

## 2024年会計年度（2024年7月～2025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	85.2
	社員（総合職）	91.8
	社員（専門職）	93.2
	契約社員	103.1
	全社員（社員＋契約社員）	80.5
P&G イノベーション合同会社	社員	90.6
	社員（総合職）	89.7
	社員（専門職）	106.3
	契約社員	56.6
	全社員（社員＋契約社員）	89.5
P&G プレステージ合同会社	社員	37.2
	社員（総合職）	89.8
	社員（美容部員含む専門職）	56.2
	契約社員	84.3
	全社員（社員＋契約社員）	45.6
ピー・アンド・ジー株式会社	社員	95.3
	社員（総合職）	83.7
	社員（工場職含む専門職）	77.6
	契約社員	79.6
	全社員（社員＋契約社員）	98.6

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40%だが、同職種において同等の男女比率を達成できていない。なお、同一条件における賃金や評価は男女に関係なく公平に決定される。
- 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。同一条件における入社時の賃金は、男女に関係なく公平に決定される。

- 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。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）」は、P & Gの根幹の一部です。自社内に多様性があるからこそ、世界中の何十億人もの消費者を理解するとともに、より多くの消費者にP & Gの製品とサービスを提供し、日々の暮らしをより良いものにするお手伝いができると考えています。そのためにP & Gでは、多様な社員一人ひとりが、尊重され、受け入れられ、自分に居場所があると感ぜられるために、社員全員が平等な機会を得て、最大限の力を発揮できる組織作りに取り組んでいます。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/> )