

参加費  
無料定員  
各回800名事前  
予約制

東京労働局

# 改正労働施策総合推進法等説明会



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。また、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。

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

① 2026年

3月3日 火

13:20~15:50

② 2026年

3月6日 金

13:20~15:50

※①②共に13:00受付開始・同内容

会場

日本教育会館 一ツ橋ホール  
東京都千代田区一ツ橋2-6-2

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：2月24日（火）

<https://joseikatsuyaku.mhlw.go.jp/>

次第

- 厚生労働省による改正法の説明
- 東日本旅客鉄道株式会社による  
カスハラ事例と対策発表 他

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。

何が変わるの？

## 法改正2つの大きなポイント



### 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。

### 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。

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

