

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3つの要素をすべて満たすものです。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講ず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

いわゆる「就活セクハラ」

- 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。
- 事業主が講ず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。
 - ※ 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は行ってはならないものであり、事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

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！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

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。
- **従業員数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女性管理職比率に加えて、 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女性管理職比率に加えて、 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、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が、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としています。

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

カスタマーハラスメント
就活セクシュアルハラスメント

参加費
無料

先着
500名

事前
予約制

改正女性活躍推進法等説明会

令和8年(2026年)4月1日より従業員101人以上の企業は「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の公表が義務化されます。

私たちが目指すのは、誰もがその能力を最大限に発揮できる社会。

この度、女性活躍推進法等が改正され、従業員101人以上の企業に情報公表義務の拡大、そしてすべての企業を対象にハラスメント対策が強化される等、より一層女性が活躍できる職場環境の整備が求められています。本説明会では、法改正のポイントと企業に求められる対応をわかりやすく解説します。

日時

2026年

2月25日 水
14:00~16:00

申し込み方法

二次元コードを読み取りホームページ
からお申込みください

申込締切：2026年2月18日
<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>



会場

宇都宮市文化会館 小ホール
栃木県宇都宮市明保野町7番66号

対象

企業の人事・労務担当者・経営者様 / 管理職の方々 / 女性活躍推進にご関心のある方
特に、新たに情報公表義務が生じる従業員101~300人の企業の皆様は必見です。

何が変わるの？



法改正2つの大きなポイント

女性活躍推進の強化

【対象：主に従業員101人以上の企業】

情報公表の義務が拡大されます

- ✓ 男女間の賃金差異
全労働者を対象とした男女の賃金の差異を算出し、公表する必要があります。
- ✓ 女性管理職比率
管理職に占める女性労働者の割合を算出し、公表する必要があります。

ハラスメント対策の強化

【対象：すべての企業】

事業主の防止措置が義務となります

- ✓ カスタマーハラスメント
顧客等からの著しい迷惑行為から従業員を守るための措置が求められます。
- ✓ 求職者等へのセクシュアルハラスメント
いわゆる「就活セクハラ」を防止するための措置が必要です。

こんなお悩み・疑問を個別に相談したい時は
「民間企業における女性活躍推進事業」の専門家派遣をご利用ください

- 何から手をつければ良いか、具体的な進め方がわからない
- 女性活躍の他社の取り組み事例を参考にして、自社に活かしたい
- 行動計画の策定や情報公表の具体的な方法を知りたい

ご相談は
こちらから



説明会に関するお問い合わせはこちら

厚生労働省

栃木労働局 雇用環境・均等室



028-633-2795

(受付時間：平日 8:30~17:15)

ハラスメント対策、お困りではありませんか？

無料でハラスメント研修を 実施します!!



職場におけるパワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策、マタニティーハラスメント対策は事業主の義務です！

さらに、カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策を事業主の義務とする改正労働施策総合推進法等が令和7年6月に成立しました。



ハラスメント対策でお困りの事業主の皆さん、
まずは、ハラスメント対策として、社内研修を実施しませんか？

栃木働き方改革推進支援センターでは、
無料で 管理職向け、従業員向けのハラスメント研修を
実施します。

また、その他のご相談もお受けしています

- 生産性向上による賃金引上げについて
- 改正育児・介護休業法について
- 人手不足解消に向けた人材確保・定着について
- 労働時間や 36 協定について
- 同一労働同一賃金について
- 雇用・労働分野の助成金について



お気軽にお問い合わせください

栃木働き方改革推進支援センター
(厚生労働省委託事業)

申込先: 0120-800-590



栃木働き方改革推進支援センターを利用してみませんか？

栃木働き方改革推進支援センター

所在地:〒321-0151 宇都宮市西川田町 923-20 リーガルビル 2 階

連絡先: **0120-800-590**

相談時間: 平日 午前 9 時～午後 5 時

ホームページ: <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/tochigi/>

センターに配置している、社会保険労務士の専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。

相談は無料です。1 回 3 時間を限度として、原則 3 回まで支援します。

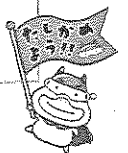
訪問希望日時

第一希望	月	日 (曜日)	午前・午後	時	分
第二希望	月	日 (曜日)	午前・午後	時	分
第三希望	月	日 (曜日)	午前・午後	時	分

相談内容

生産性向上による賃上げ	改正育児・介護休業法
労働時間・36 協定	就業規則
年次有給休暇	ハラスメント(研修含む)
同一労働同一賃金	雇用・労働分野の助成金
人材確保・定着	その他()

相談内容を具体的にご記載ください



申込先 : FAX 028-678-8929 (1 週間以内にお電話いたします)

事業所名	TEL	
	Mail	
住 所	〒	
担当者	業 種	
役 職	従業員数	正規: 名・非正規: 名

* ご記入いただいた情報は相談受付目的にのみ使用し、目的以外の使用は一切いたしません。