

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

申込方法

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。



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