2022 年度 男女の賃金の差異に関する実績

(男女の平均年間賃金について、男性を 100 とした場合の女性の割合　　単位：%)

<table>
<tr><th>雇用区分</th><th>全社員</th><th>社員</th><th>契約社員</th></tr>
<tr><td rowspan="2">(株)資生堂</td><td>75.3</td><td>89.4</td><td>65.2</td></tr>
<tr><td colspan="3">●社員における男女間の賃金差が生じている主要因は、管理職における女性比率が 33.0%に留まっているため。
●非管理職に比べ管理職の男性率が高いため賃金差が生じているが、同一職種における男女賃金差は小さい。
※職種別の男女賃金差は資生堂企業情報サイト「社会データ」にて、「均等報酬」をご参照ください。リンク先　https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/performance/social/
●契約社員における男女間の差異が生じている主要因は、契約社員の大部分をしめる非管理職クラス（構成比 98%）の 78%が女性のため。管理職クラスの男性 1.3%との賃金差が影響。
●今後、2030 年までに、あらゆる階層において機会均等の象徴である男女比率 50:50 を目指し、女性管理職比率が他領域に比べ低い生産技術領域に特に注力しながら、全社的に以下を実施し、人財育成を強化・推進していく。
・管理職候補となる社員に対し、業務アサインメントで経験を積む「一人別人財育成プラン」を構築する
・管理職候補人財を早期選定し、リーダーとして組織を率いることへの意欲を高め、スキル習得のために研修を提供する
・仕事と家庭の更なる両立支援等を行う。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">資生堂
ジャパン(株)</td><td>60.2</td><td>62.2</td><td>56.7</td></tr>
<tr><td colspan="3">●社員における男女間の賃金差が生じている主要因は、総合職と美容職の賃金差、また、社員の 75%が店頭活動を中心とする美容職で、ほぼ 100%が女性のため。管理職における女性比率は 42.8%。
●非管理職の女性率が圧倒的に高いため賃金差が生じているが、同一職種における男女賃金差は小さい。
※職種別の男女賃金差は資生堂企業情報サイト「社会データ」にて、「均等報酬」をご参照ください。リンク先　https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/performance/social/
●契約社員における男女間の差異が生じている主要因は、契約社員の大部分をしめる美容職のほぼ 100%が女性のため。管理職クラスの男性 0.3%との賃金差が影響。
●今後、2030 年までに、あらゆる階層において機会均等の象徴である男女比率 50:50 を目指し、女性管理職比率が他領域に比べ低い営業領域に特に注力しながら、全社的に以下を実施</td></tr>
</table>

	し、人財育成を強化・推進していく。 ・管理職候補となる社員に対し、業務アサインメントで経験を積む「一人別人財育成プラン」を構築する ・管理職候補人財を早期選定し、リーダーとして組織を率いることへの意欲を高め、スキル習得のために研修を提供する ・仕事と家庭の更なる両立支援等を行う		
ジャパン リテール イノベーション	36.4	75.2	61.2
	●全社員の 92%を契約社員の女性が占めている。 ●社員（構成比 7%）における男女間の賃金差が生じている主要因は、非管理職クラスにおいて、男性の方がグレードの高いメンバーが多いため。 ●契約社員（構成比 93%）においては女性比率 99%に対し、管理職クラスの男性 0.1%との賃金差が影響。 ●今後、第 1 ステップとして 2027 年までに女性管理職比率 30%を目指し、女性社員が上位職種に昇進できるよう人財育成を強化していく。また女性比率の高い契約社員から社員への転換や、キャリアディベロッププランを進化させることで賃金差の縮小を目指していく。		
(株)イプサ	48.1	46.4	71.0
	●社員における男女間の賃金差が生じている主要因は、総合職と美容職の賃金差、また、時短勤務の女性社員が多いため。 社員の 87%が店頭活動を中心とする美容職で、女性が 100%を占めている。管理職における女性比率は 35.3%。 ●契約社員における男女間の差異が生じている主要因は、女性の契約社員のうちパート社員が 50%のため。 ●今後、社員のライフスタイルに寄り添い、社員の美容職から総合職へのコース転換や契約社員の正社員への転換（いずれも現在制度利用実績有）を推進するとともに、女性管理職比率 50%を目指し、女性社員が上位職種に昇進できるよう人財育成を強化していく。		
資生堂 美容室(株)	65.3	74.0	70.4
	●男女間の賃金差が生じている主要因は、女性の人数比が高く（全社員の 88%）、男性は上位職種（店長、チーフ、ディレクター等）の人数比が高いため。 また、契約社員のうち 70%は女性のパート社員のため、全体の男女賃金差に影響。 ●今後、スタイリストの教育の充実により技術レベル、個人売り上げアップを図り、格差の是正に取り組んでいく。また、女性社員が上位職種に昇進できるよう人財育成を強化していく。		
(株)資生堂 パーラー	58.3	67.4	58.5
	●社員における男女間の賃金差が生じている主要因は、女性の管理職比率が 17.2%のため。 ●契約社員における男女間の差異が生じている主な要因は、契約社員のうちパート社員の女性が 63%のため。		

<table>
<tr><td></td><td colspan="3">●今後、今まで以上に社員のライフスタイルに寄り添い、仕事と家庭の両立を図ることができるよう多様な働き方を推進するとともに、女性管理職比率 50%を目指し、女性社員が上位職種に昇進できるよう人財育成を強化していく。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">(株)ザ・ギンザ</td><td>53.1</td><td>49.1</td><td>66.0</td></tr>
<tr><td colspan="3">●社員における男女間の賃金差が生じている主要因は、社員の 83%が店頭活動を中心とする美容職で、99%女性のため。管理職における女性比率は 35.3%。
●非管理職の女性率が圧倒的に高いため賃金差が生じているが、同一職種における男女賃金差は小さい。
※職種別の男女賃金差は資生堂企業情報サイト「社会データ」にて、「均等報酬」をご参照ください。リンク先　https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/performance/social/
●契約社員における男女間の差異が生じている主要因は、契約社員の大部分をしめる非管理職クラス（構成比 97%）の 80%が女性のため。
●今後さらに、社員のライフスタイルに寄り添い、仕事と家庭の両立を図ることができるよう多様な働き方を推進するとともに、女性社員が上位職種に昇進できるよう人財育成を強化していく。具体的には、管理職候補となる社員に対し「一人別人財育成」として、高いレベルの業務課題を与えてスキルを高め、マネジメントの経験を積ませていくと同時に、女性比率の高い美容職のキャリアアップを支援し、よりリーダー的なポジションでの活躍や管理職登用を進めていく。</td></tr>
</table>

※対象期間：令和 4 事業年度（令和 4 年 1 月 1 日から令和 4 年 12 月 31 日まで）
※対象事業所：従業員 300 人を超える事業所
※賃金：給与・賞与の課税対象総支給額
※人員数換算：①契約社員については、契約時間を社員の所定労働時間（1 日 7 時間 45 分、1 週 38 時間 45 分）を元に換算した人員数を活用
②育児時間、介護時間申請者は、時短申請後の労働時間を所定労働時間（1 日 7 時間 45 分、1 週 38 時間 45 分）を元に換算した人員数を活用