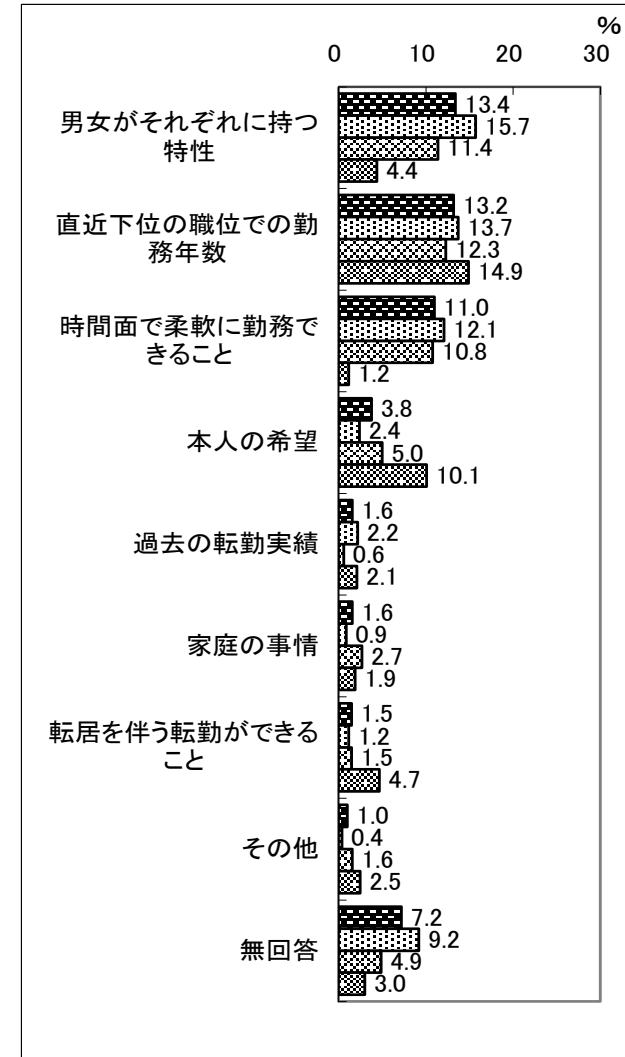
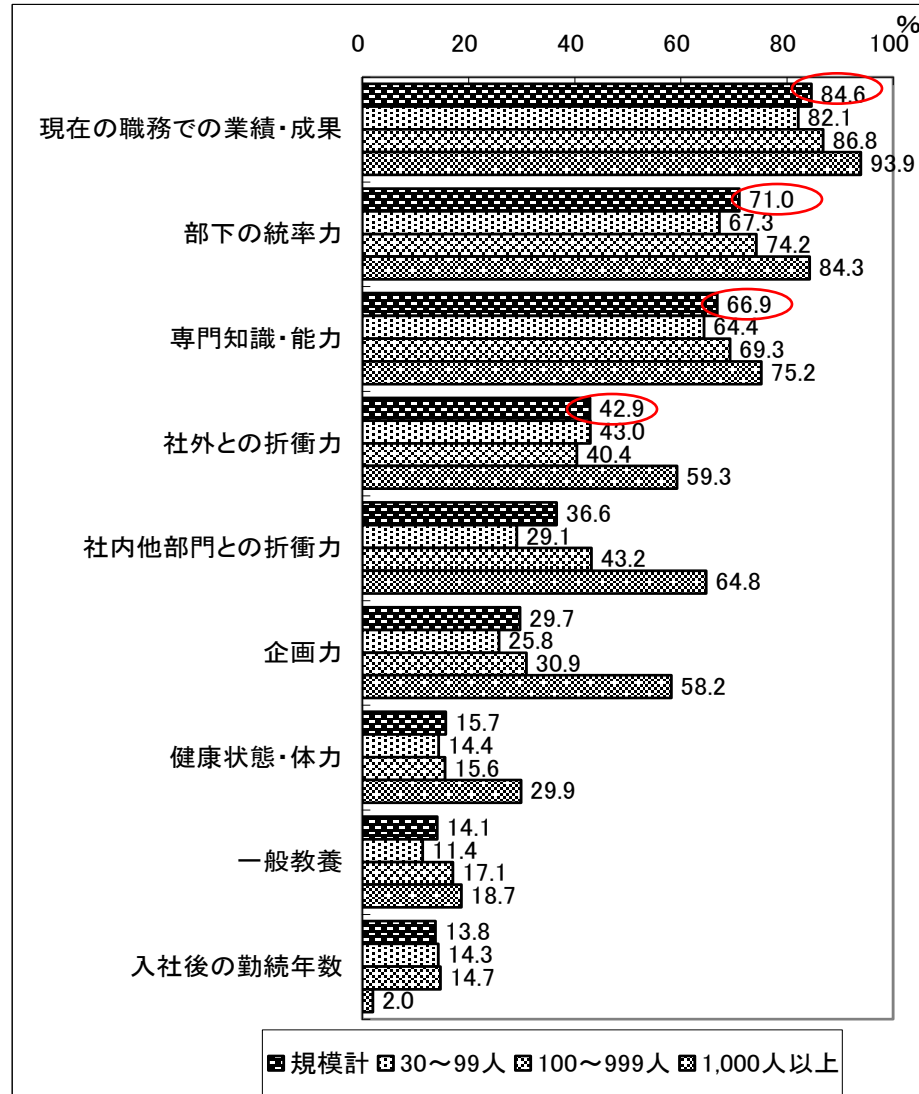
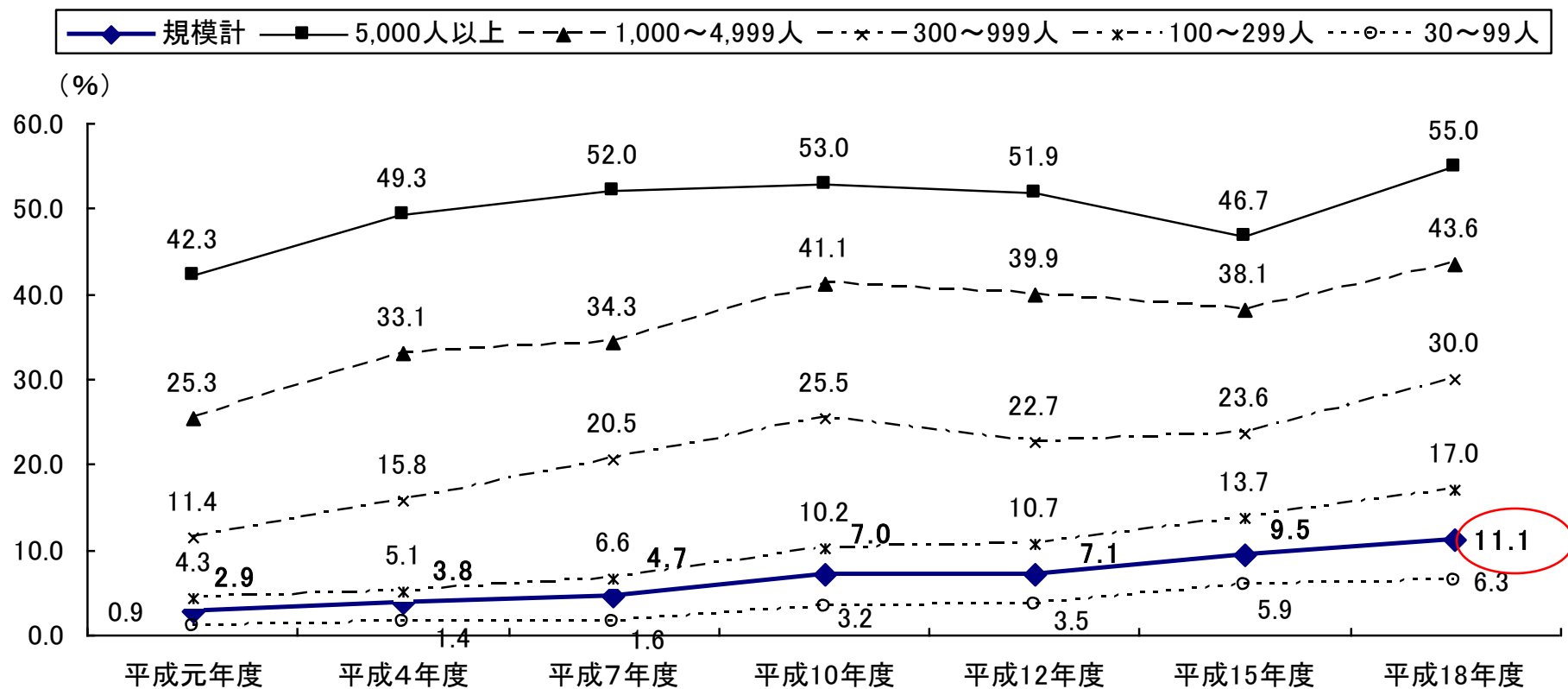


# 部課長クラス昇進に当たり重視している項目

(女性部課長クラスのある(いた)企業=100)



# 規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移



(全企業=100.0%)

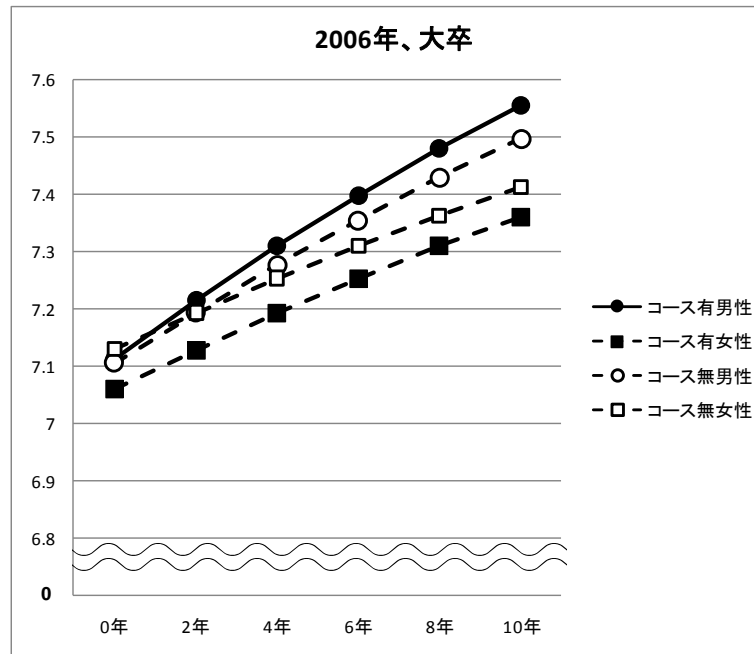
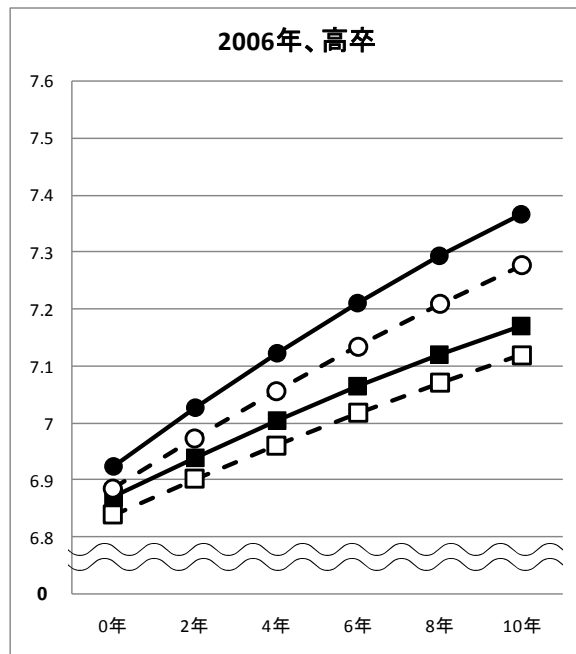
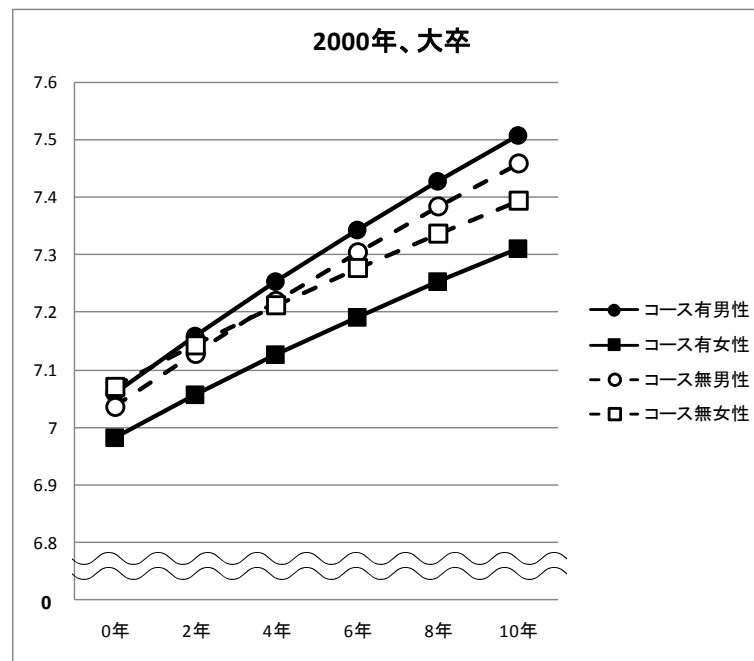
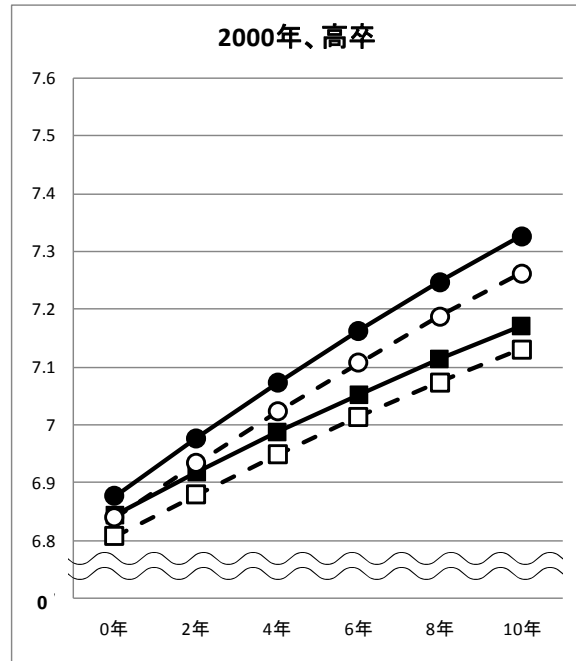
# 賃金構造に関する分析－コース別雇用管理の有無が賃金に与える影響

	2000年		2006年	
	コース制あり	コース制なし	コース制あり	コース制なし
女性初職時	-0.0326	-0.0318	-0.0534	-0.0464
経験年数	0.0408	0.0388	0.0453	0.0339
女性経験年数	-0.0269	-0.0217	-0.0326	-0.0222
勤続年数	0.0105	0.0094	0.0077	0.0113
女性勤続年数	0.0131	0.0109	0.0149	0.0093
学歴(大卒)	0.1813	0.1961	0.1890	0.2198
女性学歴(大卒)	-0.0434	0.0659	0.0199	0.0717
課長	0.1812	0.1721	0.2482	0.2665
女性課長	0.2225	0.1709	0.1208	0.2313
係長	0.0561	0.0564	0.1113	0.1207
女性係長	0.2368	0.1242	0.1431	0.0711

出所：『賃金構造基本統計調査』（2000年、2006年）の個人票により、『女性雇用管理基本調査』（2000年、2006年）の個票とマッチングさせ、コース別雇用管理があるかない企業に分けて、企業規模100人以上企業について賃金関数を計測。

（注）このほか、表には掲載していないが、定数項、経験年数二乗、勤続年数二乗、経験年数×勤続年数女性経験年数二乗、女性勤続年数二乗、学歴（中卒、短大卒）、女性学歴（中卒、短大卒）、役職（職長ダミー、部長ダミー、その他役職ダミー）、女性役職（職長ダミー、部長ダミー、その他役職ダミー）、組合ダミー、女性組合ダミー、女性正社員比率、女性課長比率、産業ダミー、企業規模ダミー、地域ダミーを用いている。学歴は高卒、役職は役職なし、産業は製造業、企業規模は100-499人、地域は関東A（埼玉、千葉、東京、神奈川）を基準としている。女性学歴（大卒）の「2006年コース制あり」の係数は有意でない。それ以外の係数はすべて有意。

# コース別雇用管理の有無別 賃金プロファイルの試算結果

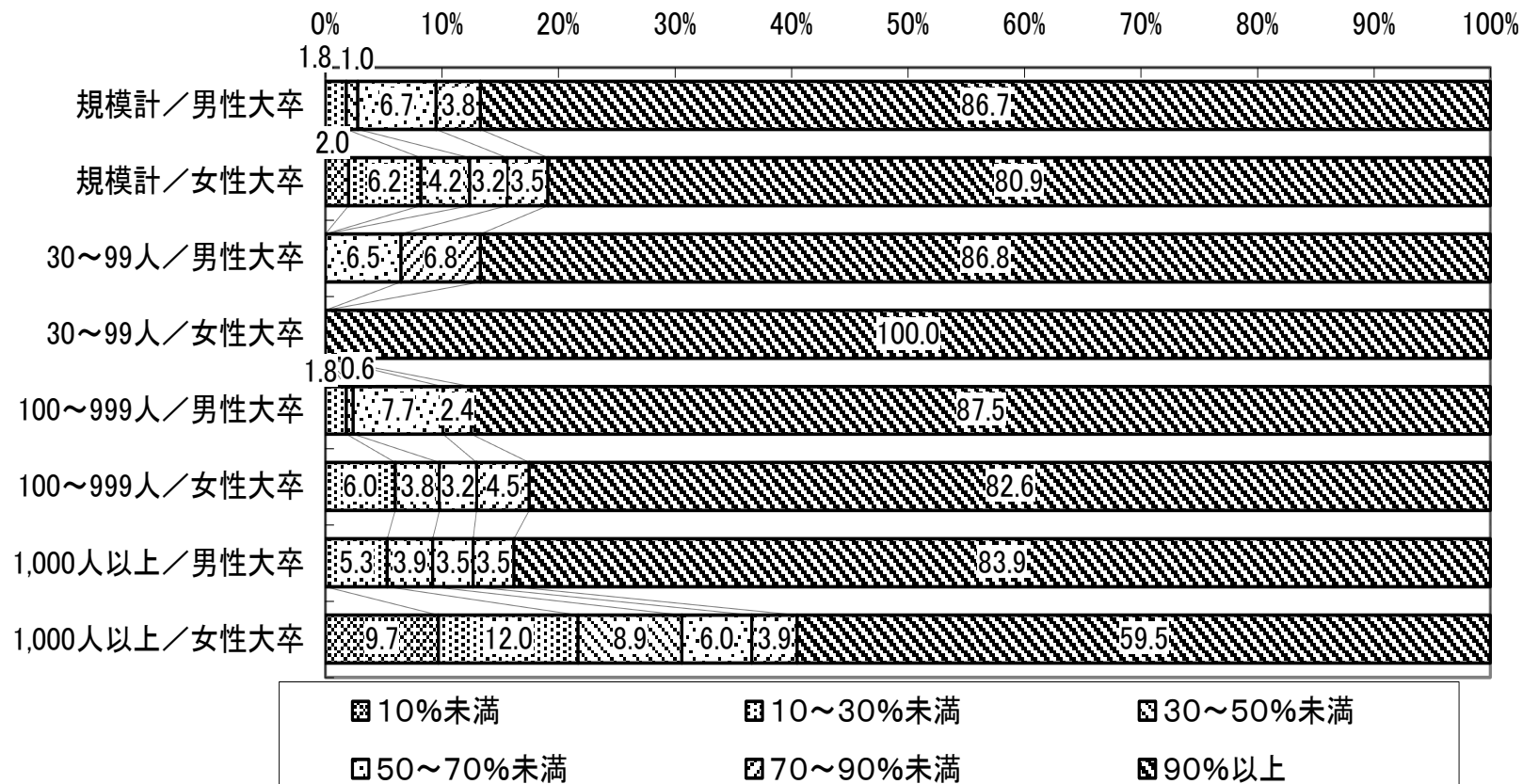


注:p16の賃金関数の推計結果から、一定の条件をそろえた標準労働者(製造業、企業規模100-499人、関東A(埼玉、千葉、東京、神奈川)、労働組合なし、役職なし)について、勤続年数と経験年数を変化させたときの時間当たり所定内賃金の対数値を試算したもの。

なお、賃金の計算の際、女性課長比率、女性正社員比率は、企業規模100人以上の企業についてコース別雇用管理がある場合とない場合の平均を用いている。

# 新規大卒採用者数に占める「総合職」の割合

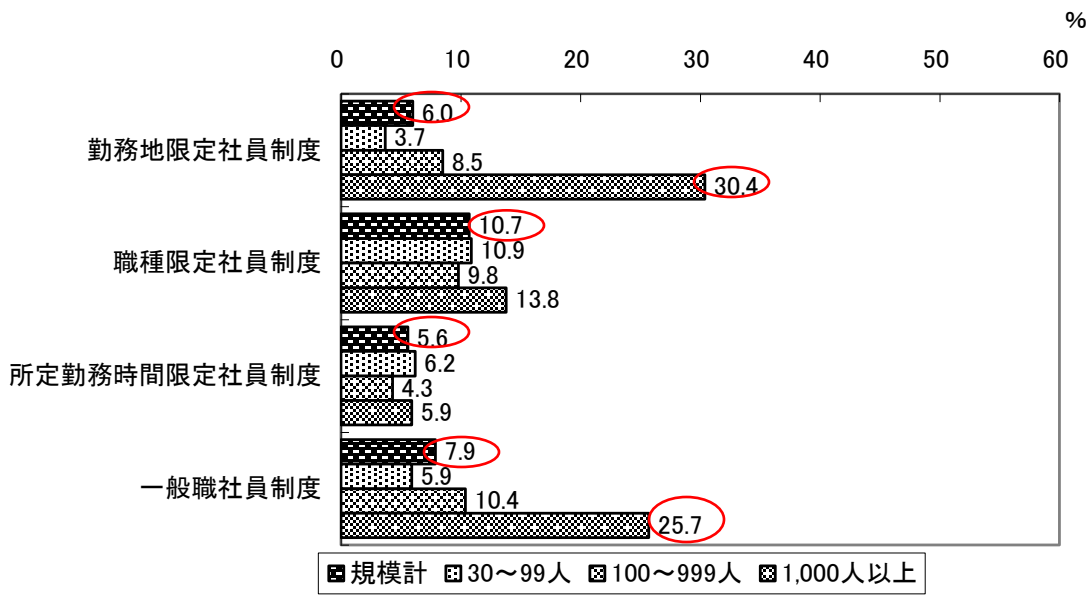
(「総合職」採用のある企業=100)



# 企業アンケート調査

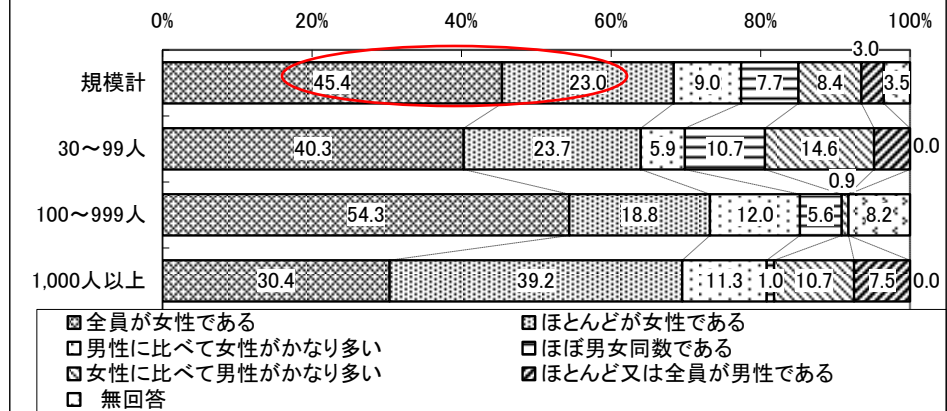
— 勤務地・職種・勤務時間・キャリアコース等により  
あらかじめ限定した社員制度を有する企業

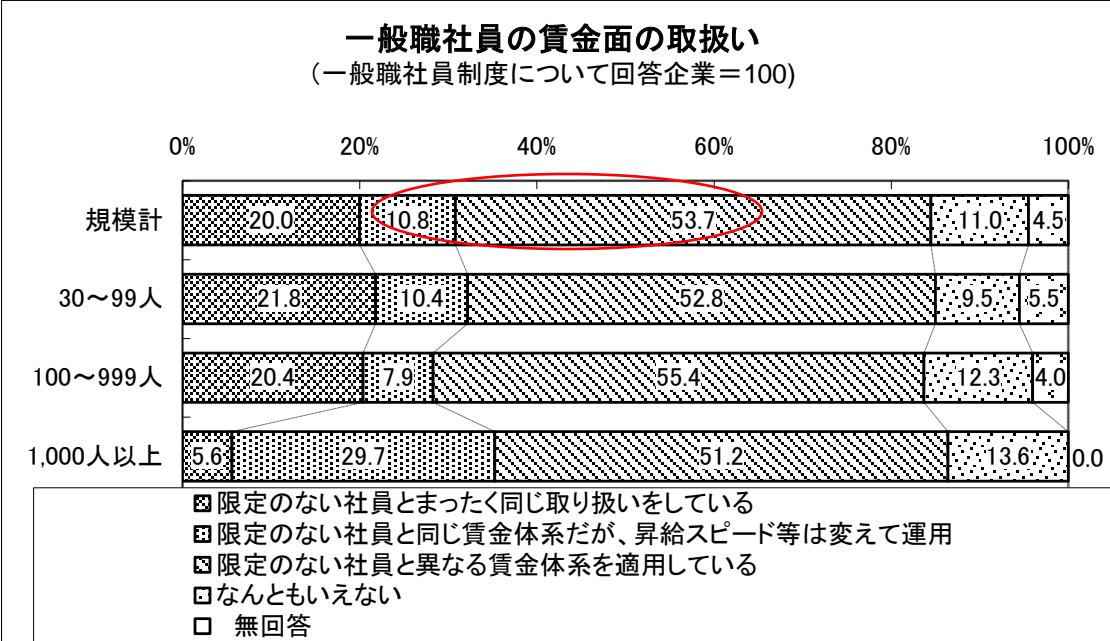
### 各種限定社員制度のある企業の割合



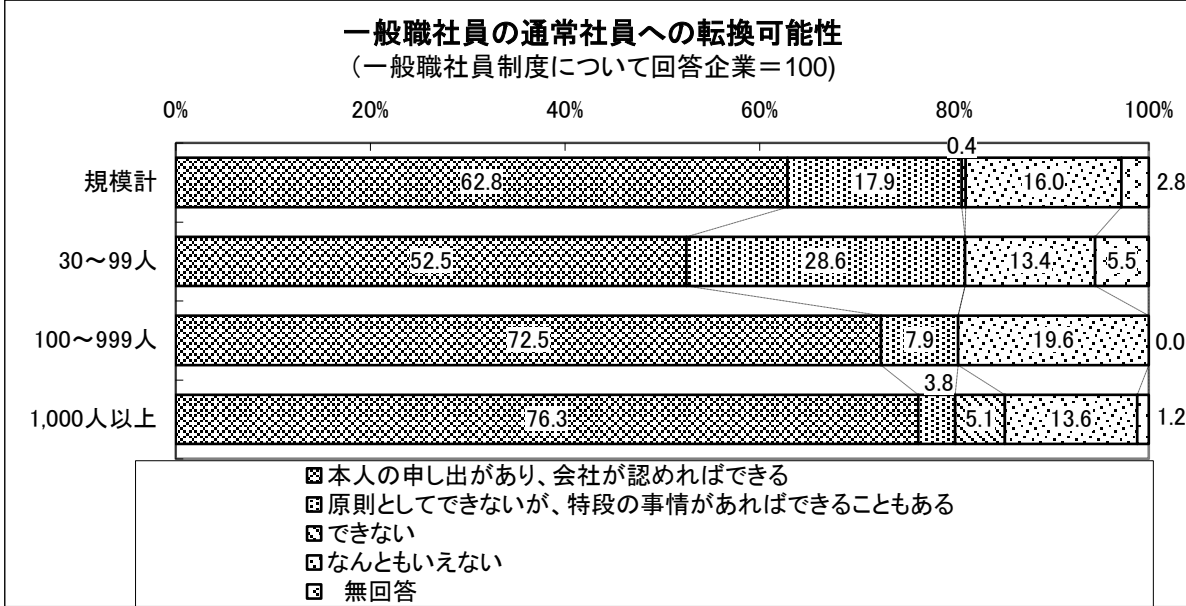
### 一般職社員の男女比

(一般職社員制度のある企業=100)

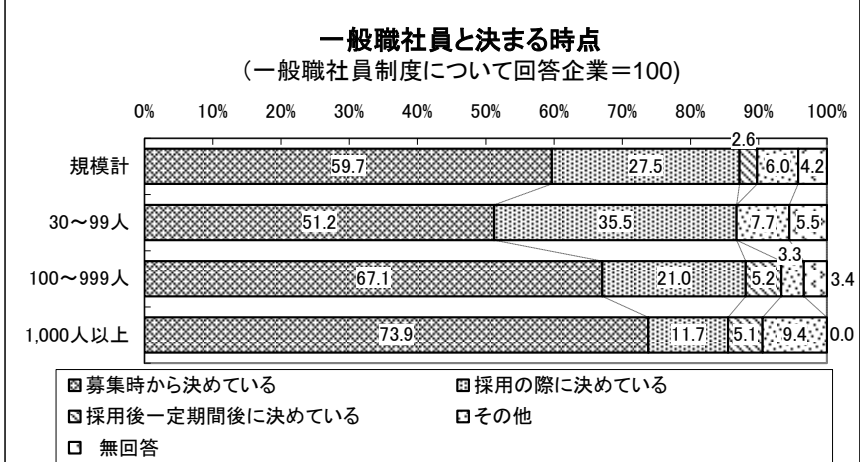




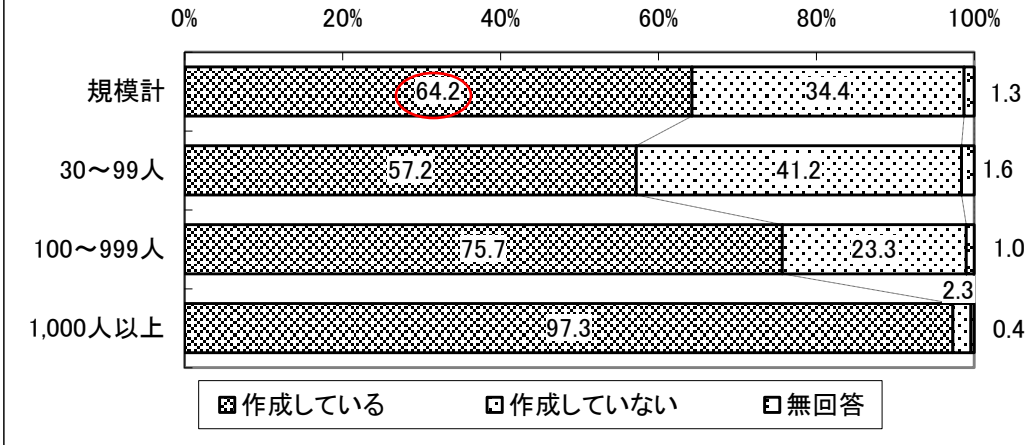
(注) 一般職社員制度のみある企業及び四つの限定社員制度が複数あり、一般職社員制度適用社員数をもっとも多い企業の回答である。



(注) 一般職社員が限定のない「通常の社員」へ転換できるかどうかを尋ねたものである。



### (再掲)賃金表を作成している企業割合



### (再掲)賃金表の種類 (賃金表を作成している企業=100)

