

男女の賃金差異の 情報公表に関する企業の優良事例紹介



株式会社FTS

会社基本情報

企業名	株式会社FTS
所在地	愛知県豊田市鴻ノ巣町2丁目26番地
従業員数	全体1,358人(男性1,233人、女性125人) うち正規雇用労働者1,274人(男性1,156人、女性118人) うち非正規雇用労働者84人(男性77人、女性7人) (2025年3月31日現在)
業種	製造業
事業内容	化石燃料、HEV、PHEVの燃料タンクをはじめとする自動車用燃料システム およびBEV部品の開発・設計・製造

男女の賃金差異に関する実績

全労働者	73.8%
うち正規雇用労働者	74.8%
うち非正規雇用労働者	48.6%
算出基準	<ul style="list-style-type: none">・対象期間:2024年4月1日～2025年3月31日・正規雇用労働者は正社員を指す 非正規雇用労働者はパート社員、嘱託社員(再雇用者)、期間社員を指す・出向者、退職者以外の全社員を対象とする・対象期間の全期間を通して在籍していた者を算出の対象とする・非正規雇用労働者は時間換算している・退職手当、通勤手当は除外

INTERVIEW
Q & A

男女の賃金差異の集計・公表を担当した 責任者にお話を伺いました

ご担当者インタビュー



株式会社FTS

アドミニストレーション本部

コーポレート統括部人事企画室労務・厚生グループ

GL

出羽 千恵さん(写真右)

アドミニストレーション本部

コーポレート統括部人事企画室要員・採用企画グループ

GL

浦上 マミさん(写真左)

Q

公表にまつわる
エピソード

A

全社のKPI[※]として重要なデータに

義務化されたことをきっかけに公表しました。ただそれだけではなく、せっかく数値を出すのであれば全社のKPIとしても活用できると考えました。年代別の傾向など、会社の状況を細かく見える化できるのは大きなメリットです。「私たちの会社は今どうなっているのか」を客観的に把握するための重要なデータとして活用しています。

※組織やプロジェクトの目標達成度を測るための指標

Q

差異の
要因分析

A

年代別に分析することで傾向が明らかに

- 同年代での比較などをして、会社の状況把握に努めています。年代が上の層では差異が大きく、若い世代になるほど差が小さくなっているのが特徴です。女性管理職がまだ多くないことが大きな要因のひとつです。
- また、女性に育児短時間勤務者が多いこと、非正規雇用労働者でもパート社員は全員女性で、嘱託社員はフルタイムの男性が多いなど、男女の勤務時間の差も要因となっています。
- 女性の新卒採用を強化した結果、給与に差が出ているという側面もあります。
- 製造部門においては、女性が少ない一方で、男性は勤続年数が長く賃金上昇の天井に達している人が多いことも差異を押し広げています。

Q

是正に向けた
取組

A

働きやすい環境づくりとキャリア形成支援で
人材成長を図る

- 産休・育休にまつわる評価方法の見直しでは、2023年3月に制度を改定し、休職前の評価を復帰後もそのまま引き継げるようにしました。これにより、育児がキャリアの中断になることなく、継続的に成長する意欲につながっています。
- 昇格は男女問わず手挙げ式で、教育プログラムなども平等に機会を与えています。
- 技能職の女性を増やすため、環境整備にも力を入れています。例えば、これまで軽作業場は、設備の小ささから上階に設置されていました。しかし、妊娠中にいくつも階段を上るのが大変という声があり、1階に移設したところ、全員が継続して働きやすい環境ができました。
- イクボス研修の導入により、管理職の意識も大きく変わりました。「男性だから、女性だから」という意識は徐々になくなり、職場の雰囲気もおおのずと変わっていきます。
- 1on1面談(隔週で実施)、キャリア面談(年1回実施)、離職後一定期間は戻れるカムバック制度の導入検討、DX化による残業削減なども進めています。

Q

公表することによる
メリット

A

社内の意識醸成に効果

- 賃金差異を公表した以上、継続的に数値を改善していかなば、という意識の醸成につながると思います。管理職・班長クラスでも「女性の活躍が必要だよね」という認識が自然に生まれており、公表した意義は大きいと感じています。
- そうした意識の進化により、男女の賃金差異だけでなく、外国人や障害者の賃金差異に対しても、本来あるべき姿にしていこうという動きが進んでいます。その先にあるダイバーシティの実現を目指しています。

Q

注意点や
工夫したこと

A

細かい分析で対策に活用する

- 全社のKPIとしても活用できるように、部門別や年代別など細かく集計して、各層による要因分析や対策に活用しています。
- 会社の非財務情報をまとめた冊子「FTS REPORT 2025」※にも、DE&Iの取組や男女間の賃金差異を掲載し、社内外のPRIに使っています。これは特に、社員が自社への理解と信頼を深めることに役立ちました。

※末尾にQRコードを掲載

認証・登録制度の取得状況

- あいち女性輝きカンパニー認証(2017年)
- あいち女性輝きカンパニー優良企業表彰【優秀賞】(2023年)
- あいち健康経営アワード
- くるみん認定
- 健康経営優良法人認定 ホワイト500
- 豊田市はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰

認証・登録制度の取得の意義

「優しい会社」というイメージに人が集まる

- 採用面でプラスに働きます。学生にとって、業績や将来性は分かりにくくても、「優しい会社」というイメージはよく伝わります。応募者がたくさん来てくれるようになりました。
- 社員に安心感を与え、地域や家族からも評価されています。「いい会社に入ったね」という声が増えています。
- 社内文化としても前向きな言葉が自然と出るようになり、大きな効果を感じています。

現場からひとこと



株式会社FTS
アドミニストレーション本部コーポレート統括部
人事企画室要員・採用企画グループ

黒柳 智大さん(写真左)

我々採用グループでは、各企業説明会で『女性活躍の取り組み』について学生へ説明する時間を設けています。例えば、当社では厚生労働省による子育てサポート企業認定資格『くるみん』を取得しております。男女の垣根をこえた育休取得の推進や現場復帰支援をすることで、女性が総合的に働きやすくなる環境を整えてきました。

このような会社としての努力が実り、学生から「キャリアプランが設計しやすそうだった」「女性にとって魅力的な資格を多々取得しており、安心して仕事ができそうであった」など入社理由に直結するお言葉を頂戴できるようになりました。

製造業でありながら女性からの応募も増加しており、多くの学生から求められる企業に近づいている実感を得られる日々が続いています。



リンク・補足情報

- あいち女性の活躍促進応援サイト
(→厚生労働省 女性の活躍推進企業データベースのリンク先掲載あり)
<https://jokatsu.pref.aichi.jp/company/details/cp-00349.html>
- 自社のDE&Iの取組
(「FTS REPORT 2025」p37,p38,p43に掲載)
<https://www.fts-com.co.jp/sustainability/report.html>

