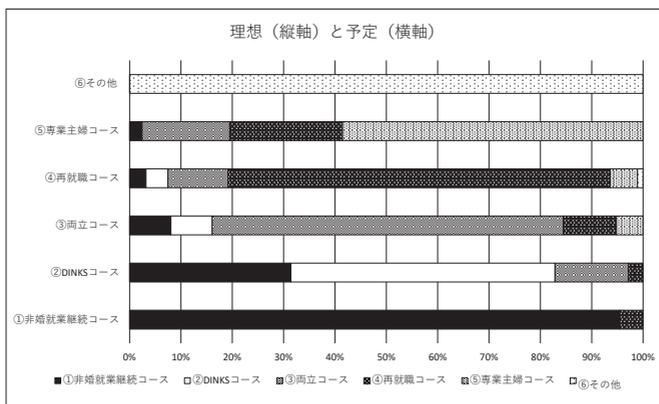


(図9) 女性の理想のライフコース



約半数は両立と回答している。「再就職が26%」と4分の1以上を占めているが「専業主婦が11%」と全世帯の割合に比べて低い。労働政策研究・研修機構によれば、2022年に専業主婦世帯が初めて3割を下回る結果(29.9%)になっている。⁽¹¹⁾ 女性の場合、出産を機に非正規雇用となり、正規に戻りにくい「L字カーブ」問題がある。現状では、「再就職が26%」であるが、キャリアが途中で中断してしまい、非正規雇用が多くなるという課題の早期解消が望まれる。

(図10) 女性のライフコースの理想と予定



(11) 就業構造基本調査2022年、独立行政法人労働政策研究・研修機構

4. まとめ

今回は「駒澤大学生の学生生活・多様性に関するアンケート調査」の個票データの中で、「就職やキャリアデザイン」に関わる項目から「女子学生のキャリア」についての統計を用いて分析を行った。本学だけの統計となるが、男女や学年による傾向や特徴から「女子学生」の支援の具体的な施策に活かしていきたい。いみじくもサニー・ハンセンの「統合的ライフ・プランニング」では、「基本的役割と重要課題」に「多様性を大切にする」という項目がある。個人が自立的にキャリアを選択して、人生の変化に柔軟に対応できるスキルが必要であるという視点から、キャリアプランの6つの課題を提示している。⁽¹²⁾「男女の共同、共生を目指す」という課題もあり、1997年の時点において、ダイバーシティやジェンダーといった問題をキャリアデザインで指摘している。多様性が尊重される時代に突入して、キャリアデザインも様々となってきた。今後も最適解を追求する必要性はある。たとえば、UNICEF（国際連合児童基金）による「先進国の子育て支援の状況」（2021）⁽¹³⁾によれば、「日本は、育児休業制度で1位、保育への参加率で31位、保育の質で22位、保育費の手頃さで26位、総合順位は21位」。「父親に認められている育児休業の期間が最も長いこと、取得率は低いものの改善に向けた取り組みが進められていること、保育従事者の社会的立場の低さなど」が言及されている。つまり、制度上は、日本は整備されている。一方で、男性の取得率は年々増加傾向にあるものの、他国に比べて低い。やはり、女性の負担が重く、さらなる男性の家事・育児の協力が欠かせない。筆者は世代的に男性が育児休暇を取得するという制度や、そもそも考えすら無かった。しかしながら、現在はそのような時代ではない。女性の活躍推進を促すため、さらには長期的な視点で考えると、不可欠である。キャリア教育として、この分野でのロールモデルの活用も有効ではないかと考えている。現在、他校でキャリアデザインの授業を受け持っているが、多様なゲストスピーカーによるキャリアデザインを、キャリアの理論や自己理解、およ

(12) Hansen,S.S,平木典子, 今野能志, 平和俊, 横山哲夫, 乙須敏紀, 2013,『キャリア開発と統合的ライフ・プランニング - 不確実な今を生きる6つの重要課題 - 』, 福村出版

(13) UNICEF ホームページ, <https://www.unicef.or.jp/news/2021/0125.html>

び社会理解を組み合わせて展開している。「多様」というところがポイントであり、ゲストスピーカー自身がロールモデルの役割も果たしている。画一的ではなく、多様なキャリアを人選することが考え方の幅を広げる一助になると考えられる。本学のダイバーシティ推進の担当として、男女共同参画やキャリア形成におけるジェンダーの対等意識の涵養などを念頭に置いたキャリア教育やキャリアデザインの授業を構築したい。

課題も山積している。女性の活躍推進のためには、夫婦間の理解には限界がある。企業、団体、組織や職場の理解はもちろん、出産や子育てがキャリアデザインに及ぼす影響のさらなる検討などである。筆者は世代的には前述のとおり、育児休業は取得していないが、「育児や家事は女性がするもの」といういわゆる「アンコンシャスバイアス」はない。しかしながら、自らが「十分な家事・育児」が実践できていたとは言い難い。筆者よりも若い世代の方が、「家事・育児」に積極的だと感じる。世代間のギャップは存在する中で、時代の変化に自らも柔軟に対応しながら、アップデートが求められる。キャリアデザインにおいて、多様な選択肢を選べる世の中が豊かな人生につながると思う。

5. おわりに

筆者は令和4年度から学内のダイバーシティ推進に携わっており、令和5年度からは主に「キャリア支援検討チーム」の一員として、「女性のキャリア支援」について検討を行ってきた。今年度は「女性のキャリア支援ガイドランス」の実施及び「アンケートの実施」を予定している。キャリアセンターでは、「女子学生のための就職講座」を実施してきたが、今回はもう一歩踏み込んで、今後の支援の明確化のために「アンケート調査」を行う予定となった。また、神田（2000）⁽⁴⁾で、「女子学生は、就職やその後のキャリア形成において、男子学生と比して情報が得難く、モデル不在の中で奮闘しなければならないことが多い」と指摘されている。そのため、積極的に情報発信を行う予定である。「女子学生のための特設サイトの開設」を目指している。

最後に個票データを提供していただいた、駒澤大学経済学部村松幹二教授並びにダイバーシティ推進ワーキンググループでお世話になっている座長の文学部松信ひろみ教授、ダイバーシティキャリア支援検討部会（ダイバーシティキャリア担当）の仏教学部程正教授、キャリアセンター加藤さん、福住日菜子

駒澤法曹第21号 (2025)

さん、本論文を執筆するにあたりご助言賜った総合教育研究部湯浅陽子教授、法曹養成研究科藤田真樹准教授に感謝申し上げます。この場を借りて、法曹養成研究科上杉雅央研究科長、土居俊平専攻主任、教務部佐藤貴之教務課長、法科大学院事務室の皆様にも重ねて謝辞を述べたい。

(14) 神田道子, 2000, 「女子学生の職業意識」, 勁草書房