

カテゴリー	項目	内容	対応事項
育児・介護	一般事業主行動計画の策定義務が101人以上の事業主に拡大されます	一般事業主行動計画の策定・届出義務および女性活躍に関する情報公表の義務が、従業員301人以上の企業から101人以上の事業主へと拡大されました。 また、不妊治療を受ける労働者のために休暇制度等の導入、その他の措置を講ずることが必要となりました。（行動計画策定・変更届の様式も改正）	常時雇用する労働者の数が101人以上300人以下の事業主は、下記の取組を行ってください。 (1)自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 (2)1つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 (3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 (4)女性の活躍に関する1項目以上の情報公表
社会保険	年金の在職時定時改定が導入されます	2022年4月以降、65歳未満の方も、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額合計が「47万円」を超えない場合は年金額の支給停止は行われず、「47万円」を上回る場合は年金額の全部または一部について支給停止される計算方法に緩和されました。 また、老齢厚生年金の受給権者が厚生年金保険の被保険者となった場合、65歳以降の被保険者期間は資格喪失時（退職時・70歳到達時）にのみ年金額が改定されていましたが、年金を受給しながら働く方の経済基盤の充実を図る観点から、2022年4月から、在職中であっても年金額を毎年10月分から改定する制度が導入されました。	2022年10月から、基準日（毎年9月1日）において厚生年金被保険者である65歳以上70歳未満の方の年金受給額が、毎年10月に定時改定されます。 算定等に基づいて自動的に改定されるため、会社様が行う手続きはありませんが、年金受給額の減額を避けるために、給与額の引き下げを希望される従業員様がいらっしゃる可能性もあるため、雇用契約の内容にご留意ください。

カテゴリー	項目	内容	対応事項
ハラスメント	パワーハラスメント対策が、中小企業の事業主も義務となりました	2022年4月から中小企業の事業主についても、職場におけるパワーハラスメント防止のために、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した。	事業主が講ずべき措置の具体的な内容については、例えば「事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発」「苦情などに対する相談体制の整備」「被害を受けた労働者へのケアや再発防止」などが該当します。 適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となりますので、就業規則の整備や従業員様向けの研修等の実施が必要です。
育児・介護	育児・介護休業法が改正されました	2022年4月以降、育児・介護休業法が下記の通り段階的に改定されています。 2022年10月以降の改正点は下記の通りです。 1.男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設（2022年10月1日～） 2.育児休業の分割取得（2022年10月1日～） 3.育児休業の取得の状況の公表の義務付け（2023年4月1日～）	(1)雇用環境の整備（例）相談窓口の設置 (2) 個別の周知、意向確認（例）面談、書面交付 (3)就業規則の改訂 等ご対応の上、合わせて、従業員様への周知もお願いいたします。