

改正労働施策総合推進法等説明会

2026年
10月1日より

カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます。

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

9月8日(火)

13:30～16:30 (受付開始 13:00)

※申込〆切：8月31日(ただし定員に達し次第〆切)

会場

若里市民文化ホール 2階会議室

(長野市若里3-22-2)

内容

- ・カスハラ対策の義務化について
- ・求職者セクハラ対策の義務化について
- ・同一労働同一賃金ガイドラインの改正について
- ・従業員数101人以上の企業における情報公表義務について
- ・業務改善助成金や働き方改革推進支援助成金について



対象

企業の人事・労務担当者・経営者様/管理職の方々

申込方法

「労働局（労働基準関係）・労働基準監督署説明会等受付サイト(以下のURL又は二次元コード)からお申し込みください。

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



長野労働局 雇用環境・均等室

026-227-0125(受付時間 平日8:30～17:15)

法改正の大きなポイント

カスタマーハラスメント防止のために何をすればよいの？

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

- 事業主の方針の明確化とその周知啓発
- 相談体制の整備
- カスタマーハラスメント発生後の迅速・適切な対応など

求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のために何をすればよいの？

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

- 事業主の方針の明確化とその周知啓発
- 相談体制の整備
- 求職者ハラスメント発生後の迅速・適切な対応 など

同一労働同一賃金ガイドラインの何が変わったの？

ガイドラインに新たに追加された内容は次のとおりです。

- 賞与・退職手当
- 無事故手当
- 家族手当
- 住宅手当
- 福利厚生施設
- 病気休職
- 夏季冬季休暇
- 褒賞

従業員数101人以上の企業は何を公表するの？

企業等規模	
301人以上	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	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