

令和7年度 男女間賃金格差改善促進奨励金について



主催



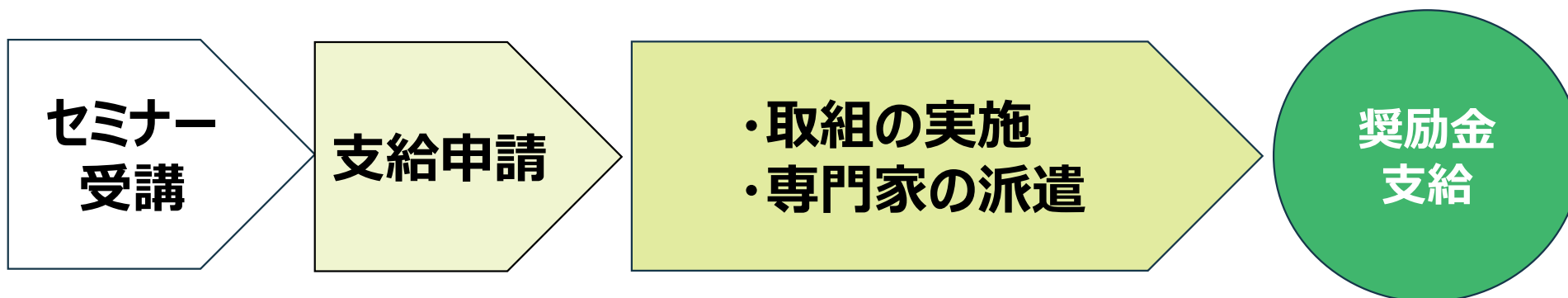
公益財団法人

東京しごと財団

Tokyo Foundation for Employment Services

令和7年度男女間賃金格差改善促進奨励金について

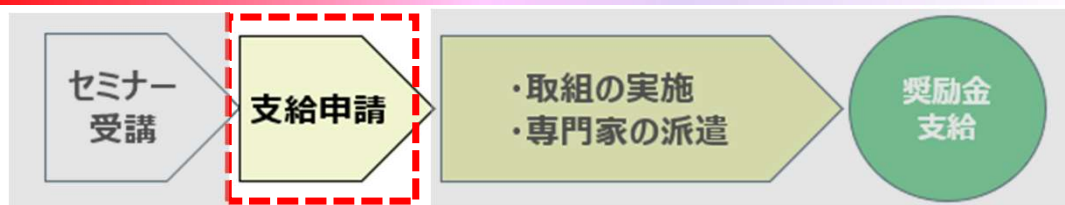
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 及び 男女の賃金の差異を公表するとともに、**働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む事業者**に対して**奨励金を支給**することで、女性従業員の処遇向上や賃金の引上げを後押しします。



対象となる事業者について



対象となる事業者について



1. 本社または主たる事業所が東京都内にあること

2. 常時雇用する労働者の数が300人以下であること

ただし、都内に勤務する常時雇用する労働者であって、

かつ、雇用保険の被保険者である者を1名以上雇用していること。

3. 取組の対象とする雇用管理区分の女性の割合が

4割を下回っていること（加算対象の取組を除く(P. 8 参照)）

※その他要件あり。詳細は募集要項（P. 1）を参照

1. 本社または主たる事業所が 東京都内にあること

2. 常時雇用する労働者の数が 300人以下であること

ただし、都内に勤務する常時雇用する労働者であって、
かつ、雇用保険の被保険者である者を**1名以上雇用**していること。

常時雇用する労働者とは・・・

雇用契約の形態を問わず、以下のア又はイのいずれかに該当する方

ア 期間の定めなく雇用されている方

イ 一定の期間を定めて雇用されている方で、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている方又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる方

3. 取組の対象とする雇用管理区分の 女性の割合が4割を下回っていること

下記A～Cの取組を行う場合

※取組（D）は除く

- (A) **女性管理職の増加**
- (B) **役職手当**の支給対象の**女性従業員の増加**
- (C) 短時間労働者などの**非正規従業員**でも登用が可能な
役職（管理職含む）の新設
- (D) 加算要件 短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入

事業の流れについて

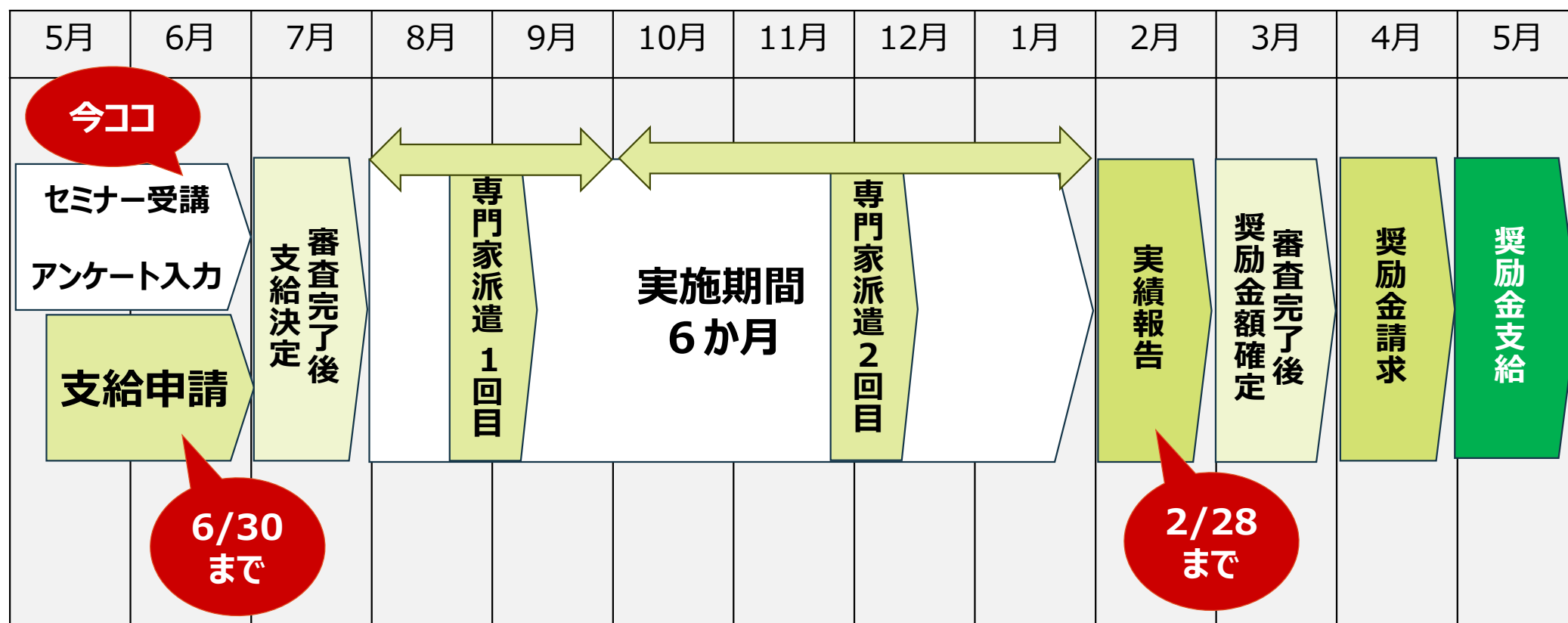


事業の流れについて

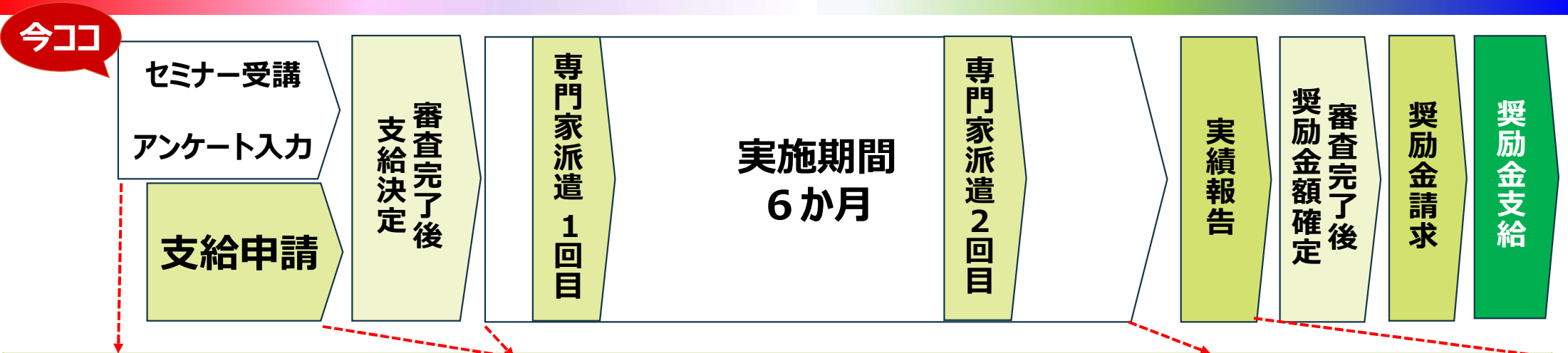
第1回申請回を例として

<令和7年>

<令和8年>



事業の流れについて 申請回ごとのスケジュール



	支給申請締切	実施期間	実績報告締切
第1回	令和6年6月30日(月)まで	令和7年8月1日(金)から令和8年1月31日(土)	令和8年2月28日(土)
第2回	令和7年8月31日(日)まで	令和7年10月1日(水)から令和8年3月31日(火)	令和8年4月30日(木)
第3回	令和7年10月31日(金)まで	令和7年12月1日(月)から令和8年5月31日(日)	令和8年6月30日(火)
第4回	令和7年12月31日(水)まで	令和8年2月1日(日)から7月31日(金)	令和8年8月31日(月)
第5回	令和8年2月28日(土)まで	令和8年4月1日(水)から9月30日(水)	令和8年10月31日(土)
第6回	令和8年4月30日(木)まで	令和8年6月1日(月)から11月30日(月)	令和8年12月31日(木)

各回のスケジュールについては、募集要項P.3を必ずご確認ください。

申請書類についての留意点

- ・就業規則の提出が必要

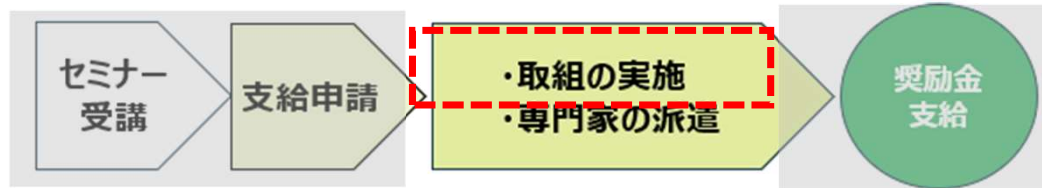
⇒規模9人以下の場合、労働基準法上、就業規則の作成届出の義務はないのですが、本事業に参加していただくためには、
支給申請時までに、就業規則の作成及び労働基準監督署への届出が必要となります。



取組内容について



取組内容について



取組 1～3
全て実施が必要

- 取組1 実施期間中にA～Cの**取組**を新たに**1つ以上実施**
- 取組2 女性活躍推進法に基づく**一般事業主行動計画**及び
男女の賃金差異を厚生労働省「**女性の活躍推進企業データ
ベース**」で公表
- 取組3 女性活躍推進法を踏まえた**自社の取組方針等**を啓発するため、
全ての従業員向けの社内研修を実施。

取組 1 について

取組 1

実施期間中にA～Cの取組を新たに1つ以上実施

	取組内容	奨励金額
A	女性管理職の増加	30万円
B	役職手当の支給対象の女性従業員の増加	30万円
C	短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職の新設 (1人以上女性がその役職に就任)	30万円
	上記A～Cの取組に加え、下記Dを実施した場合に加算	
D	短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入	10万円加算

**A～D全て実施で
合計100万円**

取組内容A～Dについて



取組内容について

1. 実施期間中にA～Cの取組を新たに1つ以上実施

	取組内容	奨励金額
A	女性管理職の増加	30万円
B	役職手当の支給対象の女性従業員の増加	30万円
C	短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職の新設 (1人以上女性がその役職に就任)	30万円
上記A～Cの取組に加え、下記Dを実施した場合に加算		
D	短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入	10万円加算



雇用管理区分について

雇用管理区分とは

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者と、他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます。

（例：雇用形態別の場合）※ 1 つの色ごとが 1 つの雇用管理区分

雇用形態	職務	異動	昇進
管理職	全職務（課長級以上）	全国転勤有	上限無し
正社員 （役職手当有）	全職務	全国転勤有	上限無し
正社員 （役職手当無）	全業務	全国転勤有	上限無し
パート社員	特定の業務	転勤無	昇進なし

取組内容について（取組A～Dの説明）

取組A 女性管理職の増加

奨励金額
30万円

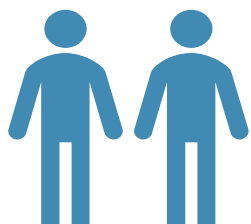
例 1) 実施期間中に、退職した管理職のポストに、
新たに採用した女性の管理職を登用した。

（支給申請時）

男性管理職：2名

女性管理職：0名

0名/2名 = 0割

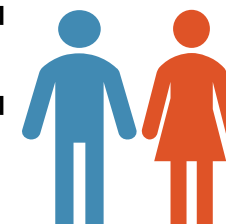


4割を下回っている

（実績報告時）

男性管理職：1名

女性管理職：1名



女性管理職が増えている

取組内容について（取組A～Dの説明）

取組A 女性管理職の増加

奨励金額
30万円

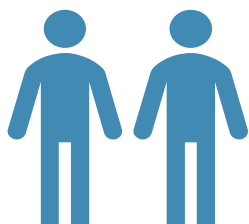
例 2）実施期間中に、管理職のポストに、新たに採用した女性を管理職に追加登用した。

（支給申請時）

男性管理職：2名

女性管理職：0名

0名/2名 = 0割



4割を下回っている

（実績報告時）

男性管理職：2名

女性管理職：1名



女性管理職が増えている

取組内容について（取組A～Dの説明）

取組A 女性管理職の増加

奨励金額
30万円

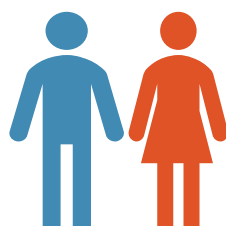
例3）実施期間中に、管理職のポストに、新たに採用した女性を管理職に追加登用した。

（支給申請時）

男性管理職：1名

女性管理職：1名

1名/2名 = 5割



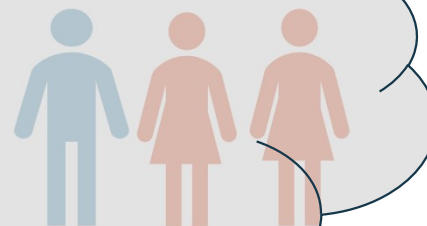
4割を下回っていない

この取組は
要件を満たさず
支給決定と
なりません

（実績報告時）

男性管理職 1名

女性管理職 2名



取組内容について（取組A～Dの説明）

取組B 役職手当の支給対象の女性従業員の増加

奨励金額
30万円

本事業における「役職手当」：非管理職の役職者に毎月支給する手当を指す

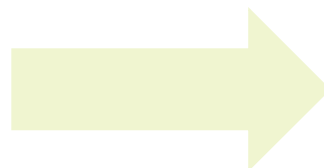
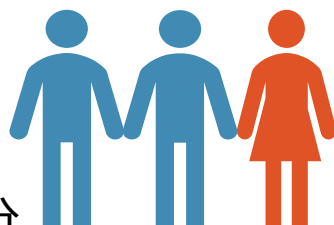
例 1) 実施期間中に、女性を係長に昇任させ、役職手当の支給対象となる女性従業員を増やした。

（支給申請時）

男性係長：2名

女性係長：1名

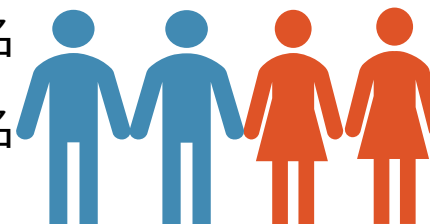
1名/3名 = 3割3分



（実績報告時）

男性係長：2名

女性係長：2名



4割を下回っている



女性係長が増えている

取組内容について（取組A～Dの説明）

取組C 短時間労働者などの非正規従業員でも 登用が可能な役職（管理職含む）の新設

奨励金額
30万円

（1人以上女性がその役職に就任）

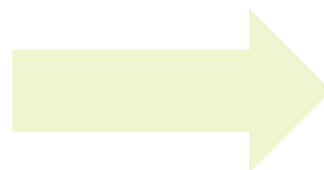
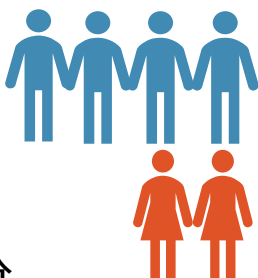
例 1）パート社員を統括するパートリーダーのポストを新たに設置し、
業務に精通しているパート社員の女性が当該ポストに就任した。

（支給申請時）

男性役職者：4名

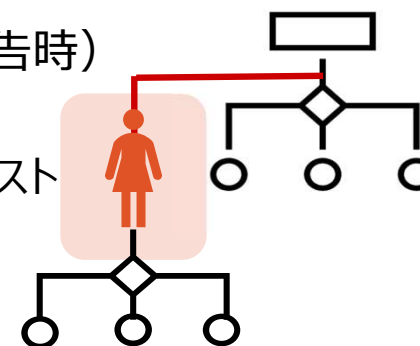
女性役職者：2名

2名/6名 = 3割3分



（実績報告時）

新しいポスト



4割を下回っている



ポストの新設と就任

取組内容について（取組A～Dの説明）

留意点：A～Cの取組は女性従業員1名を複数の取組の対象とすることができません

	取組内容	認められる 	認められない 
A	女性管理職の増加	aさん 	aさん 
B	役職手当の支給対象の女性従業員の増加	bさん 	<u>bさん</u> 
C	短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職の新設 （1人以上女性がその役職に就任）	cさん 	<u>bさん</u> 

取組内容について（取組A～Dの説明）

取組D 短時間労働者などの非正規従業員の 退職金制度の導入

10万円
加算

（対象となる非正規従業員に1人以上女性が在籍）

例1)実施期間中に正社員と同じ**退職金制度を新たにパート社員にも適用**することとし、就業規則の変更を労働基準監督署に届け出た。

例2)退職金制度がなかったため、実施期間中に、**正社員にもパート社員にも退職金制度を新規導入**することを決め、就業規則の変更を労働基準監督署に届け出た。



お問合せ先

令和7年度 男女間賃金格差改善促進奨励金 事務局

①支給申請に先立ち、事前のご相談が可能です
アンケート内の設問で「はい」を選択

Q4 個別相談ご希望の有無

ご不明点など、電話による個別相談（約15分）をご希望されますか【必須】

☒ はい ☐ いいえ

②ホームページ内のお問い合わせフォーム



令和7年度 男女間賃金格差改善促進奨励金

文字サイズ

小 中

Google 提供



よくある質問

お問い合わせ

資料ダウンロード

トップページ

事業概要

奨励金申請

セミナー申込

専門家派遣

事例紹介

マイページ



③電話：03-6633-3656（受付時間：平日9:00~17:00）

東京しごと財団からのお知らせ





東京都

女性活躍推進度 診断ツール

本診断ツールは、貴社の女性活躍推進状況を確認・課題を分析するものです。
質問項目にお答えいただくことにより、貴社の女性活躍推進状況が分かり、
同規模・同業種の企業の状況と比較が可能です。

取組状況の
確認

貴社課題の
分析

他社との
比較



**トライアル診断は
こちらから**

所要時間 約3分



トライアル診断結果

- 採用、女性リーダーを育成する取組、働き続けられる環境づくりの取組ができており引き続き活動の継続をお願いします。
- 継続雇用を促す取組を強化しましょう。

女性活躍を 継続的に促進する取組	女性が働き続けられる 環境への取組	女性リーダーを 育成する取組
採用	継続雇用	採用・育成
採用	継続雇用	採用・育成
採用	継続雇用	採用・育成

※数値は仮定数値です。実際の数値は、貴社の状況を反映して表示されます。



約10分の診断で貴社の課題を発見！

メイン診断はこちら



女性活躍推進度診断ツール運営事務局

☎ **03-4550-6325** 受付時間：月曜日～金曜日 9：00～17：00
(年末年始・祝祭日を除く)

<https://josei-suishin.metro.tokyo.lg.jp/>

画面イメージ

【診断画面】

基本情報 [約1分] → 採用 配置・育成・教育訓練 [約1分] → 継続就業 働き方改革 [約1分] → 評価・登用 [約1分] → 再チャレンジが可能な職場ほか [約1分]

以下の設問にお答えください。全て必須項目になります。

採用／配置・育成・教育訓練

採用

女性従業員の割合 小点数第一位までご回答ください(小点数第二位を四捨五入) 50 %

① ヒント

女性を積極的に採用する方針を設定している。 ☐ はい ☒ いいえ

女性が活躍できる職場であることを求人情報・HP等へ掲載し積極的に広報している。 ☐ はい ☒ いいえ

採用における競争倍率（応募者数／採用者数）は、男性と女性で違いはない。 ☒ はい ☐ いいえ

性別に関わらず公正・公平な採用選考を行うため、転勤要件等の家庭との両立が難しい募集・採用基準の見直しや選考書類の性別のマスクング等を行っている。 ☒ はい ☐ いいえ

配置・育成・教育訓練

将来に向けたキャリアアップを目的とした教育訓練を実施しており、男性と女性とで同等に受講されている。 ☐ はい ☒ いいえ

産休・育休（育休）から復帰した従業員が現職又は現職相当に復帰できない部署・職種はない。 ☒ はい ☐ いいえ

すべての部署・職種に女性が概ね同等の割合で配置されている。 ☐ はい ☒ いいえ

従業員一人一人のキャリアについて本人と上司が話し合い、中長期の視点に立った育成計画を作成している。 ☐ はい ☒ いいえ

トライアル版

本診断版

【結果表示画面】 トライアル版診断結果



本診断結果



- 男女間の格差が生じている 7つの分野（※） ごとに、**5問＋総合指標としての男女間賃金差異の計36問**を設定
- トライアル版は**16問**を抜粋

- メイン版では各区分における自社の取組状況を**同規模・同業他社の平均値と比較し、偏差値**として表示

トライアル診断結果

- 女性活躍推進のための取組について、全体的に課題がある可能性があります
- 本診断をしてより詳細な内容を確認しましょう

女性社員を積極的に採用する取組		女性が働き続けられる環境への取組			女性リーダーを育成する取組		
採用		継続就業	働き方改革	職場風土	配置・育成・教育訓練	評価・登用	再チャレンジ可能な職場
							

 良い取組の状況です（偏差値50以上）  取組に改善が必要です（偏差値50未満）

> [各区分の説明はこちら](#)

改善が必要な場合の具体的対策

女性社員を
積極的に採用する取組

採用



①採用

【女性従業員の採用拡大】

- ◆女性にとって働きやすい職場の**各種認定等取得**（えるぼし等）
- ◆女性従業員割合の**目標値設定**

改善が必要な場合の具体的対策

女性が働き続けられる環境への取組		
継続就業	働き方改革	職場風土
		

②継続就業

【女性従業員が継続して働ける環境整備】

- ◆**両立支援に係るニーズの把握**（社内アンケートやヒアリング）
- ◆**制度整備**（フレックスタイム制、在宅勤務制度、特別休暇等）

③働き方改革（長時間労働の是正等）

【よりよく働くことができる環境整備】

- ◆**残業を減らす取組**（目標値（残業時間）、ノー残業Day等）
- ◆**有休を使いやすい制度の整備**（時間単位有給制度、計画年休等）

④職場風土（性別役割分担意識等の解消）

【性別役割分担意識等を解消】

- ◆男女の**取得割合の調査**（短時間勤務、育業（育休））
- ◆**調査やヒアリング**の実施（セクハラやマタハラ）
- ◆**研修の実施、ガイドブック**の作成及び**相談窓口の設置**

改善が必要な場合の具体的対策

女性リーダーを育成する取組		
配置・育成・教育訓練	評価・登用	再チャレンジ可能な職場
		

⑤ 配置・育成・教育訓練

【女性従業員の適正な配置や育成】

◆ **制度整備**（育休等からの復帰を支援するメンター制度等）

⑥ 評価・登用

【女性従業員がキャリアアップを目指しやすい環境を整備】

◆ 管理職登用や昇進における、**評価基準**の見直し（転勤、残業等）

⑦ 再チャレンジが可能な職場

【従業員のキャリアアップや退職者の再チャレンジを促進】

◆ 職種等の転換を望む者に**キャリアアップ機会**の付与（研修等）

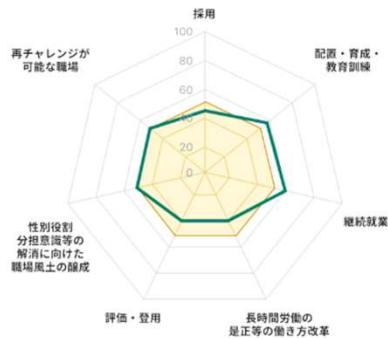
本診断版でできること

取組状況の確認

チャートを使って現状を可視化できます

取組状況のレーダーチャート

7つの区分ごとに回答頂いた貴社の取組状況を点数化し、同規模・同業種他社の平均値と貴社値の差を偏差値として算出し、レーダーチャートで可視化します。



他社との比較

その他参考情報が確認できます

- 女性活躍推進度を測る7つの区分ごとの設問に対して、同規模・同業種企業の回答平均と貴社を比較できます。
- 更に、改善取組を実施している他社事例や、関連する都の施策について情報提供します。



貴社課題の分析

診断結果に対するコメントや改善の対応策が確認できます

全体をとおして

貴社の状況に対する全体的なコメントと、見直しや改善の方向性について確認できます。

区分ごとの対応策例

7つの区分のうち、他社と比較して見直しや改善余地のありそうな区分について、他社の取組等参考となる対応策(例)を確認できます。

全体をとおして

- 取組・結果共に基準値を上回っており、女性が活躍しやすい環境が整えられていると判定されます。
- よりよい環境の整備・継続に向け、今一度課題がある項目について取組ができることがないか、確認していきましょう。

区分ごとの対応策例

調査後に改善余地のある区分について、改善のための対応策例や参考可能な事例等をご紹介します。

採用

特定される事項	考えられる具体的な対応策の例	関連する都の施策
全社方針・目標について、更に積極的な浸透を打たされた方がよい可能性があります。	▼ 組織的な女性活躍の実現に向けた取組例 ・全社方針の策定と社内への発信 ・女性にとって働きやすい職場の整備(託児所・育児支援等) ・女性従業員に対する研修の実施	女性活躍推進法 労働政策 労働者保護法
実務面に対して、女性が活躍できる環境をアピールし積極的な広報・取組を行うため	▼ 女性が活躍できる環境をアピールし積極的な広報・取組を行うため ・全社方針の策定と社内への発信 ・女性にとって働きやすい職場の整備(託児所・育児支援等) ・女性従業員に対する研修の実施	東京の未来の働き方推進事業

他の結果はこちら



女性活躍の輪
Women in Action

「年収の壁突破」 総合対策促進奨励金



「年収の壁突破」サポーター
トッパーくん

社会保険の活用でパートなどの非正規雇用者の
キャリアアップや人手不足解消

社会保険加入促進コース

奨励金額 30万円

「年収の壁」は変わりました。
配偶者手当も変わるときです。

配偶者手当見直しコース

奨励金額 30万円

両コースなら 50万円

事前エントリー受付期間 令和8年2月27日（金）まで



従業員の
研修費用を
助成！

スキルアップ支援事業

最大
350万円
助成！

事業内

スキルアップ助成金



自社企画した研修が対象

事業外

スキルアップ助成金



教育機関等が実施する
研修が対象

DXリスキリング

助成金



社内のD Xを目的とした
研修が対象

育業中

スキルアップ助成金



従業員が希望し、
育業中に受講する研修が対象

申請期限：
令和8年2月28日



詳細はホームページを
ご覧ください ⇒



令和7年度

働くパパママ育児応援奨励金



男性従業員の育児促進や、女性従業員の就業継続を推進する都内企業等を後押しします！

コース名

働くパパコースNEXT
(従業員数300人以下)

働くママコースNEXT
(従業員数300人以下)

もっとパパコース
(企業規模不問)

パパと協力！ママコース
(従業員数300人以下)

奨励対象
となる取組

- 合計15日以上の子育て
- 育児・介護休業法に基づく職場環境整備について、いずれかを実施したこと

- 合計1年以上の子育て
- 面談、情報提供の実施
- 育児・介護休業法に定める制度を上回る取組について、令和7年4月1日以降、就業規則に整備したこと

- 複数の男性従業員がそれぞれ合計30日以上の子育て
- 育児・介護休業法に基づく職場環境整備※1について、令和7年4月1日以降に複数実施したこと

- 合計6か月以上1年未満の子育て
- パパが合計30日以上の子育て(予定でも可)
- 育児促進等に関する取組計画の作成

奨励金額

25万円~330万円
合計15日:25万円 合計30日:55万円
(以降15日ごとに27.5万円加算)

125万円
加算となる取組により
最大175万円

2人がそれぞれ合計30日以上の子育て **80万円**
育児人数により **最大170万円**

100万円

- ①管理職の育児と社内周知
- ②育児メンター制度の整備とパパ向け育児マニュアルの作成
- ③同僚への応援評価制度・表彰制度の整備と育児応援プランシートの作成
- ④同僚への応援手当支給と育児応援プランシートの作成

- ①同僚への応援評価制度・表彰制度の整備と育児応援プランシートの作成
- ②同僚への応援手当支給と育児応援プランシートの作成

対象事業者

都内勤務の常時雇用する従業員を2人以上かつ6か月以上継続して雇用し、都内で事業を営んでいる企業等 ※企業規模はコースごとに異なります。

事業実施期間

令和7年4月1日から令和8年3月31日まで

申請期間

対象となる子育てから原職に復帰し、3か月経過する翌日から2か月以内

★詳しい要件等は、必ず募集要項をご確認ください★

<お問合せ先>

(公財) 東京しごと財団 企業支援部
雇用環境整備課 育児支援担当係

☎ 03-5211-2399

募集要項・申請様式はホームページからダウンロードしてください

財団 パパママ

検索

https://www.koyokankyo.shigotozaidan.or.jp/jigyo/papamama/papamama_shoreikin.html



ご視聴いただきありがとうございました。

CHANGE and
MOVE ON

企業が**変わる**
女性活躍が**進む**

男女間の賃金格差改善の取組をした企業に

最大 **100**万円を支給！