

千労雇均発1208第2号
令和7年12月8日

事業主 殿

千葉労働局雇用環境・均等室長



カスタマーハラスメント等対策・女性活躍推進法の
改正についての説明会の開催等について（ご案内）

平素より、労働行政の推進に御理解、御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

現在、パワーハラスメント等のハラスメント対策は多くの企業が課題として取り組まれているところですが、近年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が社会的に問題となっていることを踏まえ、それらへの対策についても措置義務を課すよう法律が改正されました（施行日は令和7年6月11日から1年6か月以内の政令で定める日）。

また、少子高齢化が進む中で多様な働き方や女性活躍を更に推進する必要があることから、女性活躍推進法が改正され、令和8年4月に女性管理職比率などの情報公表義務が常用労働者数100人超企業まで拡大されます。

つきましては、改正法の施行を円滑に迎えていただけるよう、当局において、別紙御案内リーフレットのとおり県内5か所で説明会を開催いたします。

関係者様におかれましては本説明会へ御出席くださいますよう、また法改正内容や説明会について周知方御協力を賜りますようお願い申し上げます。

【同封資料】

- 説明会案内リーフレット

【参考提供資料】

- 「あかるい職場応援団」紹介リーフレット
- 「2025年（令和7）年度両立支援等助成金について」
- 「千葉働き方改革推進支援センターについて」
- 「雇用保険電子申請アドバイザーがサポートします」
- 「建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制適用について」

※千葉労働局公式Xアカウント

（@chibaroudoumh1w）にてイベント情報や各種制度・助成金等のご案内を掲載しておりますので、ぜひフォローをお願いします。

【お問合せ先】

千葉労働局雇用環境・均等室

南・日下

TEL 043-221-2307

カスタマーハラスメント等対策 女性活躍推進法改正についての説明会

完全予約制

参加無料

労働者が顧客や取引先、施設利用者等から**カスタマーハラスメント**を受けたり、求職者、学生が面接担当者やOB・OG訪問の際にセクシュアルハラスメントを受けたりすること**(就活セクハラ)**が社会的に問題となっています。万一起きれば影響は深刻で、企業のイメージダウンとなりかねません。

また、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少やグローバル規模での競争が激化する中で**女性活躍の更なる推進**の観点から法改正が行われます。

これらを踏まえ、法改正の概要及び改正内容を踏まえた労務管理について説明します。リスクマネジメントや人材活用の観点から、ぜひご参加ください。

・対象 事業主・人事労務担当者

・時間 ①～⑤の日程すべて

14:00～16:30(開場13:30)



・内容 (1)カスタマーハラスメント対策及び就活セクハラ対策の義務化について
(2)女性活躍推進法改正について 等

開催日	会場	所在地	定員
①令和8年2月10日(火)	さわやかちば県民プラザ 大研修室	柏市柏の葉4丁目3-1	120名
②令和8年2月13日(金)	木更津市立中央公民館 多目的ホール	木更津市富士見1丁目2-1	110名
③令和8年2月16日(月)	千葉市生涯学習センター 大研修室	千葉市中央区弁天3丁目7-7	76名
④令和8年2月17日(火)	成田国際文化会館 小ホール	成田市土屋303	90名
⑤令和8年2月26日(木)	千葉市生涯学習センター 大研修室	千葉市中央区弁天3丁目7-7	76名

お申込方法

参加を希望される方は下記申込みURLまたは二次元コードよりお申込みください。(先着順で各社2名まで参加可能です。)
<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou12/12kokin-shidou>



主催:千葉労働局

説明会についてのお問合せ先はこちら 千葉労働局 雇用環境・均等室 電話:043-221-2307

カスタマーハラスメント対策の義務化

(施行日：令和7年6月11日から1年6ヶ月以内の政令で定める日)

- 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。
 - 事業主が講すべき以下の措置の具体的な内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 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
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

(施行日：令和7年6月11日から1年6ヶ月以内の政令で定める日)

- 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。
- 事業主が講す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。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
(例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等)
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応(例：相談への対応、被害者への謝罪等)

女性活躍推進法の改正

- 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。**
- 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）
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。

(施行日：令和7年6月11日から1年6ヶ月以内の政令で定める日)

(R7.11時点)

ハラスメントにお悩みの 事業主・労働者の皆様

ご利用ください

1 何がハラスメントに 当たるの？



どんな言動がハラスメント
に当たるのか、わかりやす
く動画でご紹介します。

3 会社のやるべきことは？



職場におけるハラスメント
に関する法律と**事業主の
法律上の義務**について、
解説しています。

5 カスハラ・就活ハラ にも対応！



今後施行される**カスタマー
ハラスメント・就活ハラ
スメント防止対策**について
も学べます！



ハラスメント

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

あかるい職場応援団



2 会社でハラスメント 防止研修をしたい！



従業員向け・人事労務担当
者向けなどの**研修動画**や
オンライン研修講座を
ご用意しています。

4 他の会社はどうして る？



人事担当者へのインタビュー
から、他企業の**具体的なハ
ラスメント防止対策**を知
ることができます！

6 裁判になることも あるの？



ハラスメントの類型や行為
の特徴別に、過去にあった
裁判例が検索できます。

他にもコンテンツ
あります



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



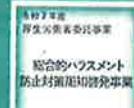
セミナーも随時開催！



事業主向け、相談窓口担当者向け

職場におけるハラスメント対策研修

2025年12月11日(木) ウェビナーで開催 参加無料(先着1000名)



【第一部】職場におけるハラスメント対策(事業主向け) 13:30 ~ 14:30

【第二部】職場におけるハラスメント対策(相談窓口担当者向け) 14:45 ~ 15:45

*外部サイト(事業委託先の東京海上ディーアール株式会社HP内の研修紹介ページ)に遷移します。

[お申込みはこちら](#)

業種別のカスハラ対策も！



業種別カスタマーハラスメント対策
コンテンツを作成しました！

企業マニュアル
(スーパー・マーケット業界)

ポスター

研修動画



もしハラスメントを受けたら.. (労働者の方)

ハラスメントの被害にあったら、**会社のハラスメント相談窓口に相談を。**

会社で対応してもらえない場合は、以下のお問合せ・相談先へご相談ください。

ハラスメント対策について相談したい (事業主の方)

会社のハラスメント対策についてのお問合せやご相談も受け付けています。

以下のお問合せ・相談先へお気軽にお電話ください。

お問合せ・相談先 (千葉県内の事業所に勤務する労働者・事業主対象)

千葉労働局雇用環境・均等室 TEL:043-221-2307 (平日8:30~17:15)

所在地：千葉市中央区中央4-11-1千葉第二地方合同庁舎1F (窓口一覧は [こちら](#))

*パワハラのご相談は最寄りの総合労働相談コーナーへどうぞ

こちら ⇒



2025(令和7)年度 両立支援等助成金

- | | |
|---------------|------------------------------|
| 男性の育児休業取得促進 | >>> 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) |
| 仕事と介護の両立支援 | >>> 2 介護離職防止支援コース |
| 円滑な育児休業取得支援 | >>> 3 育児休業等支援コース |
| 業務代替者への手当支給等 | >>> 4 育休中等業務代替支援コース |
| 育児期の柔軟な働き方整備 | >>> 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース |
| 仕事と不妊治療等の両立支援 | >>> 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース |

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

種別	要件	支給額
① 第1種 男性の育休取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
② 第2種 男性の育休取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。

※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給できません。

2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。

種別	要件	支給額
① 介護休業	対象労働者が介護休業を取得＆職場復帰	40万円
② 介護両立支援制度	A:制度を1つ導入＆対象労働者が当該制度を利用	20万円
	B:制度を2つ以上導入＆対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③ 業務代替支援	(1)新規雇用 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
	(2)手当支給等 A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給 B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	5万円 3万円

(※)支給額は、休業取得／制度利用者1人当たり。①～③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

種別	支給額
① 育休取得時	30万円
② 職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

種別	要件	支給額
① 手当支給等 (育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に手当を支給	最大140万円(A+B) うち最大30万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4)
② 手当支給等 (短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	最大128万円(A+B) うち最大23万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4)
③ 新規雇用 (育児休業)	育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	最大67.5万円(代替期間に応じた額を支給) ○最短(7日以上14日未満): 9万円 ○最長(6か月以上) : 67.5万円

(※)①~③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース NEW

柔軟な働き方選択制度を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合や、法で求める内容を上回る有給の子の看護等休暇制度を整備した場合に受給できる助成金です。

▼柔軟な働き方選択制度(5つ)

フレックスタイム制度
時差出勤制度

テレワーク等

短時間勤務制度

保育サービスの
手配、費用補助制度

子の養育を容易にする
ための休暇制度

	支給要件	支給額
①	制度を3つ導入し、対象者が制度利用	20万円
	制度を4つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

※1事業主5人まで。異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

	支給要件	支給額
②	法を上回る有給の子の看護等休暇制度整備	30万円

※1事業主1回限り。

	加算要件	加算額
	①や②の制度について中学校修了までの子を養育する労働者が利用できるものとした場合	20万円

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

不妊治療、月経(PMS(月経前症候群)含む。)や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。

◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、

千葉労働局 雇用環境・均等室 (☎043-306-1860) へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省 検索



働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口

千葉働き方改革推進支援センター

事業主の皆様を、

相談無料・秘密厳守 で

ご支援いたします！



**働き方改革
特設サイト**



企業へのコンサルティングサービス

社会保険労務士が事業所まで訪問またはオンライン相談にて、課題解決に向けて支援いたします。

来所相談・電話相談

社会保険労務士がセンターの相談ブースにて相談に応じます。

電話での相談も受け付けています。（受付時間：午前9時～午後5時）

<相談内容の例>

就業規則見直し、ハラスメント対策、助成金、長時間労働対策、同一労働同一賃金 等

セミナー開催・講師派遣

働き方改革に関するセミナー開催や、ご要望に応じた講師派遣を実施しています。



千葉働き方改革推進支援センター のご案内

〒260-0015

千葉県千葉市中央区富士見2-7-5
富士見ハイネスビル3階

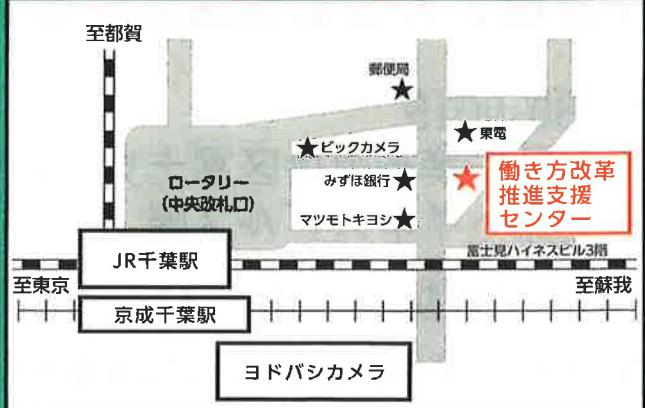
TEL : 0120-174-864 (フリーダイヤル)

FAX : 043-441-4549

<e-mail>

chiba@workstylereform.net

受付時間 平日9:00～17:00



個別訪問申込書 FAX : 043-441-4549

千葉働き方改革推進支援センター宛

事業場名			ご担当者 氏名	
所在地	〒 一			
連絡先	電話		e-mail	
	FAX			
訪問 希望日	・ 令和 年 月 日 ()	□オンライン相談		
	・ 令和 年 月 日 ()	※後日、日程調整のお電話 を差し上げます。		
	・ 令和 年 月 日 ()			
相談内容 <input checked="" type="checkbox"/> をお付け ください	<input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金(不合理な待遇差の解消)		<input type="checkbox"/> 職務分析・職務評価の導入	
	<input type="checkbox"/> 長時間労働の是正(時間外労働の上限規則)		<input type="checkbox"/> 36協定の作成方法	
	<input type="checkbox"/> 年次有給休暇・特別休暇の取得促進		<input type="checkbox"/> 就業規則の制定・改正	
	<input type="checkbox"/> 生産性向上による賃金引上げ		<input type="checkbox"/> 各種助成金の活用	
	<input type="checkbox"/> 仕事と治療の両立支援		<input type="checkbox"/> 育児・介護制度の整備	
	<input type="checkbox"/> 人手不足の解消		<input type="checkbox"/> テレワーク制度の導入	
	<input type="checkbox"/> ハラスメント対応		<input type="checkbox"/> 兼業・副業	
	<input type="checkbox"/> 女性活躍		<input type="checkbox"/> その他 ()	

※ご記入いただいた個人情報は当センターが厳重に管理し、この目的以外では使用しません。

問い合わせ先

千葉働き方改革推進支援センター

〒260-0015

千葉県千葉市中央区富士見2-7-5
富士見ハイネスビル3階



◀◀HPからもお申込みいただけます。

TEL : 0120-174-864 (フリーダイヤル)

<https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/consultation/chiba>

雇用保険の電子申請をご検討中の事業主の皆さんへ

雇用保険電子申請アドバイザーが サポートします

雇用保険電子申請アドバイザーってどんな人？

千葉労働局から委嘱を受けた社会保険労務士であり、雇用保険制度に精通し、電子申請手続きについても経験・知識が豊富です。



どのような支援をしてくれますか？

雇用保険の電子申請を始める際の質問・相談等に、雇用保険電子申請アドバイザーが事業所へ訪問して、サポートいたします。

パソコンの環境設定、電子証明書の取得方法、申請までの流れ等、分かりやすく説明させていただきます。

相談したい時はどうすればいいですか？

お申込みは、

最寄りのハローワーク

(土、日、祝日及び年末年始〈12/29～1/3〉を除く月～金曜日の8：30～17：15)
又は

千葉労働局職業安定課 雇用保険係 (TEL: 043-221-4082) へ
ご連絡ください。

後日、雇用保険電子申請アドバイザーから連絡のうえ、訪問日の日程調整いたします。

電子申請はこんなメリットがあります！

- 電子申請なら、24時間、365日いつでも申請が可能です！
- 個人情報の持ち運びが不要です！ 個人情報保護の観点から安全性が高まります。
- ハローワークに来所いただく手間も、書類を郵送する費用もかからないため、時間とコストをかけずに申請できます！

電子申請は
e-Gov
イーガブで！

〈e-Govについて〉 e-Gov(イーガブ)とは総務省が運営する行政サービスの総合窓口です。厚生労働省をはじめ、各省庁への申請や届出がオンラインで行えます。

▶e-Govの操作方法等については、電子政府利用支援センターにお問い合わせください。
電話番号：050-3786-2225

参考ガイド・マニュアル

- e-Govを初めてお使いの方へ <https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/preparation/beginner>
- e-Gov電子申請利用マニュアルの紹介 <https://www.mhlw.go.jp/stf/tetuzuki/e-gov/>



千葉労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

e-Gov 検索

雇用保険電子申請アドバイザー個別事業所訪問受付票

受付日 令和 年 月 日 受付安定所名 所

①事業所番号	—				
②事業所名					
③所在地	所在地:	最寄駅:	線	駅下車 徒歩	分
				バス	下車徒歩 分
④電話番号	—				
⑤担当者名					
⑥訪問先	<input type="checkbox"/> ②～④に同じ ・ <input type="checkbox"/> その他(以下に記載してください) 事業所名: 所在地 : 電話番号: — —				
⑦訪問時期	<input type="checkbox"/> なるべく早期に <input type="checkbox"/> いつでも良い(アドバイザーの都合で構わない) <input type="checkbox"/> 令和 年 月(上旬 ・ 中旬 ・ 下旬)を希望 <input type="checkbox"/> その他 -				
⑧希望する支援	<input type="checkbox"/> 雇用保険の電子申請手続きについて <input type="checkbox"/> PCの環境設定 <input type="checkbox"/> 電子証明書の取得 <input type="checkbox"/> 具体的な操作方法 <input type="checkbox"/> その他 - - -				

※安定所で受付 → 安定課雇用保険係へ電子メール又は電話 → アドバイザーから事業所へ連絡

取引関係者の皆さん、国民の皆さん

くらし、
はたらき、
ともに
ススメ！



4月から
2024年

建設業、ドライバー、医師の
時間外労働の上限規制適用開始！



くらし・はたらき
マエストロ
たしかめたん

みなさまに お願ひがあります！

たしかめよう！

適正な 工期の設定を！



週休2日の実現に向け、
ご配慮をお願いいたします。

行程・ダイヤについて よく話し合いを！



停留所からの安全な発車にも
ご協力ください。

荷待ち時間・ 荷役時間の削減を！



再配達の削減に向け、
確実に受け取れる時間の指定や
置き配などの活用もお願いいたします。

受診は 診療時間内に！



医療のかかり方への
ご理解・ご配慮をお願いいたします。

詳しくは裏面をご覧ください ➔

働き方改革の推進にご協力を
お願いいたします。
詳しくは特設サイトへ！

はたらきかたススメ 検索



＼暮らしを支える方々のためにも／ みなさまへ大切なお願いです！

みなさまへお願ひ



くらし・はたらきマエストロ
たしかめたん

建設業



抱える問題

工期が短いと、土日も働かなければならず、長時間労働につながります。

わたしたちに
できること

工事を受注・発注するときは、ゆとりをもった適正なスケジュールに。また、工事の受注・発注に当たっては適切な金額での契約を心がけてください。

トラック ドライバー



抱える問題

荷待ち時間・荷役時間は、一運行あたり平均3時間程度と言われており、長時間労働の原因となっています。

わたしたちに
できること

荷待ち・荷役作業時間削減のため、適切な日時指定、予約システムの導入、作業効率化などの工夫を。また、「標準的運賃」を参考に、運賃や、荷待ち、荷役作業の料金の見直しもお願いいたします。

バス 運転者



抱える問題

運行スケジュールによっては、休憩できずに運転時間が長くなってしまいます。

わたしたちに
できること

貸切バスや送迎バス、コミュニティバスを発注するときには、行程やダイヤについてバス事業者とよく話し合いを。また、運転者が必要なときに休憩をとれるようにSA・PAの駐車ルールを守ることも重要です。

医 师



抱える問題

夜間や休日など診療時間外に緊急でない受診をすることは、医師の負担につながります。

わたしたちに
できること

受診すべきか迷う場合には、#7119(大人)または#8000(小児)へご相談ください。^(※)また、ご家族の方も病状説明などは決められた診療時間内の受診をお願いいたします。

※#7119/#8000の実施状況は地域によって異なります。

非対応地域については、全国版救急受診アプリ「Q助」をご活用ください。
詳しくはウェブサイトをご覧ください。