

トピックス

令和5年度の地域別最低賃金—すべての都道府県で正式決定！

重要改正

令和5年度の地域別最低賃金について、各地方最低賃金審議会での答申などを経てすべての都道府県から正式決定の公示がありました。発効年月日とともに、最寄りの地域の地域別最低賃金の額をご確認ください。

.....令和5年度の地域別最低賃金の改定状況の一覧.....

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
		前年度				前年度	
北海道	960	( 920)	令和5年 10月1日	滋賀	967	( 927)	令和5年 10月1日
青森	898	( 853)	令和5年 10月7日	京都	1,008	( 968)	令和5年 10月6日
岩手	893	( 854)	令和5年 10月4日	大阪	1,064	(1,023)	令和5年 10月1日
宮城	923	( 883)	令和5年 10月1日	兵庫	1,001	( 960)	令和5年 10月1日
秋田	897	( 853)	令和5年 10月1日	奈良	936	( 896)	令和5年 10月1日
山形	900	( 854)	令和5年 10月14日	和歌山	929	( 889)	令和5年 10月1日
福島	900	( 858)	令和5年 10月1日	鳥取	900	( 854)	令和5年 10月5日
茨城	953	( 911)	令和5年 10月1日	島根	904	( 857)	令和5年 10月6日
栃木	954	( 913)	令和5年 10月1日	岡山	932	( 892)	令和5年 10月1日
群馬	935	( 895)	令和5年 10月5日	広島	970	( 930)	令和5年 10月1日
埼玉	1,028	( 987)	令和5年 10月1日	山口	928	( 888)	令和5年 10月1日
千葉	1,026	( 984)	令和5年 10月1日	徳島	896	( 855)	令和5年 10月1日
東京	1,113	(1,072)	令和5年 10月1日	香川	918	( 878)	令和5年 10月1日
神奈川	1,112	(1,071)	令和5年 10月1日	愛媛	897	( 853)	令和5年 10月6日
新潟	931	( 890)	令和5年 10月1日	高知	897	( 853)	令和5年 10月8日
富山	948	( 908)	令和5年 10月1日	福岡	941	( 900)	令和5年 10月6日
石川	933	( 891)	令和5年 10月8日	佐賀	900	( 853)	令和5年 10月14日
福井	931	( 888)	令和5年 10月1日	長崎	898	( 853)	令和5年 10月13日
山梨	938	( 898)	令和5年 10月1日	熊本	898	( 853)	令和5年 10月8日
長野	948	( 908)	令和5年 10月1日	大分	899	( 854)	令和5年 10月6日
岐阜	950	( 910)	令和5年 10月1日	宮崎	897	( 853)	令和5年 10月6日
静岡	984	( 944)	令和5年 10月1日	鹿児島	897	( 853)	令和5年 10月6日
愛知	1,027	( 986)	令和5年 10月1日	沖縄	896	( 853)	令和5年 10月8日
三重	973	( 933)	令和5年 10月1日	全国加重平均額	1,004	( 961)	

**注意！** 使用者が地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合、最低賃金法第40条により、50万円以下の罰金に処されます。改定後の地域別最低賃金の額を必ず確認するようにしましょう。

定期健康診断項目の見直しについて

どこの会社でも年に一度は定期健康診断が行われていることと思いますが、この健康診断について、厚生労働省が検査項目を見直すことを議論します。この秋から検討会を立ち上げて議論し、早ければ2025年度から検査項目を入れ替えて実施するとされています。

◆廃止または変更が指摘されている主な項目

○胸部X線検査：1972年に結核の発見を目的として始まりましたが、現在では結核は減っており、肺炎や肺がんを調べるためにやっています。しかし、X線検査による肺がんの発見は精度が低く、無駄ではないかといわれるようになりました。OECD（経済協力開発機構）も、2019年に「日本の健診は無駄な検査や不要なX線被ばくなどが生じている可能性がある」と指摘しています。胸部X線検査に代わる案としては、被ばく量の少ない胸部CT検査が挙げられており、しかもCT検査だとX線で見つけられないがんも見つけられるとのこと。

○心電図検査：年齢の高い方は不整脈や心筋梗塞の恐れがあるため心電図検査をやったほうがいいのかもかもしれませんが、若い世代では異常が見つかるケースが非常に少ないそうです。今の健康診断はどの世代も同じ心電図検査をやっていますが、年齢を区切ったほうが良いといわれています。

○空腹時血糖検査：問題なのはどちらかというと食後の高血糖（隠れ糖尿病）で、放置すると脳卒中や心臓疾患にもなるので、食べた後の血糖値の状態がわかる検査も検討されています。

お仕事  
カレンダー  
10月



10/10

● 9月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

10/31

- 9月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 8月決算法人の確定申告と納税・2024年2月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 11月・翌年2月・5月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満の7月～9月分の労災事故について）
- 労働保険料の納付（延納2期分）

現在、生成 AI サービスが普及し、利用者が急増しています。このサービスは、誰でも手軽に使うことができ、様々な情報を入手できるようになる一方で、気付かないうちに個人情報保護法に違反してしまう可能性があります。そこで、個人情報保護委員会から、個人情報取扱事業者と行政機関等に向けて、次のような注意喚起がありました。

……………注意喚起（個人情報が AI の学習データとして利用されていませんか？）……………

入力する情報が、生成 AI サービスの提供者において AI の学習データとして利用されることが予定されている場合には、利用者（個人情報取扱事業者及び行政機関等）には以下の規律が課されます。このため、利用規約を確認するなどした上でサービスを利用するようにしてください。

#### ○個人情報取扱事業者（個人情報データベース等を事業の用に供している者）に対する規律

個人データを第三者に提供する場合は、原則として、あらかじめ本人の同意を得なければなりません（個人情報保護法第27条、第28条）。

#### ○行政機関等に対する規律

保有個人情報を利用、提供する場合は、原則として、特定された利用目的のために利用、提供しなければなりません（個人情報保護法第69条）。

★ 生成 AI サービスの利用者が入力した情報について、生成 AI サービスの提供者が自らの AI の精度向上等のために学習データとして利用することとしている場合に、利用者が個人データもしくは保有個人情報を入力すると、利用者から提供者に対し、個人データもしくは保有個人情報を提供したことになります。

生成 AI のサービスやアプリを利用する場合、当たり前のことかもしれませんが、入力する内容には注意するようにしましょう。

### 「生成 AI 時代の DX 推進に必要な人材・スキルの考え方」について 経済産業省検討会より

#### (1) 生成 AI が社会にもたらすインパクト

- ・生成 AI はホワイトカラーの業務を中心に、生産性や付加価値の向上等に寄与し、大きなビジネス機会を引き出す可能性
- ・企業視点では、生成 AI の利用による DX 推進の後押しを期待、そのためには経営者のコミットメント、社内体制整備、社内教育のほか、顧客価値の差別化を図るデザインスキル等が必要

#### (2) 生成 AI がデジタル人材育成やスキルに及ぼす影響

- ・人材育成と技術変化のスピードのミスマッチに留意し、その時々で環境変化をいとわず主体的に学び続けること、そのための企業内での環境整備等が必要
- ・生成 AI を適切に使う指示（プロンプト）の習熟等とともに、従来のスキル（戦略的思考、批判的考察力等）も引き続き重要
- ・自動化が進み「作業」が大幅に削減され、専門人材を含む人の役割がより創造性の高いものになり、人間ならではのクリエイティブなスキル（起業家精神等）やビジネス・デザインスキル等が重要
- ・生成 AI の利用により業務が効率化されることで、社会人が業務を通じて経験を蓄積する機会の減少を認識する必要

#### (3) 生成 AI 時代の DX 推進に必要な人材・スキル（リテラシーレベル）の考え方

- ・マインド・スタンス（変化をいとわず学び続ける）やデジタルリテラシー（倫理、知識の体系的理解等）
- ・言語を使って対話する以上は必要となる、指示の習熟、言語化の能力、対話力（日本語力含む）等
- ・経験を通じて培われる、「問いを立てる力」「仮説を立てる力・検証する力」等

現時点でのとるべき対応として上記の3つが挙げられています。まずは「人」の学習が必要ですね。

七十二候の暦（こよみ）

10月8日～10月13日頃

#### 鴻雁来（こうがんきたる）

渡り鳥である雁が北の国から飛んでくる時期。ここでの鴻は「ヒシクイ」の意味で大型のカモ科のマガン（真雁）を指しています。今年はまだまだ暖かく、もう少し先になりそうですね。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

要確認

## 令和6年度の厚労省予算の概算要求 重点事項に「労働市場改革の推進」など

毎年8月31日は、各府省庁が財務省に対して来年度の予算の概算要求を行う期限となっています。  
令和6年度(2024年度)の予算について、厚生労働省からはどのような概算要求が行われたのでしょうか。

### ……………令和6年度(2024年度)厚生労働省予算の概算要求……………

- 一般会計総額は「33兆7,275億円」となっています(過去最大)。そのうち、年金・医療等に係る経費が31兆8,653億円を占めています。
- 今回の概算要求では、次の3点を柱とし、重点的な要求を行うこととされています。
  - ・今後の人口動態・経済社会の変化を見据えた保健・医療・介護の構築
  - ・構造的な人手不足に対応した労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進
  - ・包摂社会の実現
- このうち、企業実務に特に関連があるのは、『労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進』といえます。主な項目には、次のようなものがあります(抜粋)。 [ ]は令和5年度当初予算額



- 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 →677億円〔625億円〕
- リ・スキリングによる能力向上支援 →1,468億円〔1,379億円〕
- 個々の企業の実態に応じた職務給の導入 →0.6億円〔—〕
- 成長分野等への労働移動の円滑化、人材確保の支援 →619億円〔614億円〕
- フリーランスの就業環境の整備 →6.2億円〔3.8億円〕
- 「多様な正社員」制度の普及促進、ワーク・ライフ・バランスの促進 →147億円〔141億円〕
- ハラスメント防止対策、働く方の相談支援の充実、働く環境改善等支援 →144億円〔122億円〕
- 仕事と育児・介護の両立支援 →200億円〔162億円〕
- 多様な人材の就労・社会参加の促進 →955億円〔945億円〕
- 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援 →801億円〔738億円〕

★やはり、最近話題の政策には、多くの予算が要求されていますね。要求どおりに予算が成立するのか？ 具体的にはどのような施策となるのか？ その動向をチェックしておくといでしょう。

## 社員の学び・学び直しを進める上で活用したい助成金

### ◆学び・学び直しのための時間の確保の支援

従業員の人材育成、スキルアップに活用できる助成金として「人材開発支援助成金(教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース)」があります。

#### 【教育訓練休暇等付与コース】

有給教育訓練等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成

#### 【人への投資促進コース】

デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練(サブスクリプション型)等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成

### ◆学び・学び直しのための費用の支援

同じく、人材開発支援助成金として、人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コースがあります。

#### 【人材育成支援コース】

雇用する被保険者に対して、職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練、厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練、非正規雇用労働者を対象とした正社員化を目指す訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

#### 【事業展開等リスキリング支援コース】

新規事業の立上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

そのほか、教育訓練給付制度の利用も可能です。



【厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」特設サイト】

【厚生労働省「人材開発支援助成金」】

## 研修報告：人材開発室室長 田木さと子 アサーティブコミュニケーション

熊本県医療法人様 参加者 30 名

今回の研修では

- ・社会人としてのコミュニケーション
- ・自分も相手も大切に作るアサーティブコミュニケーション

のポイントをギュッと濃縮してお伝え致しました。

そもそも、学生&プライベートでの人間関係の築き方と、社会人&仕事での人間関係の築き方は全く違うものです。この違いを理解することがコミュニケーション力アップのスタートとなります。

社会人&仕事での人間関係は、世代も違えば価値観も違います。育った環境や今置かれている立場も違います。そのような相手と良好な関係を築く上で、アサーティブコミュニケーションのノウハウは大変役立ちます。

コミュニケーションは「スキル」です。

時代とともに求められるコミュニケーションスキルは変わっていきますし、年齢や立場の変化とともに必要となるコミュニケーションスキルも変化します。



受講者の方からは

- ・自分に必要なことを再確認できた
- ・何度聞いても仕事にもプライベートにも生かせるスキルだと感じます
- ・社会人としてのコミュニケーションは「信頼関係」ということに改めて納得した
- ・学生時代から知っておきたい内容だと思います
- ・態度や話し方に気を付けようと思った

などのお声を頂きました。  
豊かで幸せな人生のために日々トレーニングし、スキルアップしたいものです！

人材開発室では職場における様々な研修を行っています。企画からご相談頂き、職場に沿った研修を提供することで、スキルアップのサポートとなることを心がけています。

## 入職と離職の状況と転職入職者が前職を辞めた理由

### ◆年間で常用労働者の 15%が離職

人材不足のため採用に苦慮する企業も多いところですが、せっかく人を採っても、辞めていく人が減らなければ困難な状況が変わりません。

厚生労働省が公表した「令和4年雇用動向調査結果」によれば、令和4年1年間の離職者（事業所を退職したり、解雇された者）の数は約765万人となっています。また、年初の常用労働者数に対する割合である離職率は15.0%となっています。

### ◆転職入職者が前職を辞めた理由

また、同調査によれば、令和4年1年間の転職入職者が前職を辞めた理由については、男女ともに「その他の個人的理由」（男性19.6%、女性25.0%）、「その他の理由（出向等を含む）」（男性14.7%、女性8.6%）を除くと、「定年・契約期間の満了」（男性15.2%、女性10.9%）が最も多く、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」（男性9.1%、女性10.8%）、「職場の人間関係が好ましくなかった」（男性8.3%、女性10.4%）が続いています。

### ◆企業で可能な取組みを検討

上記調査でも「個人的理由」とありますが、辞める本当の理由を会社側に明確に伝える例は少ないのではないのでしょうか。

エン・ジャパン株式会社が実施した「就業前後のギャップ」についてのアンケート調査によれば、約8割が、入社前後で「ギャップを感じた経験がある」と回答しており（トップ3は「仕事内容」「職場の雰囲気」「仕事量」）、55%がギャップにより仕事を辞めたことがあるそうです。その中でも「職場の雰囲気」は離職理由のトップとなっており、上記厚生労働省の調査の「職場の人間関係」による理由と重なるところがあります。

今後はそれぞれの企業で何が離職理由となっているのかを考え、企業として可能な取組みについても検討していく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和4年雇用動向調査結果の概況」】