

# 雇用情報にほんまつ

令和5年8月号

管内人口(令和5年7月1日現在)

二本松市	51,679 人
本宮市	29,964 人
大玉村	8,725 人

ハローワーク二本松

〒964-0906

二本松市若宮二丁目162番地5

TEL0243-23-0343

## 雇用動向

令和5年6月内容

- ▶ 有効求人倍率は1.24倍で前月を0.09ポイント上回った。なお月間有効求職者数は1,463人で前月より1.9%減少し、月間有効求人数は1,811人で前月から5.4%増加した。
- ▶ 新規求人倍率は1.76倍で前月を0.29ポイント上回った。なお新規求職者数は350人で前月より13.4%減少し、新規求人数は615人で前月から3.4%増加した。

▶ 有効求人倍率	二本松	1.24 倍	(前月比 + 0.09ポイント)
	福島県	1.40 倍	(前月比 0.00ポイント)
	全国	1.30 倍	(前月比 - 0.01ポイント)
▶ 完全失業率	全国	2.5 %	(前月比 - 0.1ポイント)
▶ 新規求職者数	二本松	350 人	(前月比 - 54人)
▶ 新規求人数	二本松	615 人	(前月比 + 20人)
▶ 有効求職者数	二本松	1,463 人	(前月比 - 28人)
▶ 有効求人数	二本松	1,811 人	(前月比 + 93人)

図1 新規求職者数・新規求人数

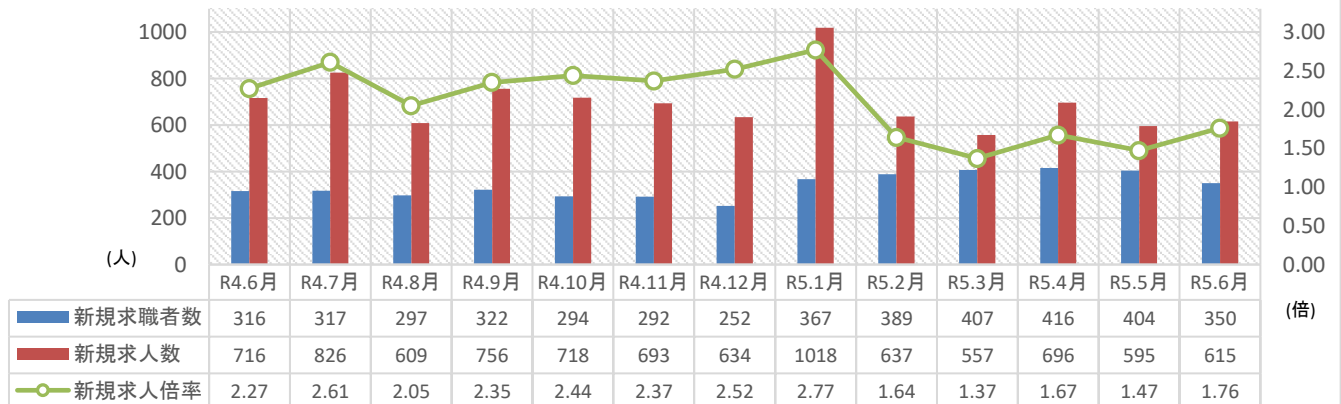
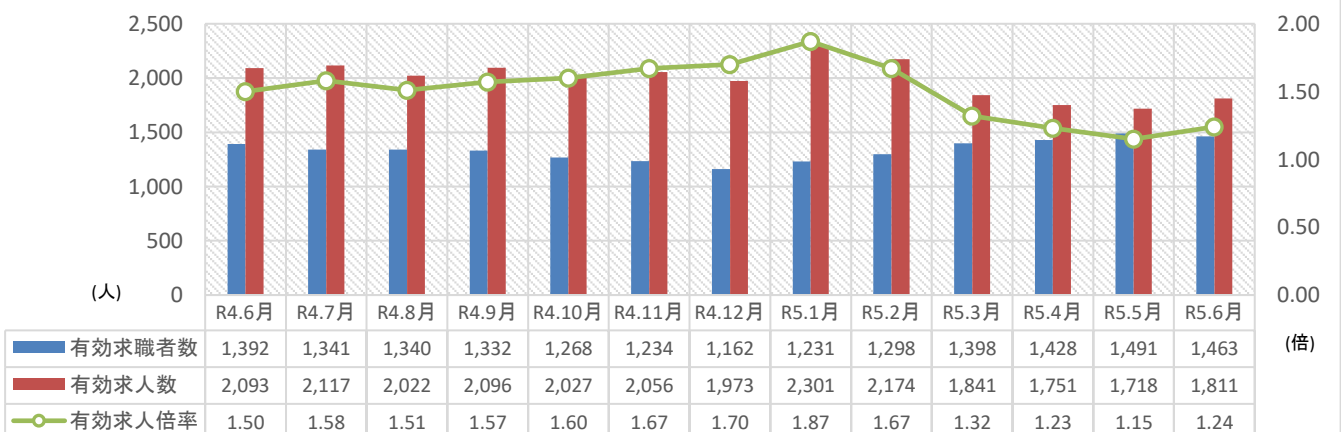


図2 有効求職者数・有効求人数



【表1】一般職業紹介状況

区分	項目	令和5年6月			前月		前年同月		
		計	男	女	うち常用	計	うち常用	計	うち常用
1	新規求人数	615	-	-	553	595	562	716	661
2	月間有効求人数	1,811	-	-	1,625	1,718	1,564	2,093	1,895
3	新規求職申込件数	350	184	166	349	404	398	316	315
	うち中高年	182	96	86	181	226	221	168	167
4	月間有効求職者数	1,463	780	683	1,456	1,491	1,478	1,392	1,382
	うち中高年	819	469	350	813	846	836	778	770
5	紹介件数	337	194	143	318	332	301	355	341
	うち中高年	181	108	73	170	184	158	161	157
6	就職件数	129	64	65	122	138	118	123	118
	うち中高年	75	43	32	69	74	57	59	56
7	充足数	109	-	-	102	115	97	122	116
8	新規求人倍率	1.76	-	-	1.58	1.47	1.41	2.27	2.10
9	有効求人倍率	1.24	-	-	1.12	1.15	1.06	1.50	1.37
10	就職率(%)	36.9	-	-	35.0	34.2	29.6	38.9	37.5
	うち中高年	41.2	-	-	38.1	32.7	25.8	35.1	33.5
11	充足率(%)	17.7	-	-	18.4	19.3	17.3	17.0	17.5

※学卒を除きパートを含みます。

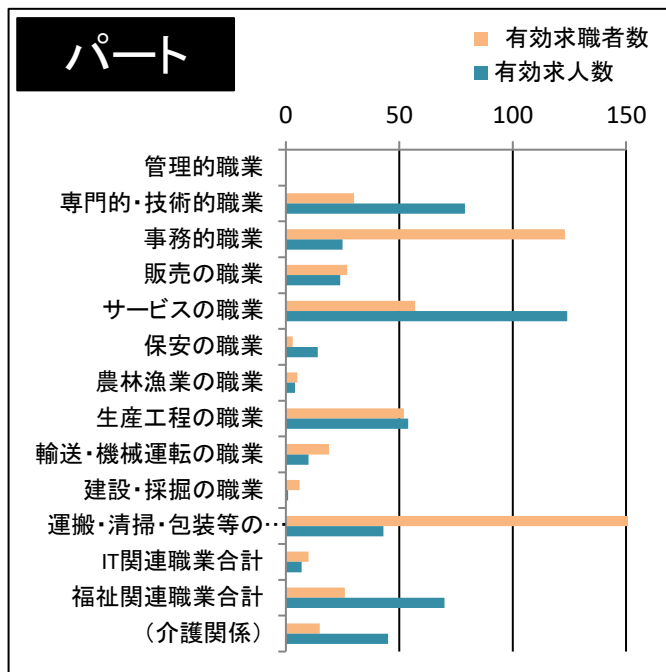
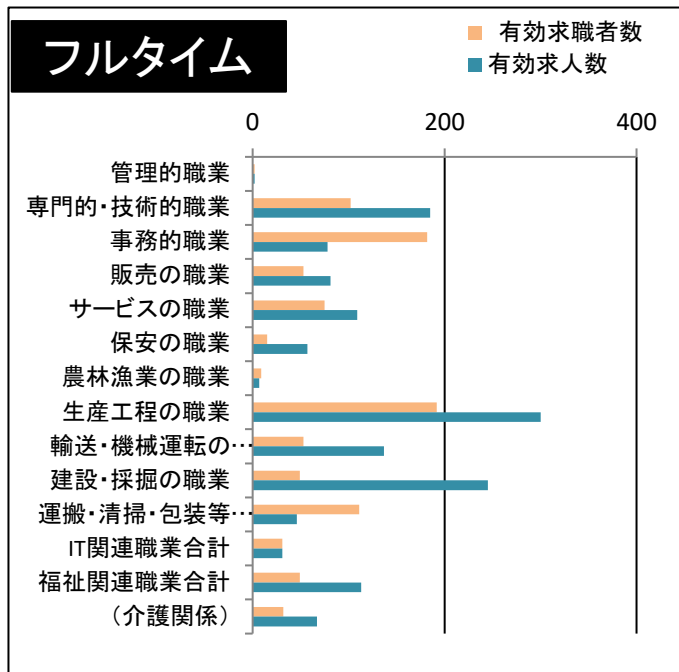
注)男女別を記載しないで求職登録が可能のため、男女計が一致しない場合があります。

【表2】職業別賃金情報・バランスシート

職業	新規求人 平均賃金 (千円)	新規求職 希望賃金 (千円)	有効求人数 (常用)		有効求職者数 (常用)		有効求人倍率 (常用)		
			フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート	パート
職業計	219	200	1,247	378	915	541	1.12	1.36	0.70
A 管理的職業	270	0	2	0	2	0	1.00	-	-
B 専門的・技術的職業	241	205	185	79	102	30	2.00	1.81	2.63
C 事務的職業	198	190	78	25	182	123	0.34	0.43	0.20
D 販売の職業	253	189	81	24	53	27	1.31	1.53	0.89
E サービスの職業	184	198	109	124	75	57	1.77	1.45	2.18
F 保安の職業	203	195	57	14	15	3	3.94	3.80	4.67
G 農林漁業の職業	231	213	7	4	9	5	0.79	0.78	0.80
H 生産工程の職業	203	198	300	54	192	52	1.45	1.56	1.04
I 輸送・機械運転の職業	229	254	137	10	53	19	2.04	2.58	0.53
J 建設・採掘の職業	246	227	245	1	49	6	4.47	5.00	0.17
K 運搬・清掃・包装等の職業	199	176	46	43	111	155	0.33	0.41	0.28
IT関連職業合計	210	193	31	7	31	10	0.93	1.00	0.70
福祉関連職業合計	214	184	113	70	49	26	2.44	2.31	2.69
(介護関係)	200	154	67	45	32	15	2.38	2.09	3.00
分類不能の職業	0	193	0	0	72	64	0.00	0.00	0.00

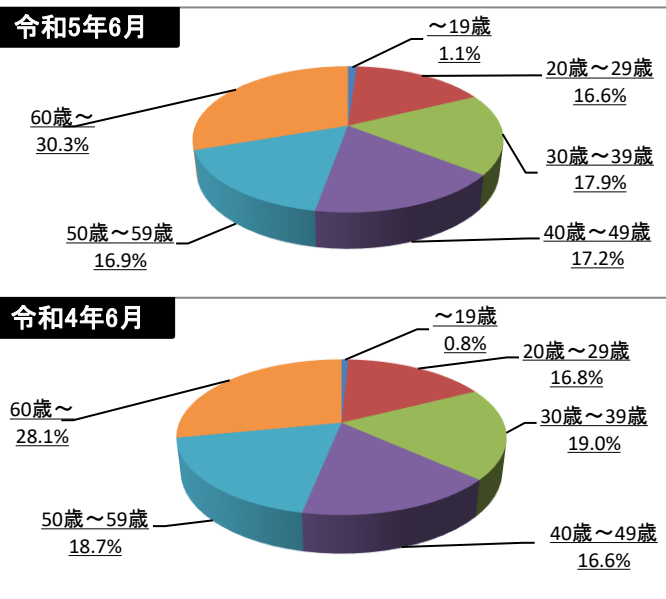
※臨時求人は含みません。このため、本月計と一致しないことがあります。

図3 職業別バランスシート



【表3】年代別有効求職者分布状況 ※パートを含む

年齢	有効常用求職者数		
	令和5年6月	前年同月	前年同月増減
合計	1,456	1,382	74
全体に対する割合	100%	100%	5.4
～19歳	16	11	5
	1.1%	0.8%	45.5
20歳～29歳	242	232	10
	16.6%	16.8%	4.3
30歳～39歳	261	263	▲2
	17.9%	19.0%	-0.8
40歳～49歳	250	229	21
	17.2%	16.6%	9.2
50歳～59歳	246	259	▲13
	16.9%	18.7%	-5.0
60歳～	441	388	53
	30.3%	28.1%	13.7



【表4】雇用保険取扱状況

項目	区分	令和5年6月	前月	前年同月	対前月比	対前年同月比
適用事業所数		1,565	1,566	1,570	▲0.1	▲0.3
被保険者数		26,380	26,161	26,135	0.8	0.9
資格取得者数		259	406	320	▲36.2	▲19.1
資格喪失者数		265	294	289	▲9.9	▲8.3
離職票交付枚数		160	184	163	▲13.0	▲1.8
受給資格決定件数		88	121	80	▲27.3	10.0
初回受給者数		79	111	75	▲28.8	5.3
受給者実人員		298	289	296	3.1	0.7
基本手当総支給額(千円)		34,880	36,624	40,807	▲4.8	▲14.5
特例一時金受給者数		2	4	4	▲50.0	▲50.0
再就職手当支給人員		32	22	22	45.5	45.5
教育訓練給付受給者		7	7	10	▲0.0	▲30.0

# 事業主の皆様へ

厚生労働省において、障害者雇用ビジネス(※1)実施事業者やその利用企業の実態把握を行っています。明らかに法令に反する事例は確認されていませんが、障害者雇用促進法の趣旨に照らして疑義が残る事例等があった一方で、能力開発・向上につながる事例もみられたところです(※2)。

※1 障害者の就業場所となる施設・設備(農園、サテライトオフィス等)  
及び障害者の業務の提供等を行う事業

※2 令和5年4月時点

## 【参考資料】

障害者雇用ビジネスに係る実態把握の取組について  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001087755.pdf>

参考資料



今般、これらの把握した事例などを踏まえ、障害者が活躍できる職場環境の整備や適正な雇用管理のため事業主が行うことが望ましい取組のポイントについて本リーフレットにまとめました。障害者が活躍できる職場づくりの取組の参考としていただくようお願いします。

障害のある方の特性を強みとして捉え、事業活動に貢献できるような活躍の場を提供することは、雇用する企業にとっても貴重な労働力や戦力の確保につながります。

また、障害のある方が能力を発揮し、活躍できるよう、職場環境の改善やコミュニケーションの活性化、必要な能力の開発を図ることにより、多くの従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられるだけでなく、企業全体の生産性向上やマネジメント力強化にも結びつきます。

取組に当たっては、ハローワークが関係機関と連携しながら支援いたします。お気軽にご相談ください。

## 参考

令和5年4月からは、障害者である労働者の「職業能力の開発・向上に関する措置を行うこと」が事業主の責務として法律に明記されました。障害のある方が企業の成長、発展にとって無くてはならない人材として活躍し続けることができる環境づくりを一層進めることが重要です。

今後は、雇用機会の確保及び必要な合理的配慮を行うことに加え、

- ・ 障害のある方がその特性や希望に応じて能力を発揮できる業務の提供
- ・ 雇入れ後も、職域開発や業務の選定を通じて多様な業務に取り組む機会、特性を生かしその能力を発揮する機会の提供
- ・ 障害者本人の希望、能力等を踏まえた業務目標の設定、業務実績等を踏まえた人事評価、その結果に基づく待遇の実施
- ・ キャリア形成の視点を踏まえた継続的な能力開発・向上の機会の提供

等、障害者が活躍できる職場環境の整備や適切な雇用管理の取組を行うことが望まれます。

## 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）抄

### （基本的理念）

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第四条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

### （事業主の責務）

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。