事業主の皆さまへ（全企業が対象です）

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

１　ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント（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！

（１）カスタマーハラスメント対策の義務化

〇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。

〇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。

（２）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）

〇求職者等（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。

〇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。

２　女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

〇令和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。

〇従業員数 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）

☆詳しくは右の二次元バーコードからご確認ください（厚生労働省ＨＰ）。

問い合わせ先：富山労働局雇用環境均等室　ＴＥＬ０７６－４３２－２７４０