

女性の能力開発

1) 能力開発の一般論

- a) O J T (On-the-Job Training) 実地方式
フォーマル、インフォーマル
- b) O f f - J T (Off-the-Job Training) 教室方式
フォーマル、インフォーマル
(フォーマル：予算がつき、指導員、訓練の場所、期間がはっきりしているもの)
- c) 自己啓発

@女性特有のことが関係してくる局面

- ・ O J Tは、仕事・キャリアそのものであるから、いわゆる配置、異動、昇進などすべてにおいて、女性が男性で均等でないかどうか、という古典的課題
- ・ 出産による就業継続の困難（あるいは選択）が根本的
ニッセイ基礎研究所調査：均等と両立支援セットで経常利益にプラス
- ・ 育児休業、短時間勤務などを取得しても、その期間の能力開発の問題
休業中は無理か？ … 育児休業中に中小企業診断士取得（参考？）
短時間勤務中 … フルタイム勤務者と同等にできるか？
- ・ 重要なO f f - J Tや自己啓発に、家事育児などから、参加できない
- ・ 専業主婦のあいだに時間はあっても、自己啓発と職業能力の関連が不透明なため投資できない
- ・ 家事育児で中断期間がある
中途採用において、多くの男性は切れ目なく勤務経験を持つ。
(本当に家事育児は職業能力につながらないか?) 評価されない

2) 女性の再就職 M字型

とくに大卒女性 需要側からは、定着性の問題は終えている。
J I L 調査（供給）、未来館調査（需要） <参考1>

3) パートの能力開発 <参考2>

東京都調査（飲食店）、アビリティ・ガーデン（スーパー）
あるスーパー <参考3>

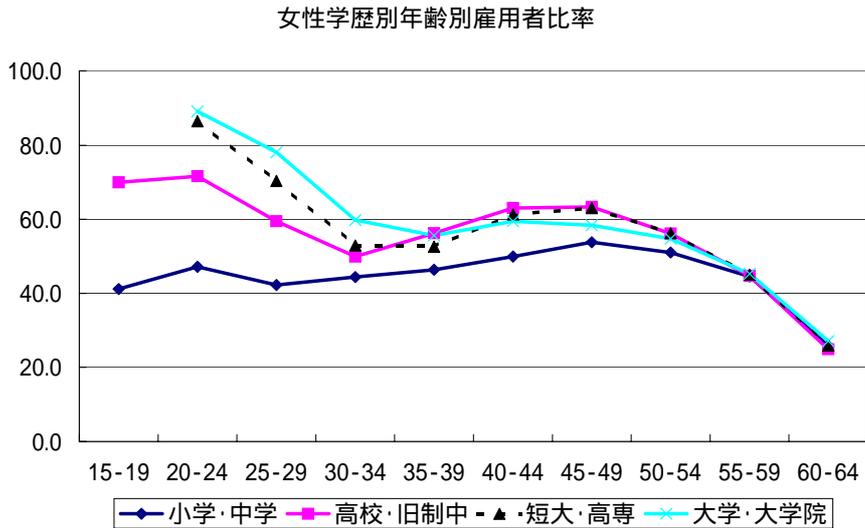
4) 職業能力評価制度

評価されるものが、はっきりわかれば、上記のキャリアアップ、再就職のときでも時間の配分の仕方が明確になる 間接的に女性の能力開発に寄与
東京都（営業職） <参考4>

< 参考 1 > なぜ大卒女性は再就職しないのか？

学習院大学 脇坂明
金沢学院大学 奥井めぐみ

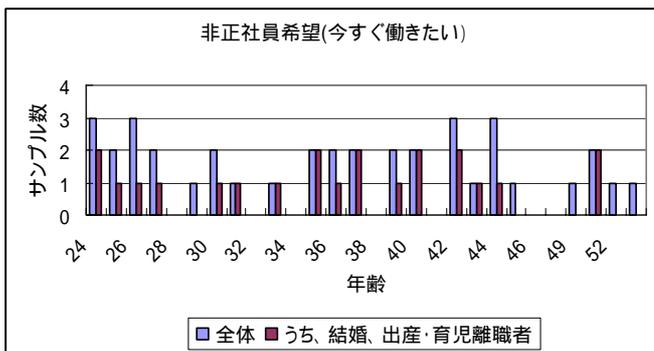
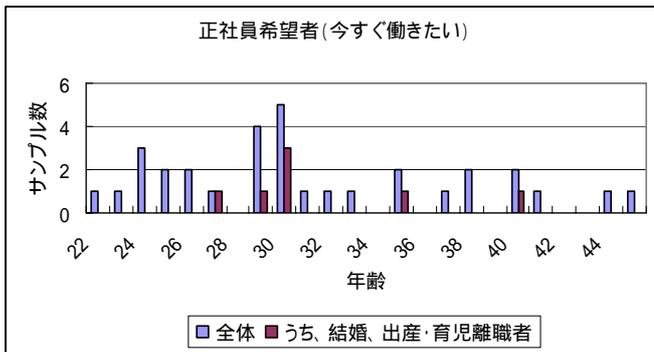
図表 1 学歴別年齢層別女性の雇用者比率（学生は除く）



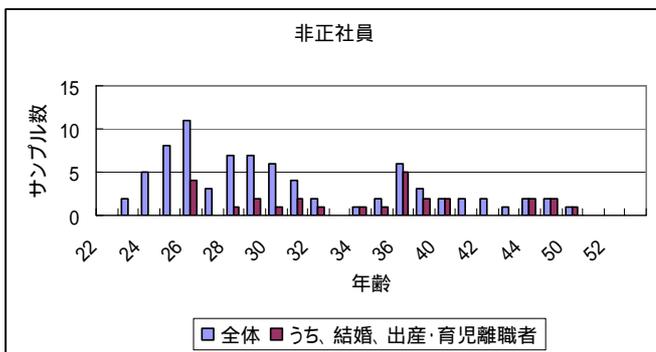
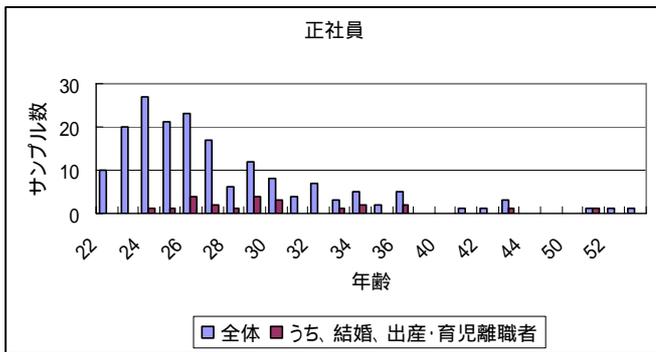
出所：「平成 14 年就業構造基本統計調査」（厚生労働省）

図表 2 無業者、有業者の年齢分布

働いた経験のある無業者



有業者（過去に1回の転職経験者）



図表3 再就職希望決定要因 マルチノミナル・ロジットモデル

比較グループ「いずれ働きたい」

説明変数	ロバスト標			ロバスト標			ロバスト		
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
	今すぐ正社員			いますぐ非正社員			働きたいとは思わない		
年齢30代	1.5658	1.3368	1.17	0.6815	0.8398	0.81	-0.1613	0.7377	-0.22
年齢40代	2.8475	2.6038	1.09	2.3626	1.3637	1.73 *	0.5014	1.1870	0.42
年齢50代以上	-32.6212	6.6395	-4.91 ***	4.9040	2.8647	1.71 *	1.3659	2.1593	0.63
離職期間	-0.2931	0.2524	-1.16	0.0451	0.0897	0.5	0.0682	0.0721	0.95
専攻:社会科学	-1.7182	1.0741	-1.6 +	0.7335	0.7037	1.04	-0.0050	0.4422	-0.01
専攻:理工学	0.6936	1.1458	0.61	-1.0368	1.6343	-0.63	-0.5530	0.6766	-0.82
専攻:教育学	4.5846	1.8472	2.48 **	-34.6234	1.1482	-30.16 ***	0.7449	0.8824	0.84
専攻:その他	0.6745	1.1340	0.59	0.9617	0.8075	1.19	0.6753	0.5111	1.32 +
前職勤続年数	-0.0841	0.1554	-0.54	-0.0682	0.1170	-0.58	-0.0283	0.0793	-0.36
夫年収	-0.0045	0.0027	-1.64 +	-0.0008	0.0013	-0.68	0.0011	0.0005	2.06 **
持ち家:住宅ローンあり	-0.3705	0.8974	-0.41	0.4410	0.5984	0.74	0.6579	0.4415	1.49 +
持ち家:住宅ローン無し	-1.2696	1.4371	-0.88	-37.9972	1.0312	-36.85 ***	0.5550	0.5485	1.01
親と同居	-0.3519	0.9837	-0.36	0.3945	0.9307	0.42	-0.2358	0.5120	-0.46
既婚	2.4224	1.9251	1.26	-1.3460	1.6124	-0.83	-0.9428	1.0531	-0.9
子供有り	-3.0783	1.2459	-2.47 **	-1.2608	0.7035	-1.79 *	-0.5767	0.6387	-0.9
結婚・出産・育児による離職者	-2.5141	0.8924	-2.82 ***	0.0369	0.9337	0.04	-0.2454	0.5451	-0.45
定数項	1.1836	1.2304	0.96	-0.7458	1.4462	-0.52	-1.3114	0.8647	-1.52 +
サンプル数	240								
カイ2乗統計量	18793.2								
Prob>chi2	0								
pseudoR2	0.2774								

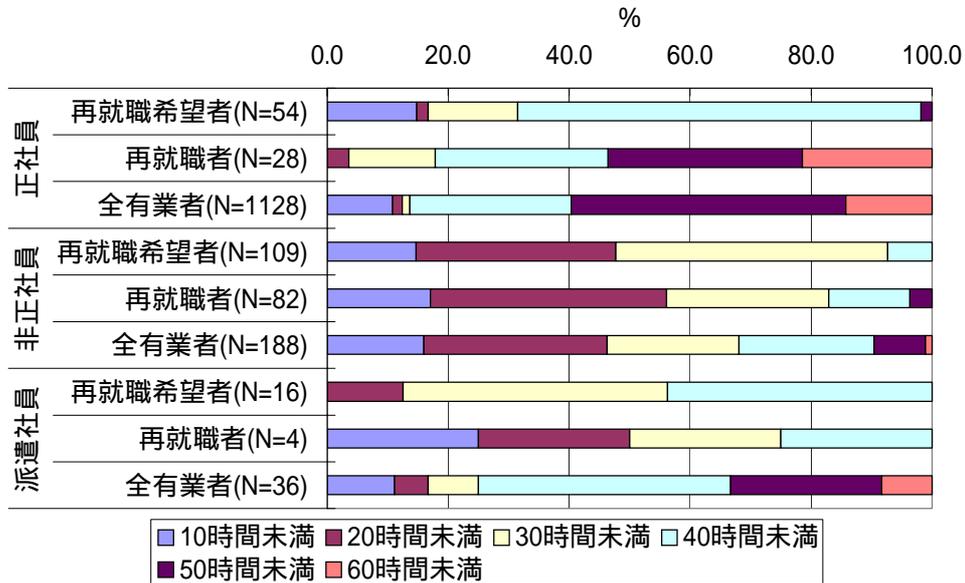
***...1%水準で有意、**...5%水準で有意、*...10%水準で有意、+...20%水準

図表4 再就職成功決定要因 ロジットモデル

説明変数	正社員有業者 + 正社員希望無業者			非正社員有業者 + 非正社員希望無業者		
	係数	ロバスト標 標準誤差	z値	係数	ロバスト標 標準誤差	z値
年齢:30代	-1.9566	0.7936	-2.47 **	-1.4320	1.0798	-1.33 +
年齢:40代	-5.2459	2.2940	-2.29 **	-2.7310	1.4606	-1.87 *
年齢:50代以上				-3.5589	2.2535	-1.58 +
専攻:社会科学	0.8183	0.9469	0.86	-1.2972	0.8864	-1.46 +
専攻:理工学	-1.3138	0.9298	-1.41 +	0.5045	1.1509	0.44
専攻:教育学	-0.9365	1.1039	-0.85			
専攻:その他	-0.5614	0.6738	-0.83	-0.2092	1.0838	-0.19
勤続年数	0.2143	0.1285	1.67 *	0.0432	0.1334	0.32
夫年収	0.0025	0.0012	2.18 **	0.0029	0.0022	1.32 +
持ち家:住宅ローンあり	0.8855	0.6750	1.31 +	-0.6686	0.6877	-0.97
持ち家:住宅ローン無し	0.7862	0.8116	0.97			
親と同居	0.1220	0.6291	0.19	-0.6445	1.4345	-0.45
既婚	-1.7432	1.0581	-1.65 *	-1.9365	2.5092	-0.77
子供有り	1.9990	0.8055	2.48 **	0.0761	1.5660	0.05
結婚・出産・育児にりによる離職経験者	-1.2067	0.7998	-1.51 +	-1.2195	0.9885	-1.23
定数項	1.6379	0.6309	2.6 ***	3.6018	2.0296	1.77 *
サンプル数	175			85		
カイ2乗統計量	29.21			10.93		
Prob>chi2	0.0098			0.617		
pseudoR2	0.2078			0.1979		

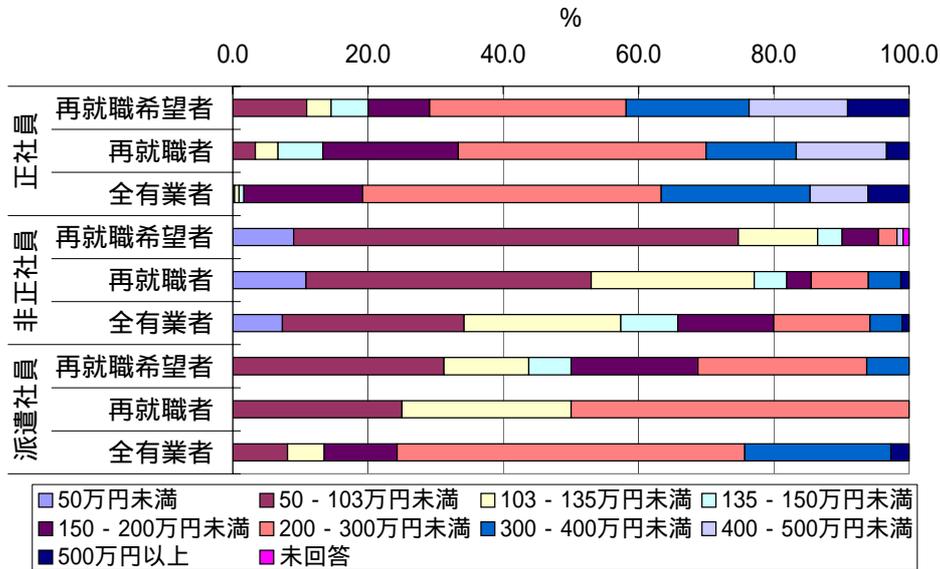
***...1%水準で有意、**...5%水準で有意、*...10%水準で有意、+...20%水準

図表5 労働時間の希望と実際



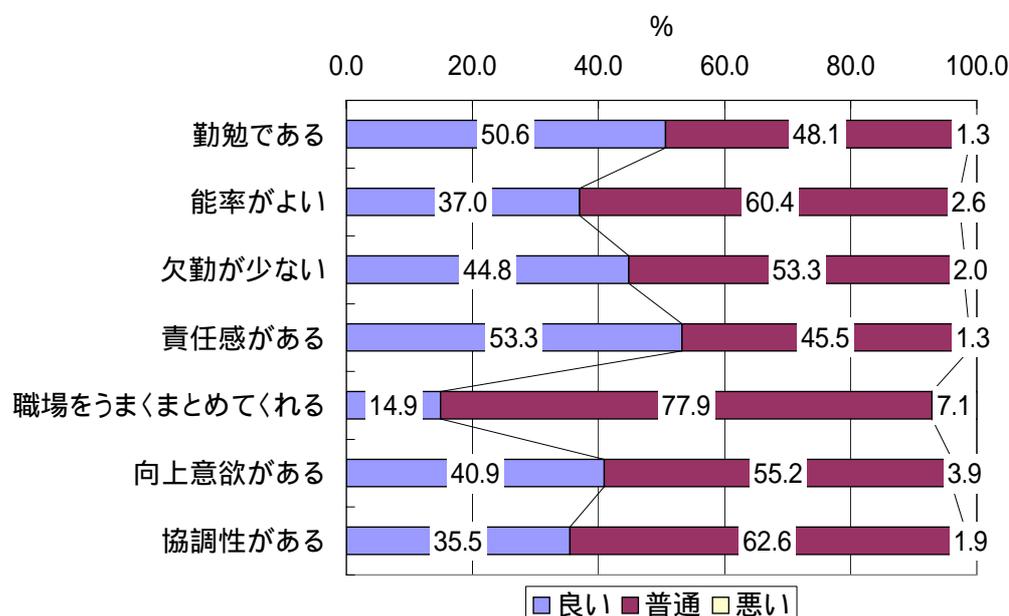
注：「再就職希望者」は、結婚、出産・育児による離職者で再就職希望者（今すぐ働きたい、あるいは今は働けないが、そのうちできれば働きたいと回答した者）をさす。また、「再就職者」は、現在有業者で、結婚、出産・育児による一時離職経験者を、「全有業者」は有業者全体をさす。

図表6 年収の希望と実際



注：図表11と同じ。アンケート調査では、有業者に対しては現在の月収のみを尋ねているため有業者の年収は月収を12倍した値を利用している。

図表7 大卒女性の評価



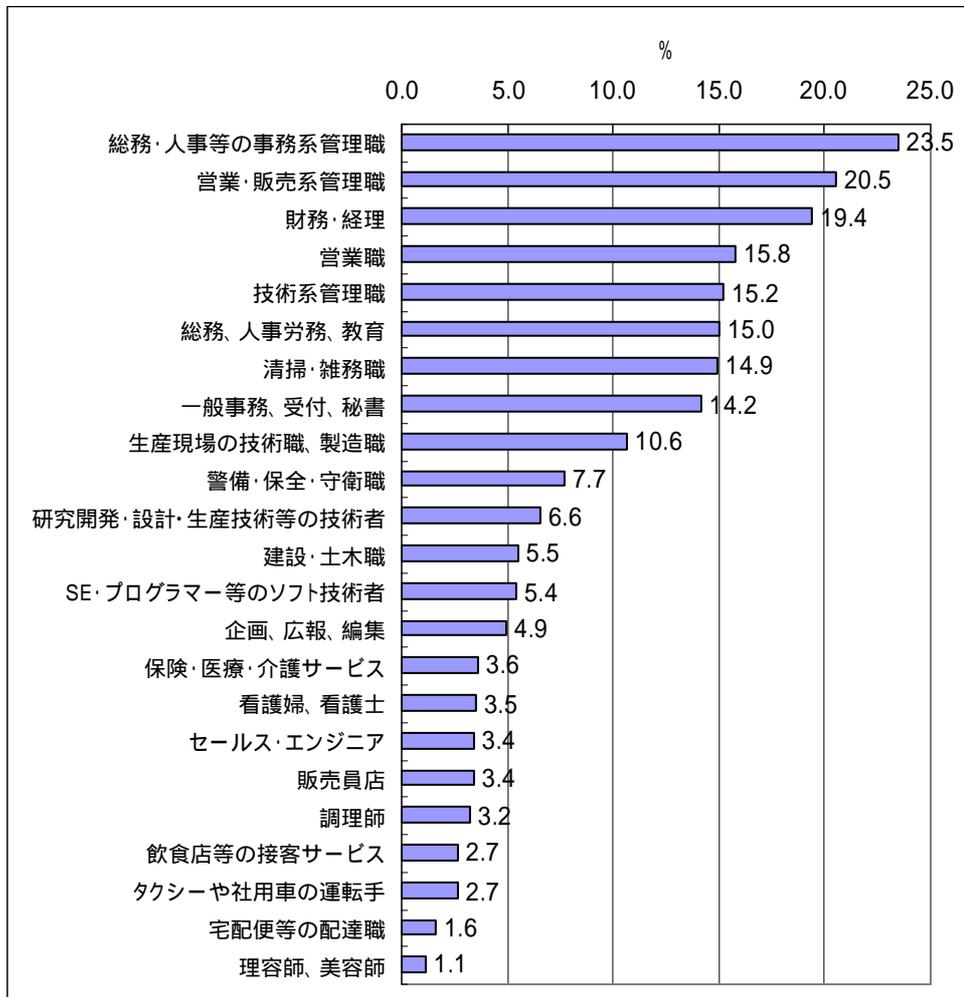
注：図表内数値はパーセンテージ。

図表8 大卒再就職女性就業形態別採用決定要因 マルチノミナル・ロジット比較グループ「正社員のみ採用」

	ロバスト			ロバスト		
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
	正社員、非正社員の両方を採用			非正社員のみ採用		
従業員数対数	-0.1412	0.2051	-0.69	-0.0515	0.1473	-0.35
従業員に占める女性比率	2.5813	2.5171	1.03	6.0922	2.7384	2.22 **
従業員に占める正社員比率	-1.1320	1.3229	-0.86	1.3216	1.4162	0.93
正社員中女性正社員比率	-0.7869	2.4640	-0.32	-5.1728	2.5249	-2.05 **
学歴重視ダミー変数	-0.0870	0.5640	-0.15	-0.7318	0.4115	-1.78 *
年齢制限ダミー変数	-0.5849	0.5721	-1.02	-1.1412	0.4180	-2.73 ***
専門・技術職	1.3988	0.6655	2.1 **	-0.6434	0.5106	-1.26
営業・販売・サービス職	1.8547	0.8170	2.27 **	0.4521	0.6193	0.73
運輸・通信・生産労務・その他	-31.2267	0.7330	-42.6 ***	0.4265	0.7078	0.6
定数項	-1.3125	1.8582	-0.71	-1.0221	1.6715	-0.61
サンプル数	157					
Wald chi2	5564.65					
Prob>chi2	0					
Pseud R2	0.1424					

***...1%水準で有意、**...5%水準で有意、*...10%水準で有意、+...20%水準

図表9 年齢制限撤廃の可能性のある職種



出所：日本労働研究機構「求人への年齢制限に関する実態調査結果」

<参考2> パートの基幹化

パートが正社員の補助的な仕事をおこなうだけでなく、職場の基幹的な仕事をおこなうようになってきた。多くの研究があらわれているが、武石(2006)は、第三次産業の数多くの企業の事例を紹介している。半数の店舗に非正規労働者のチーフを配置した外食産業A社、配達業務やマネージャーもパートが行っている生協B社、個人向けの営業をパートに任せている地方銀行C社、5段階の資格等級制度のある外食産業E社、年2回の人事考課と2段階の考課をパートにも行うスポーツクラブG社、転居は伴わないがパートに対して店舗間異動をおこなう外食産業J社などである。ここまで基幹化したかという側面と、正社員のキャリア形成と比べると、まだここまでか、ということが感じられる報告である(前号のイニシャル社名含め、すべて文献にある表示そのものを引用している)。

このような基幹パートが、どのくらい職場に存在するかを最新の「パートタイム労働者実態調査」(21世紀職業財団)でみてみよう。2005年9月におこなわれた事業所調査によると、「職務が正社員とほとんど同じパート」が42.5%の事業所に「いる」。「職務が同じ」とは、通常従事する業務内容だけでなく、作業レベル、求められる能力、責任や権限の範囲を含む。これだけ狭く定義した「基幹パート」であっても、存在する事業所のパート全体に占める割合をみると、5割以上が48.5%と、けっして一握りのパートが正社員と同じ仕事をおこなっているわけではない。

より基幹化の内容を職場の業務レベルまでおりた調査を紹介しよう。それは筆者が2001年に行った東京都の外食産業調査である(東京都産業労働局産業政策部(2002))。アンケートでは店長157名、パートタイマー278名の有効回答である。「飲食店」の主業務29種を抽出し店長の回答をもとにして、次の3つのレベルに分けることができた。

：マニュアルどおりに実施するレベル、短時間の指導により定型業務をこなすことができるレベル

：経験を積むことにより的確な判断を養成し業務対応するレベル、一定の責任を担うレベル

：マニュアルにない業務を行うレベル、的確な判断力を要する業務(主に人事管理・処遇に関するもの)

結果をみると「飲食店」の業務には「正社員が担うべき業務」=人事管理・人事処遇に関する業務と「パートタイマーが担う業務」の職域がやはり厳然と存在している。しかし人事管理を含むレベルの業務をパートタイマーが担当しているケースが見られる。レベルの業務をパートタイマーが主に担当している店舗の割合は少なくなく、「従業員勤務割当の作成」でも約1割ある。パートの採用(2社)や人事考課(1社)までパートに任せているところは、さすがに少ないが、その一部は任せられている。

いずれにしる外食産業では、補助的なレベルの仕事だけでなく、少なくともレベル、店舗やパートによってはレベルの仕事まで行っている。

パート活用ということで、いくら基幹的な仕事をおこなわせようとしても能力開発をと

もなわなければ大きな問題を生じかねない。パートタイマー活用の問題は、木村（2002）が指摘するように、量的な要因によって生じるものと業務遂行プロセスや人事管理という質的要因によって引き起こされるもの、という 2 種類がある。質的要因によって生じる問題点は、正社員と非正社員・外部人材との業務区分が不明確になることによって、ノウハウの蓄積・伝承の阻害、正社員の技能・経験の幅の狭まり、製品・サービスの質の低下などが引き起こされる。

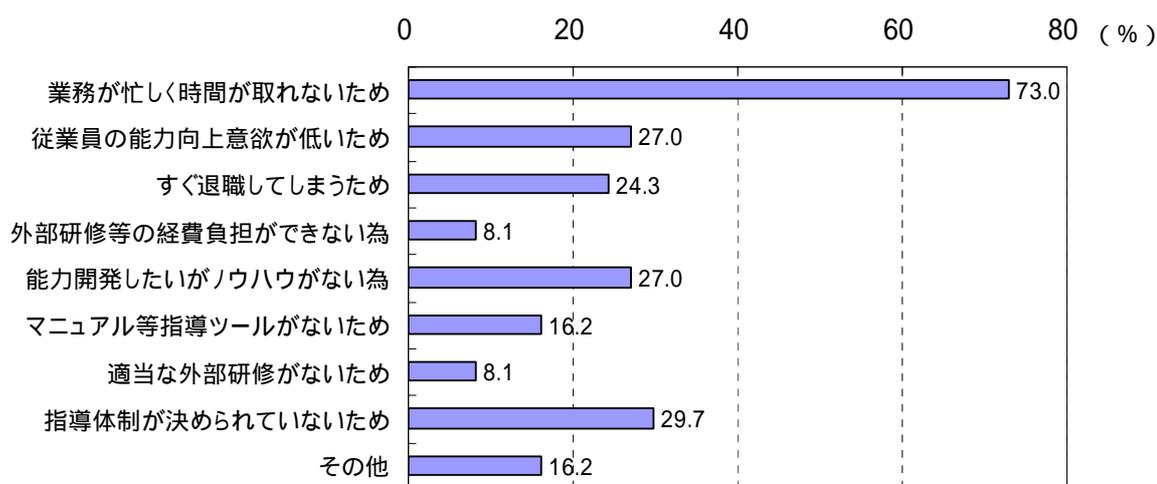
製品・サービスの質の低下に対して、もちろん正社員と非正社員の業務区分を徹底的に明確にする解決策が考えられるが、実際の作業現場では、職務を徹底的に分離することは困難だけでなく、無理に明確にわけると、かえって非効率をもたらす可能性もある。したがって、製品やサービスの質を維持するにはパートタイマーなど非正社員に対する能力開発が必要になってくる。

パートの能力開発

では、パートタイマーの育成はどのようになされているかということ、東京都の飲食店調査では OJT が中心で、その実施方法はトレーナーを任命し育成していくタイプと、特にトレーナーを決めず従業員全員が仕事の中で育成を図るタイプにほぼ 2 分されている。パートタイマーに対する育成は off-JT 及び自己啓発支援的な内容は少ない。

このパートの能力開発について、企業の経営陣は不足している、と感じている。筆者が座長をつとめた雇用・能力開発機構 生涯職業能力開発促進センターによる小売業の 2003 年の調査でもそうである。小売業の店長のおよそ 6 割がパート・アルバイト（PA）の能力開発不足を感じている。

図表 6 PA の能力開発が不十分な理由（n = 37）



能力開発の不足を感じているのに、なぜできないかの理由をみると（図表 6）圧倒的に多いのが、業務が忙しくて時間がとれないためである。

東京都飲食店調査では、小売業調査ほど能力開発の不足感を感じていないが、それでも4割ほどの店長が感じている。ちなみに喫茶で55%ともっとも多く、ファーストフードで29%ともっとも少ない。能力開発が足りない理由として、「業務が忙しく時間がない」(60.6%)、「従業員に能力向上の意欲がないから」(29.5%)、「従業員がすぐ辞めるから」(23.5%)などで、ここでも時間がないことが最大の理由である。

小売、飲食店だけでなく、産業全体でパートへの能力開発の状況をみると(日本労働研究機構2003)、非正社員を雇用している企業のうち、(今後の)能力開発の対象者に、「正社員と非正社員全般」とする企業が26.8%、「正社員と非正社員の一部」22.9%と、半数の企業が非正社員の能力開発を視野にいれている。小売業、飲食店だけとると、当該割合は39.7%、26.3%となり、約3分の2となる。産業別では、もっとも高い。

実際に教育訓練をおこなった企業の割合を厚生労働省「平成17年度能力開発基本調査」でみると、Off-JTが正社員60.1%に対し、非正社員は17.4%、計画的OJTが、それぞれ48.9%、18.3%である。パートタイマーに対して、まったく教育訓練を行っていないわけではないが、やはり正社員との差は大きい。

うえにあげた日本労働研究機構(2003)の就業者調査によれば、「あなたは今後、自分の知識・技能を高めたいと思いますか」という職業能力向上の意思について、93.1%の正社員が、「そう思う」と回答しているのに対し、短時間パートタイマーの割合は73.7%である(非正社員全体では82.9%)。

2003年の「就業形態に関する多様化調査」(厚生労働省)の個人調査によれば、職業能力を高めたいとする者は、正社員77.3%(女性正社員74.0%)に対し、パートタイマーは52.1%(女性パート49.9%)である。すでに現在のパートの仕事で満足している者もいるけれども、少なくとも半数のパートが能力開発したいと望んでいる。

パートの基幹化がすすみ、いま一段の戦力化を企業ははかろうとしている。そのためには、パートの能力・技能が不足しており能力開発が必要であると、現場の管理職が感じ、少なくないパートタイマーも能力開発を望んでいる。あとは能力開発のための「時間」を、どのように確保して人事戦略を遂行していくかに、かかっている。

<参考3> あるスーパーの資格とOff-JT

グレードと代表職務

グレード	代表職務			
	店舗運営本部	商品本部	本部スタッフ	
グレード10				
グレード9	運営部長	ヴァイスプレジデント	ヴァイスプレジデント	ヴァイスプレジデント
グレード8	地区マネジャー	シニアダイレクター	シニアダイレクター	シニアダイレクター
グレード7			ダイレクター	
グレード6	店長		チーフバイヤー、グループマネジャー	ダイレクター
グレード5			バイヤーII	グループマネジャー
グレード4	部門マネジャー		バイヤーI	
グレード3	係マネジャー		アシスタントバイヤー	
	メイト係マネジャー			
グレード2	正社員担当者			
	リーダーメイト			
グレード1	新入社員			
	メイト社員			

階層別研修プログラム

代表職務	階層別研修		職務別研修		企業理念教育	選抜型教育(幹部育成)	自己啓発	キャリア開発	
	リーダーシップ	評価	店舗運営	本部	店舗運営(資格)	本部	全体	縦深カリキュラム	
地区マネジャー 店長 本部ダイレクター シニアダイレクター チーフバイヤー グループマネジャー	ウォルトン・インスティテュート	評価目標設定研修	新任地区シニアダイレクター研修 地区シニアダイレクター研修 新任店長研修	新任グループマネジャー研修	管理者教育	商品本部 バイヤートレーニング	カルチャー教育 CSR教育 安全衛生教育	西友経営塾 上級コース 基本コース 海外研修 通信教育・資格取得・定期購読誌・通学プログラム	ステージII キャリア開発研修
部門マネジャー スーパーバイザー バイヤー スタッフ	リーダーシップ研修2		SOL(店長候補者)	[スキルアップ研修] 応用コース	部門別・売場別教育・専門スキル・資格取得	本部専門知識・スキル教育 社外セミナー			ステージI キャリア開発研修
係マネジャー スタッフ アシスタントバイヤー	リーダーシップ研修1		SOL(部門マネジャー候補者) ライセンスII合格者研修	[スキルアップ研修] 基本コース					
正社員担当者 メイト(パート)社員			SOL(メイト係マネジャー、係マネジャー候補者) ライセンスI合格者研修	3年目研修 2年目研修 新入社員研修	部門別スキル研修		CBL		

< 参考 4 > 職業能力評価制度の活用

社会的に職業能力を評価する必要性が叫ばれているだけでなく、いくつかの機関で作成されはじめている。職業能力の評価のやり方は、国際的に大きな流れがある。これまでは伝統的な資格に典型的にみられるように、「職業に就くまえに」(入口方式)、実務経験も見るが基本的には第三者機関の作成した「ペーパー・テスト」に合格したものを認定するやり方であった。こういったやり方は、採用されてからの職業能力の伸びを測っていないだけでなく、ペーパー・テストであるがゆえに、現場における職業能力が反映されないという欠点があった。上述のフランク・ナイトの「現場の知恵」が反映されない評価であった。この欠点を克服すべく、「職業についてから」の実際の職業能力を(いわゆる「実務能力」とよんでもよい)反映するものに移行している。ただ、こういった社会的な職業能力評価を全国レベルで行っている国はイギリスだけである。職業資格NVQ(National Vocational Qualification)とよばれ、1987年に導入され、累積400万人の取得者、雇用分野の9割以上をカバーしている。ポイントは実務能力評価であり、直属上司などが職場で評価するところが基礎となっている。もちろん企業横断的な資格であり、同時に社内でも利用可能となっている(詳しい文献は日本労働研究機構[2002])。

わが国では、私の知るかぎり、現時点で、この現実的で有効な評価制度は、私も少し関わった東京都が作成した能力評価基準だけである。東京都においても大変な作業が必要なので、現在のところ営業職だけについてしか作成されていない。英国のNVQをモデルとして作成されている。

2003年に次のような調査と作業に基づいて作成された(本田[2004]がわかりやすい)、まず事例調査に基づいて営業職の1次能力である10の能力を抽出した。具体的には、営業交渉力、顧客満足形成力、商品知識、営業技術力、情報収集分析力、営業企画力、市場開拓力、社内調整力、事務処理能力、商品調達力である。この10の能力について、調査対象13産業のエース級営業職に郵送調査をおこない、1つの1次能力につき3つの記述を書いてもらった。これをコード化しながら振り分け3次能力を作成し、文脈を勘案しながら、一群の3次能力を統合して、2次能力を設定した。まとめると、10の1次能力から総計20,007の回答を集め、そのデータから976の3次能力、さらにそこから101の2次能力を設定した。たとえば商品知識についていえば、「顧客ニーズ、要望、質問を理解し、適切、迅速に対応するための知識がある」といった2次能力が10個あり、この基礎となった3次能力がある。上位1つをあげると「顧客ニーズ、要望、質問に的確に対応するための知識がある」。具体的な能力評価基準の一次から三次の能力体系は、情報収集分析力についての例が表8にある。

最終的に、10の一次能力を4つの必修能力と6つの選択能力にわけ、後者は評価のときに4つを選択するようになっている。一口に営業といっても、詳しく調べるとさまざまなタイプがあるためである。この8つの能力を個別に評価する。直属上司などの評

評価者が、評価の前に各能力の内容説明を熟読し、評価すべき二次能力について理解する。そのうえで二次能力を構成する三次能力の習得状況から判断を下す。三次能力の上位3項目は最優先されるべき能力で3項目すべて習得すれば合格とするが、仕事内容に含まれていない場合は、他の三次能力で評価する。合格した2次能力には、あらかじめ付している点数を加算し合計得点を出す。そして総合点により、1級から5級に分けている。

この評価制度の第一の特徴は、総体的には重要な複数の能力を横断的に獲得しているかを評価する点で既存の取得資格とは異なる。ただし、必要に応じて特定の能力について分け入り、くわしく分析できる。

つぎに単なる合否判定タイプではなく、評価水準が5段階設定されていることで、きめ細かい運用ができる。また幅広いタイプを視野にいれて作成されているため、営業職であればほとんど評価が可能というようにカバーできる範囲が広い。この評価は、中小企業のエース級営業職の実務経験にも多く依拠しており、中小企業向けの制度、主に中小企業雇用者や経験者の制度としても活用が期待される。

具体的な利用場面としては、在職者の場合、既存の社内評価制度を補うことができ、評価制度がない場合にはこの制度を用いることが考えられる。賃金、昇進昇格、訓練などに利用可能である。得点の低かった1次能力、不合格となった2次能力、不合格の理由とされた3次能力などの情報が集まる。それらを実評価対象者や評価者に伝達する。それらは上位の級をとるためにどのような能力を習得すべきかであるかという情報になる。

求職者のケースでは、求職活動中の相談や助言、訓練の精度を上げることができ求職活動の一助となる。求人側も求人内容の詳細化や中途採用候補者の能力判定という意味で、採用時における能力情報のやりとりを具体的な形で提示できる。

上述の具体的な基準などは「ホワイトカラーの評価制度」という形で、東京都産業労働局労働部から、調査研究報告書、能力評価基準表、評価制度ガイドが作成されているので、是非、利用されたい。学問的にみても非常に注目されるし、ほかの職種でも(このようなきめ細かさで)作成されることを望む。

文献

東京都産業労働局[2004]『「ホワイトカラーキャリア評価制度調査研究会」報告--ホワイトカラーキャリア評価制度について(営業職の能力評価基準)』

東京都産業労働局産業政策部(協坂・松原)[2002]『パート労働者の人材開発と活用』

東京都産業労働局産業政策部(協坂・松原)[2003]『短時間正社員の可能性についての調査報告書』

中村恵[1990]「パートタイマー労働」『日本労働研究雑誌』364号

日本労働研究機構[2002]『諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究 イギリス』資料シリーズ127号

ニッセイ基礎研究所『多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会報告書』(2002)

本田一成[1993]「パートタイム労働者の基幹労働力化と処遇制度」『日本労働研究機構研究紀要』No.6

本田一成[2004]「営業職の能力評価制度 中小企業を中心に」国民生活金融公庫総合研究所『調査季報』71号

木村琢磨(2002)「非正社員・外部人材の活用と職場の諸問題」日本労働研究雑誌, No.505
厚生労働省(2006)「平成17年度能力開発基本調査」概要

武石恵美子(2006)「非正規雇用の拡大と女性のキャリア」『雇用システムと女性のキャリア』
けい草書房

東京都産業労働局産業政策部(2002)「パート労働者の人材開発と活用」
日本労働研究機構(2003)「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」
雇用・能力開発機構 生涯職業能力開発促進センター『平成15年度<小売業>パート・アルバイトの能力開発 調査・共同研究開発事業報告書』

21世紀職業財団(2001)「多様な就業形態のあり方に関する調査」2001年調査
21世紀職業財団(2006)「パートタイム労働者実態調査」2005年調査

労働政策研究・研修機構(2005)『パートタイマーと正社員の均衡処遇—総合スーパー労使の事例から』労働政策研究報告書 No.34

脇坂明(2003)「パートタイマーの基幹労働化について」社会政策学会誌 第9号『雇用関係の変貌』法律文化社

脇坂明(2006a)「中小企業人材育成のポイント」『商工金融』56巻2号

脇坂明(2006b)「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは--均等や企業業績との関係」
『季刊家計経済研究』2006年7月

脇坂明・松原光代(2003)「パートタイマーの基幹化と均衡処遇() ()」学習院大学経済学会『学習院大学 経済論集』第40巻 第2号、第3号