

## 2022年会計年度（2022年7月～2023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 単位：％）

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	79.3
	社員（総合職）	86.4
	社員（専門職）	97.3
	契約社員	78.0
	全社員	79.2
P&Gイノベーション 合同会社	社員	87.8
	社員（総合職）	93.4
	社員（専門職）	84.8
	契約社員	103.1
	全社員	89.4
P&Gプレステージ 合同会社	社員	37.6
	社員（総合職）	94.6
	社員（美容部員含む専門職）	58.2
	契約社員	67.1
	全社員	41.0
ピー・アンド・ジー 株式会社	社員	90.8
	社員（総合職）	78.5
	社員（工場職含む専門職）	76.6
	契約社員	82.9
	全社員	90.5

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。
- 総合職内の上位職種である管理職において、女性比率は35%を超えておりまた同一職種における男女賃金差は小さいが、まだ比率50：50は達成できていないこと。
- 近年、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。
- 女性の育児休業取得率が男性社員より高く、その期間がより長いため、その間の賃金が反映されていること。
- 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小さい。

P&Gでは、「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、「文化」「制度」「スキル」を三本柱に、1992年から30年以上にわたって、経営陣の強いコミットメントのもと、インクルージョン推進、ジェンダー平等、更に多様な社員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる組織づくりを進めてきました。ジェンダーに限らず、多様な社員が、等しく機会を与えられ、自分らしさを大切にしながら活躍できる組織を目指し、引き続き取り組みを強化していきます。

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/>