

## 2023 年会計年度（2023 年 7 月～2024 年 6 月）男女の賃金に関する実績

P&G では、同一の条件（業務内容、職位、評価等）において、男女に関わらず公平に給与は決定されます。

公正かつ透明性の高い評価制度に基づき個人の給与は決定され、その原則はジェンダーや国籍、年齢、性的指向等、個人の多様な違いに関わらず例外なく全員に適用されています。

（男性の賃金平均を 100% とした場合の女性の平均賃金割合）

法人	雇用区分	平均年間賃金差
P&G ジャパン合同会社	社員	80.2
	社員（総合職）	87.8
	社員（専門職）	89.9
	契約社員	86.7
	全社員（社員 + 契約社員）	79.2
P&G イノベーション合同会社	社員	83.5
	社員（総合職）	83.6
	社員（専門職）	102.2
	契約社員	167.7
	全社員（社員 + 契約社員）	85.2
P&G プレステージ合同会社	社員	34.0
	社員（総合職）	91.4
	社員（美容部員含む専門職）	54.4
	契約社員	55.7
	全社員（社員 + 契約社員）	39.5
ピー・アンド・ジー株式会社	社員	100.4
	社員（総合職）	92.0
	社員（工場職含む専門職）	76.7
	契約社員	40.6
	全社員（社員 + 契約社員）	97.5

法人ごとの平均値の差は主に下記の理由によるものです。

- 業務内容および給与体系が異なる職責（専門職である美容部員、工場職）における男女比率の差がある。
- 総合職内の上位職種である管理職における当社の女性比率は 38% を超えているが、管理職において同等の男女比率を達成できていない。同一条件における賃金や評価は男女に関係なく決定される。
- 女性社員の入社数が増えた結果、まだ勤続年数の短い女性社員が多いこと。同一条件下における入社時の給与は、男女に関わらず公平に決定される。
- 女性社員の育児休業取得率は男性社員よりも高く、休業期間も長いいため、その間の賃金が反映されている。

- 契約社員に、定年再雇用や専門職、パートタイマー等あらゆる雇用形態の社員が含まれていること。同一条件における男女賃金差はほぼない。

「平等な機会とインクルーシブな世界の実現（Equality & Inclusion = E&I）」を経営戦略の一環として掲げる P&G にとって、E&I はより多くのお客様に触れる当社の可能性を広げ、市場成長へと繋げる基盤となります。多様な人材が自分らしく能力を最大限に活かせるような組織づくり、また製品やサービスを通じて触れるお客様の多様性を反映した組織こそが、世界中の多様なお客様を深く理解し、ニーズに応えることに繋がると考えています。P & G のジェンダー平等の取り組みの詳細はこちら。[\(https://jp.pg.com/newsroom/gender-equality/\)](https://jp.pg.com/newsroom/gender-equality/)