

人事労務ご担当者のみなさまへご案内

働きやすい職場づくりに向けて

改正法解説オンラインセミナー

労働施策総合推進法等が改正され「**カスタマーハラスメント**」や「**求職者等に対するセクハラ**」の**防止措置**を講じることが事業主の義務となります。

また、令和7年4月1日からは改正育児・介護休業法が施行されており、雇用管理における企業が取り組むべき内容は多岐に渡っております。

秋田労働局雇用環境・均等室では下記のとおりセミナーを開催いたします。ぜひご参加ください。

第1回

2026年2月12日（木）

【2月5日(木) 受付締切】

第2回

2026年2月19日（木）

【2月12日(木) 受付締切】

第3回

2026年2月26日（木）

【2月19日(木) 受付締切】

★開催時間は
13:30～15:00

★Zoomでの開催

★先着90社

★参加無料

★各回共通

説明 内容

1. 改正労働施策総合推進法等について
職場におけるハラスメント対策
2. 改正女性活躍推進法について
3. 育児・介護休業法について
4. 同一労働同一賃金への取組について



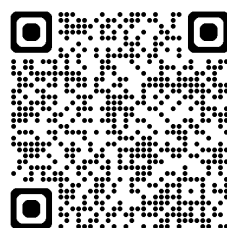
下記URLまたは二次元コードより希望日を選択し必要事項を入力の上、お申込みください。

申込完了メールにて、IDとパスワードをお知らせいたします。

<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/>

※1社1回線といたします。

※各回定員に達した時点で締切とさせていただきます。



★法改正の主なポイント★

①ハラスメント対策の強化

防止措置を講ずることが全企業の義務になります！

✓ カスタマーハラスメント

☆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、今後指針においてお示しします。

- ・事業主の方針等の明確化およびその周知・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

✓ 求職者等に対するセクシュアルハラスメント・・・

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ずることが事業主の義務になります。

☆事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後指針においてお示しします。

- ・事業主の方針等の明確化およびその周知・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）

②女性活躍推進の強化

**従業員数101人以上の企業を対象に
情報公表義務が拡大されます！**

| 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 |