

お知らせ

カスハラ・就活セクハラ対策が企業の義務へ

公布日（令和7年6月11日）から1年6か月以内に施行

カスタマーハラスメント（カスハラ）や、求職者などへのセクシュアルハラスメント（就活セクハラ）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。

カスハラとは

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。

義務化への対応は

- 事業主が行う具体的な措置等は、今後、指針で示される予定です。
 - ・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

就活セクハラとは

就職活動中やインターンシップの学生などに対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントのこと

義務化への対応は

- 事業主が行う具体的な措置等は、今後、指針で示される予定です。
 - ・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

詳しくはこちら▼



問 福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課
 ☎ 092-411-4894
 F 092-411-4895

お知らせ

女性活躍推進法が改正され、有効期限が延長

令和18年3月31日まで延長されます

女性の活躍は徐々に進んでいますが、女性の正規雇用比率や女性管理職比率、男女間賃金格差などにおける課題が依然として存在することから、今後も取り組みを推進するため期限が延長されています。

今回の改正により、

女性活躍推進法改正のポイント

- ①有効期限を令和8年3月31日から令和18年3月31日に10年間延長
- ②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」の情報公表が義務化※1
- ③プラチナえるぼし認定の要件が追加※2

プラチナえるぼし認定の要件追加(※2)

事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置内容の公表を追加。

■施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日



情報公開の必須項目の拡大(※1)

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
100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



詳しくはこちら▼



問 福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課 ☎ 092-411-4894 F 092-411-4895