

# 株式会社ダイドーの 男女賃金差異・女性管理職比率に関する詳細報告書

## 第1章：当社の「働き方」の変遷と法改正への対応

2026年4月より、従業員101名以上の企業に対し「男女賃金差異」と「女性管理職比率」の公表が義務化されました。当社は、この義務化を「自社の変革」を広く知っていただく好機と捉えています。

当社は2010年代以前、製造現場特有の深夜業や長時間労働が避けられない時期がありました。しかし、持続可能な経営を目指し、DX導入や業務プロセスの抜本的な見直しを実施した結果、現在は深夜残業や交代勤務はほぼゼロの状況です。現在の公表数値は、この「旧体制」から「新体制」への過渡期における断面図です。

## 第2章：男女賃金差異の深掘り分析

### 2.1 正規雇用における差異（67.42%）の真相

この差異は、差別的な待遇ではなく、以下の歴史的・構造的要因によって生じています。

- 「過酷な時代」を支えた層への評価：現在のベテラン・管理職層（主に男性）は、改革前の厳しい労働環境下で、深夜や休日を問わず現場を支え抜いてきた方々です。その当時の多大なる貢献や蓄積された経験が、現在の基本給や役職手当に反映されています。これは正当な評価の結果であり、当時の採用が男性に偏っていたことが現在の数値に現れています。
- 育児休業期間の「選択」による影響：当社の女性社員の育休取得率は100%であり、本人の希望により約1年間の長期休業が定着しています。一方で、男性社員は家族の状況を鑑み、約1ヶ月程度の短期間の取得（産後パパ育休等）を選択する傾向にあります。この「休業期間の差」は、年間の総支払賃金の実績差として統計に影響を与えています。

### 2.2 非正規雇用（116.61%）に見る「技能評価」の徹底

非正規雇用において女性の賃金が男性を上回っている事実は、当社の「技能と貢献を平等に評価する」姿勢の現れです。長年の習熟により製造ラインの中核を担う女性ベテラン層を高く評価しており、この文化こそが正社員層へも広がるべき当社の真の強みです。

## 第3章：女性管理職比率（0%）と個人の選択の尊重

当社はこれまで、能力の高い女性社員に対し、管理職への登用を繰り返し打診してきました。しかし、一部の社員からは「責任あるポジションよりも、チームをバックアップする役割を全うしたい」との意思表示があり、登用を見送った経緯があります。当社は数値目標の達成のために個人の意思を曲げるのではなく、一人ひとりが最も輝ける「役割の選択」を尊重すること

を組織の根幹に据えています。

## 第4章：現場で起きている革新的な変化（成功事例）

統計上の「0%」や「57%」では見えない、当社の現場の「今」を支える女性たちの活躍を紹介します。

- **事例A：パート採用から出荷部門のリーダーへ（50代女性）**  
数年前にパート社員として入社した彼女は、出荷部門での迅速かつ正確な業務遂行が認められ、正社員へと転換。さらに現在は出荷部門の現場監督者として、チームの差配を担っています。これは、年齢や入社区分に関わらず、実力次第でリーダーになれるキャリアパスの証明です。
- **事例B：高卒入社からのスピード抜擢（20代女性）**  
高卒で入社し、現場でものづくりの基礎を学んだ20代前半の彼女は、現在ライン監督者（補佐）を務めています。デジタルツールを使いこなし、将来の製造管理職として期待される彼女の存在は、改革後の新しい現場環境において女性リーダーが自然に台頭していることを示しています。
- **事例C：専門技能職（CAD/CAM）への職域拡大**  
従来、男性中心であったCAD/CAM等の高度技術部門へ女性を配属。物理的な負荷をテクノロジーで補完し、「知識」と「技術」で向上管理を行う新しい製造職のロールモデルを確立しています。

## 第5章：未来に向けたアクションプラン（2026-2030）

公表義務化を機に、以下の取り組みをさらに加速させます。

1. **物理的環境の徹底改善**：女性技術者の増加に合わせ、女性専用トイレ、更衣室、休憩室をさらに清潔かつ快適に改修します。自治体の助成金（ジョカツ！等）を積極的に活用し、常に「選ばれる職場」を目指します。
2. **管理職像の再定義**：「管理職＝過度な負担」というイメージを払拭するため、DXによる業務効率化を推進。バックアップを好む志向を持つ社員でも、その支援能力を活かしてマネジメントに関われる「分権型リーダーシップ」を導入します。
3. **男性育休のバックアップ体制**：男性がより長期の育休を「安心して選択できる」よう、特定の個人に業務を依存させない多能工化を推進します。

## 結論

当社の公表数値は、一世紀近い製造業としての歴史と、それを支えた従業員の足跡、そして現在の個人の選択が詰まったものです。私たちは、数値の背後にある一人ひとりのストーリーを大切にしながら、誰もが「自分らしく、最高のものづくり」に貢献できる企業へと進化し続けます。