

カスタマーハラスメント等対策 女性活躍推進法改正についての説明会

完全予約制

参加無料

労働者が顧客や取引先、施設利用者等から**カスタマーハラスメント**を受けたり、求職者、学生が面接担当者やOB・OG訪問の際にセクシュアルハラスメントを受けたりすること**（就活セクハラ）**が社会的に問題となっています。万一起すれば影響は深刻で、企業のイメージダウンとなりかねません。



また、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少やグローバル規模での競争が激化する中で**女性活躍の更なる推進**の観点から法改正が行われます。

これらを踏まえ、法改正の概要及び改正内容を踏まえた労務管理について説明します。リスクマネジメントや人材活用の観点から、ぜひご参加ください。

・ **対象** 事業主・人事労務担当者

・ **時間** ①～⑤の日程すべて
14:00～16:30(開場13:30)



・ **内容** (1)カスタマーハラスメント対策及び就活セクハラ対策の義務化について
(2)女性活躍推進法改正について 等

開催日	会場	所在地	定員
①令和8年2月10日(火)	さわやかちば県民プラザ 大研修室	柏市柏の葉4丁目3-1	120名
②令和8年2月13日(金)	木更津市立中央公民館 多目的ホール	木更津市富士見1丁目2-1	110名
③令和8年2月16日(月)	千葉市生涯学習センター 大研修室	千葉市中央区弁天3丁目7-7	76名
④令和8年2月17日(火)	成田国際文化会館 小ホール	成田市土屋303	90名
⑤令和8年2月26日(木)	千葉市生涯学習センター 大研修室	千葉市中央区弁天3丁目7-7	76名

お申込方法

参加を希望される方は下記申込みURLまたは二次元コードよりお申込みください。(先着順で各社2名まで参加可能です。)

<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou12/12kokin-shidou>



主催:千葉労働局

説明会についてのお問合せ先はこちら 千葉労働局 雇用環境・均等室 電話:043-221-2307

カスタマーハラスメント対策の義務化

(施行日：令和7年6月11日から1年6カ月以内の政令で定める日)

●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。

●事業主が講ずべき以下の措置の具体的な内容等は、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

(施行日：令和7年6月11日から1年6カ月以内の政令で定める日)

●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）

女性活躍推進法の改正

●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：令和7年6月11日から1年6カ月以内の政令で定める日)

(R7.11時点)