

# 宇治労政ニュース

## 宇治市技能功労者表彰制度

この制度は、永く同一の職業に従事し、優れた技能を磨いてこられた方の功労をたたえることによって、技能水準の一層の向上を図るとともに、広く技能尊重の気運を高めることを目的として、昭和47年に制定されました。毎年11月23日（勤労感謝の日）に、宇治市長による表彰を行っています。

54回目を迎える今年度は、6職種7名の方々を宇治市技能功労者として表彰いたしました。

### 令和7年度 受賞者の皆様

大工職	小野 正男 様
土木・舗装職	大西 政美 様
電気工事職	太田 勝啓 様
造園職	木下 泰彰 様
製茶職	中林 和夫 様
美容職	若林 由佳 様
美製茶職	清水 幹央 様

(年齢順)



公布日：令和7年6月11日

事業主の皆さんへ（全企業が対象です）

## ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内



### I : ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

#### ▼ カスタマーハラスメント対策の義務化 ▼

- カスタマーハラスメントとは、以下の要素を満たすものです。

顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係が行う社会通念上許容される範囲を超えた言動により労働者の就業環境を害すること。

- 事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。

- ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・ 相談体制の整備・周知
- ・ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

※自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。  
※カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

#### ▼ 求職者等に対するセクハラ対策の義務化 ▼

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。

- 事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。

- ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発  
(例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等)
- ・ 相談体制の整備・周知
- ・ 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索



## II：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント



- 令和8年(2026年)3月31日までとなっていた法律の有効期限が、  
令和18年(2036年)3月31日までに延長されました。
- 従業員101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。 (施行日：令和8年4月1日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。

(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

### ▼情報公表の必須項目の拡大▼



- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、  
101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。(従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。)

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて 2項目以上を公表	男女間賃金差異及び <u>女性管理職比率</u> に加えて 2項目以上を公表
101人～ 300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び <u>女性管理職比率</u> に加えて 1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表することと、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

### ▼プラチナえるぼし認定の要件追加▼



- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。
- ※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となります。今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題(月経、更年期等に伴う就業上の課題)に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくことにしています。

ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントについての詳細は  
京都労働局雇用環境・均等部(室)075-241-3212へお問い合わせください



男女共同参画課 (0774)39-9377



## 必ずチェック 最低賃金！使用者も 労働者も

京都府最低賃金は 令和7年1月21日 から

時間額

# 1,122

64円  
UP↑

円



### 最低賃金制度とは？

- 京都府最低賃金（地域別最低賃金）は、セーフティネットとして、京都府内のすべての使用者及び労働者に適用されます。
- パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態の別なく適用されます。
- なお、特定の産業については、京都府最低賃金より高い金額で、特定（産業別）最低賃金が定められている場合がありますので、京都労働局ホームページをご確認下さい。

### 最低賃金を引き上げるための支援策はあるの？

- 厚生労働省等では、最低賃金引上げを支援するための制度をご用意しております。
- 支援制度の一覧を京都労働局ホームページに掲載しておりますので二次元バーコードからご覧ください。



- 業務改善助成金について
- キャリアアップ助成金について
- 賃金引き上げ特設ページについて
- 年収の壁・支援強化パッケージについて
- 京都働き方改革推進支援センターについて
- その他各種支援について



発行 宇治市産業振興課

宇治市宇治琵琶 45-13

T E L : 0774-39-9621 (直通)

E-mail : sangyoushinkouka@city.iji.kyoto.jp

