

報道関係者 各位

令和8年1月29日

【照会先】

神奈川労働局 労働基準部 健康課

課長 柴田 英彦

主任労働衛生専門官 赤前 幸隆

(電話) 045(211)7353

## 「職場の見えない危険から働く人を守る 安全衛生対策セミナー」の開催について

神奈川労働局（局長 児屋野 文男）では、令和8年1月29日（木）と2月2日（月）に同年2月に実施される「化学物質管理強調月間」の周知事業の一環として、化学物質管理をメインに、近年、注目されているハラスメント対策と併せて標記セミナーを開催します。

職場では、化学物質による中毒やハラスメントのように「見えない危険」が潜在しており、必要な対策や対応への難しさが取り組みにくい原因と一つとなっています。労働者の心身の健康を確保するため、労働安全衛生法や女性活躍推進法等に基づく取組は重要であり、その対策や体制整備を目的に職場で生じている「見えない危険」を知って、適切な対策を講じていただきたく、当局雇用環境・均等部と連携して県内2か所の会場でセミナーを開催します。

### 1 セミナー開催日時と場所

- ① 茅ヶ崎会場：1月29日（木）13時30分から16時15分 茅ヶ崎市民文化会館
- ② 横浜会場：2月2日（月）13時30分から16時15分 男女共同参画センター横浜フォーラム

### 2 セミナーの内容

#### ●神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課から

- ① 令和8年から改正されます～女性活躍推進法・カスハラ対策・就活セクハラ対策～

#### ●神奈川労働局 労働基準部 健康課から

- ② ハラスメントの問題事例等から見たメンタル疾患の現状と課題
- ③ 化学物質の労働災害から見た労働基準監督署の指導視点
- ④ 職場に必要な化学物質の安全な取扱い知識

#### ●神奈川産業保健総合支援センターから

- ⑤ 神奈川産業保健総合支援センターにおける無料支援事業の紹介

〈参照〉

- ・「化学物質管理に関する特別セミナー（茅ヶ崎会場）開催案内」 [\(別紙1\)](#)
- ・「化学物質管理に関する特別セミナー（横浜会場）開催案内」 [\(別紙2\)](#)
- ・「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」 [\(別紙3\)](#)

湘南・西湘・県央・相模原地区の事業場を対象とした

参加無料

# 職場の見えない危険から 働く人を守る安全衛生対策セミナー

IN CHIGASAKI



企業活動に必要な情報をお届けします

共催:神奈川労働局・労働基準監督署・茅ヶ崎市・茅ヶ崎市 教育委員会・茅ヶ崎医師会

協力:茅ヶ崎歯科医師会・茅ヶ崎寒川薬剤師会・神奈川産業保健総合支援センター

改正労働安全衛生法や女性活躍推進法の取組に向けた体制整備を目的に、職場で生じている見えない危険（ハラスメントや化学物質等）を知って対策を講じてもらうための研修会です。

対象者は、事業者、人事労務担当者、産業保健スタッフ、管理者、安全衛生担当者、労働者などどなたでも参加可能です。

1 日 時 令和8年1月29日(木)13:30~16:15  
(受付開始:12:45)

2 場 所 茅ヶ崎市民文化会館 小ホール 定員360人  
茅ヶ崎市茅ヶ崎1-11-1

※できるだけ公共交通機関の御利用をお願いします。

お車でお越しの際は、周辺の有料駐車場をご利用ください。



3 内 容 •令和8年から改正されます  
～女性活躍推進法・カスハラ対策・就活セクハラ対策～

神奈川労働局雇用環境・均等部指導課

- ・ハラスメントの問題事例等から見たメンタル疾患の現状と課題
- ・化学物質の労働災害から見た労働基準監督官の指導視点
- ・職場に必要な化学物質の安全な取扱い知識

神奈川労働局労働基準部健康課

- ・神奈川産保センターにおける無料支援事業

神奈川産業保健総合支援センター

4 申込み 下記URLおよびQRコードを参照していただき、専用の申し込みホームページからWeb申し込みによりお願いします。（申込締切：令和8年1月22日(木)17時）

令和8年1月1日から受付開始

お申し込みは、こちらから

※募集対象地区外からの参加申し込みも可能です。

お問い合わせは 神奈川労働局 健康課 (TEL 045-211-7353)



京浜・三浦半島地区の事業場を対象とした

参加無料

# 職場の見えない危険から 働く人を守る安全衛生対策セミナー

IN YOKOHAMA

共催:神奈川労働局・労働基準監督署

協力:神奈川産業保健総合支援センター



企業活動に必要な情報をお届けします

改正労働安全衛生法や女性活躍推進法の取組に向けた体制整備を目的に、職場で生じている見えない危険（ハラスメントや化学物質等）を知って対策を講じてもらうための研修会です。

対象者は、事業者、人事労務担当者、産業保健スタッフ、管理者、安全衛生担当者、労働者などなどなたでも参加可能です。

1 日 時 令和8年2月2日(月)13:30～16:15

(受付開始:12:45)

2 場 所 男女共同参画センター横浜

フォーラム 1階 ホール 定員360人

横浜市戸塚区上倉田町435-1

※研修会場には、駐車場がございません。

公共交通機関での御来場をお願いします。

3 内 容 ・令和8年から改正されます

～女性活躍推進法・カスハラ対策・就活セクハラ対策～

神奈川労働局雇用環境・均等部指導課

・ハラスメントの問題事例等から見たメンタル疾患の現状と課題

・化学物質の労働災害から見た労働基準監督官の指導視点

・職場に必要な化学物質の安全な取扱い知識

神奈川労働局労働基準部健康課

・神奈川産保センターにおける無料支援事業

神奈川産業保健総合支援センター

4 申込み 下記 URL および QR コードを参照していただき、専用の申し込みホームページから Web 申し込みによりお願いします。 (申込締切: 令和 8 年 1 月 26 日(月)17 時)

令和8年1月1日から受付開始

※募集対象地区外からの参加申し込みも可能です。

お申し込みは、こちらから



お問い合わせは 神奈川労働局 健康課 (TEL 045-211-7353)

# 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

別紙3

## 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としています。



プラチナえるぼし  
認定が発行されています

### 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								
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）