

雇用情報にほんまつ

令和6年2月号

管内人口(令和6年1月1日現在)

二本松市	51,263 人
本宮市	30,042 人
大玉村	8,784 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12月内容

- ▶ 有効求人倍率は1.39倍で前月と同率であった。なお月間有効求職者数は1,319人で前月より1.5%増加し、月間有効求人数は1,827人で前月から0.9%増加した。
- ▶ 新規求人倍率は2.20倍で前月を0.32ポイント上回った。なお新規求職者数は302人で前月より4.1%増加し、新規求人数は665人で前月から22.2%増加した。

▶ 有効求人倍率	二本松	1.39 倍	(前月比 0.00ポイント)
	福島県	1.35 倍	(前月比 - 0.06ポイント)
	全国	1.27 倍	(前月比 - 0.01ポイント)
▶ 完全失業率	全国	2.4 %	(前月比 - 0.1ポイント)
▶ 新規求職者数	二本松	302 人	(前月比 + 12人)
▶ 新規求人数	二本松	665 人	(前月比 + 121人)
▶ 有効求職者数	二本松	1,319 人	(前月比 + 19人)
▶ 有効求人数	二本松	1,827 人	(前月比 + 17人)

図1 新規求職者数・新規求人数

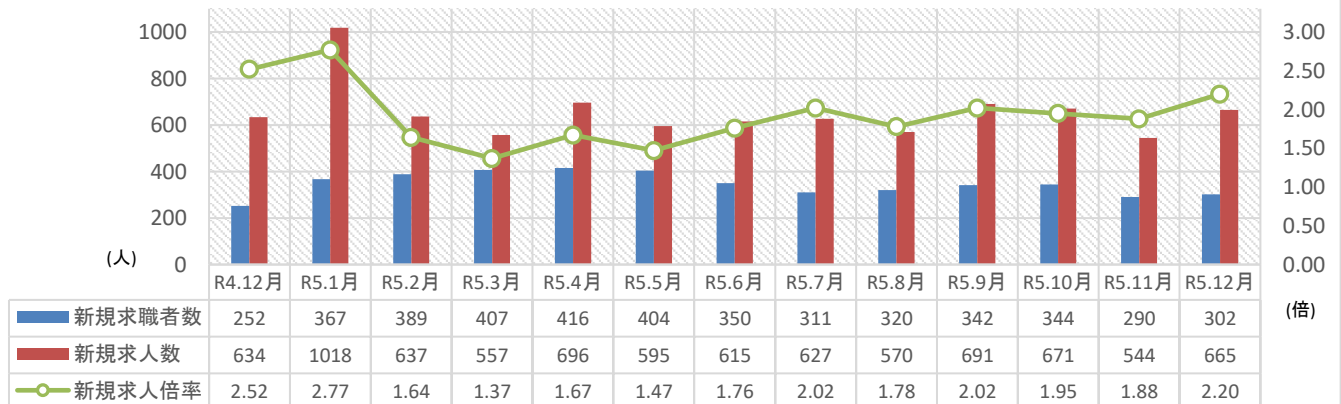
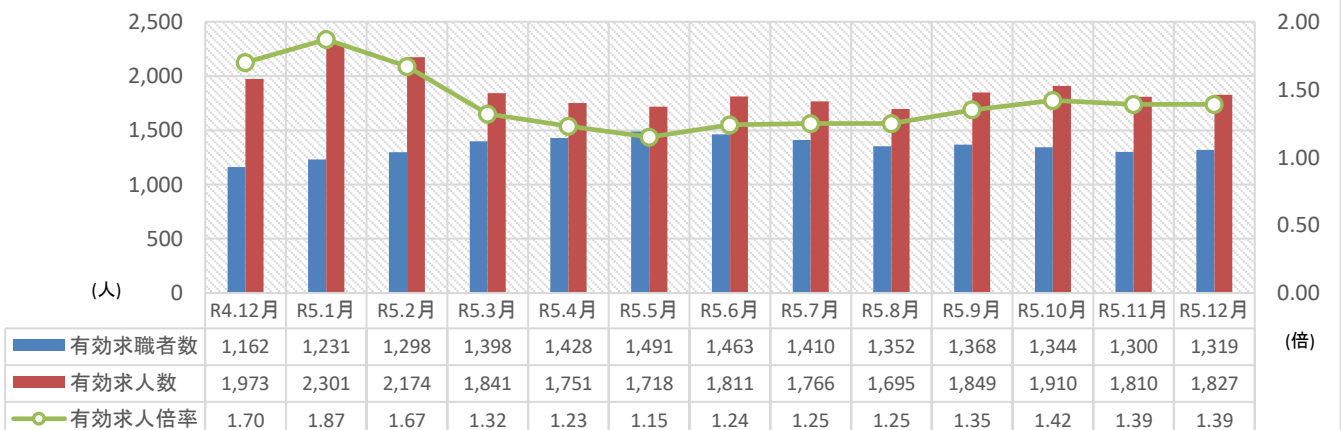


図2 有効求職者数・有効求人数



【表1】一般職業紹介状況

区分	項目	令和5年12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	665	-	-	567	544	469	634	603
2	月間有効求人数	1,827	-	-	1,634	1,810	1,616	1,973	1,720
3	新規求職申込件数	302	150	152	276	290	289	252	223
	うち中高年	189	100	89	164	157	156	148	120
4	月間有効求職者数	1,319	677	642	1,288	1,300	1,292	1,162	1,128
	うち中高年	751	427	324	723	711	707	665	634
5	紹介件数	257	138	119	229	281	263	210	181
	うち中高年	149	86	63	125	130	117	107	84
6	就職件数	102	53	49	86	87	82	88	75
	うち中高年	53	35	18	41	47	43	47	39
7	充足数	85	-	-	71	83	77	70	59
8	新規求人倍率	2.20	-	-	2.05	1.88	1.62	2.52	2.70
9	有効求人倍率	1.39	-	-	1.27	1.39	1.25	1.70	1.52
10	就職率(%)	33.8	-	-	31.2	30.0	28.4	34.9	33.6
	うち中高年	28.0	-	-	25.0	29.9	27.6	31.8	32.5
11	充足率(%)	12.8	-	-	12.5	15.3	16.4	11.0	9.8

※学卒を除きパートを含みます。

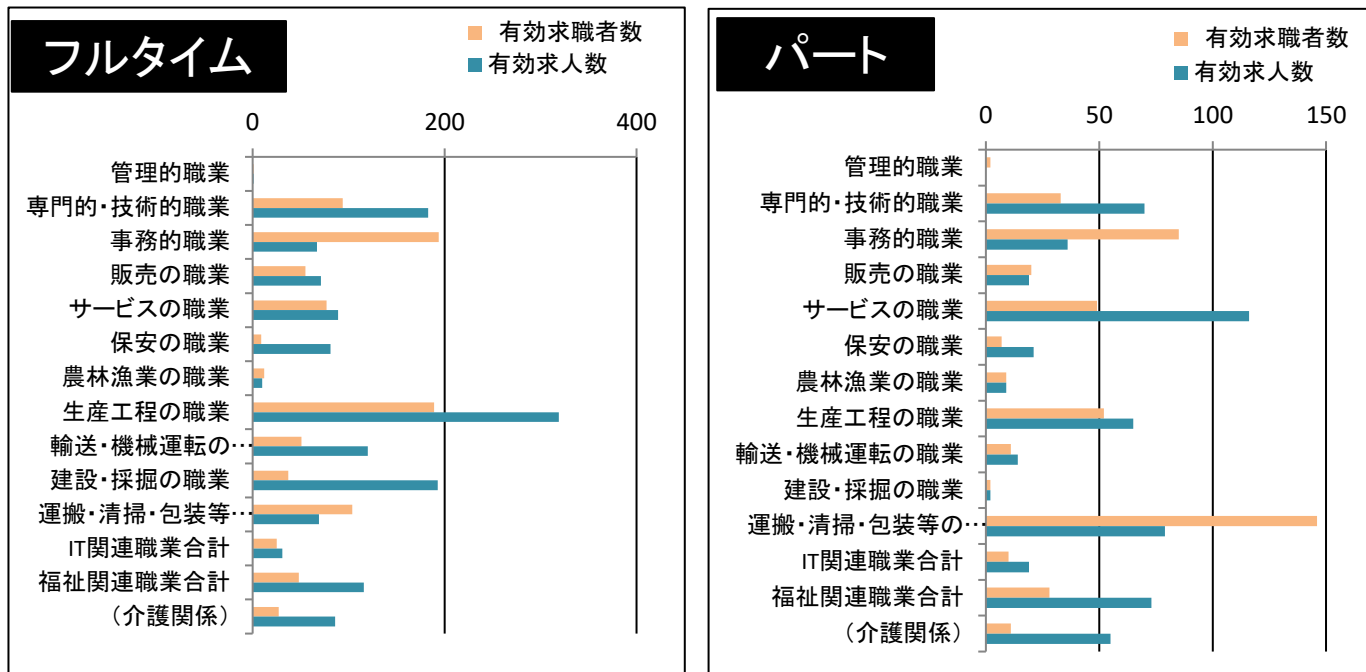
注)男女別を記載しないで求職登録が可能のため、男女計が一致しない場合があります。

【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	193	1,203	431	848	440	1.27	1.42	0.98
A 管理的職業	0	0	1	0	1	2	0.33	1.00	0.00
B 専門的・技術的職業	233	194	183	70	94	33	1.99	1.95	2.12
C 事務的職業	199	184	67	36	194	85	0.37	0.35	0.42
D 販売の職業	227	200	71	19	55	20	1.20	1.29	0.95
E サービスの職業	182	195	89	116	77	49	1.63	1.16	2.37
F 保安の職業	174	180	81	21	9	7	6.38	9.00	3.00
G 農林漁業の職業	0	177	10	9	12	9	0.90	0.83	1.00
H 生産工程の職業	205	196	319	65	189	52	1.59	1.69	1.25
I 輸送・機械運転の職業	255	235	120	14	51	11	2.16	2.35	1.27
J 建設・採掘の職業	263	194	193	2	37	2	5.00	5.22	1.00
K 運搬・清掃・包装等の職業	199	181	69	79	104	146	0.59	0.66	0.54
IT関連職業合計	222	230	31	19	25	10	1.43	1.24	1.90
福祉関連職業合計	202	182	116	73	48	28	2.49	2.42	2.61
(介護関係)	197	166	86	55	27	11	3.71	3.19	5.00
分類不能の職業	0	187	0	0	25	24	0.00	0.00	0.00

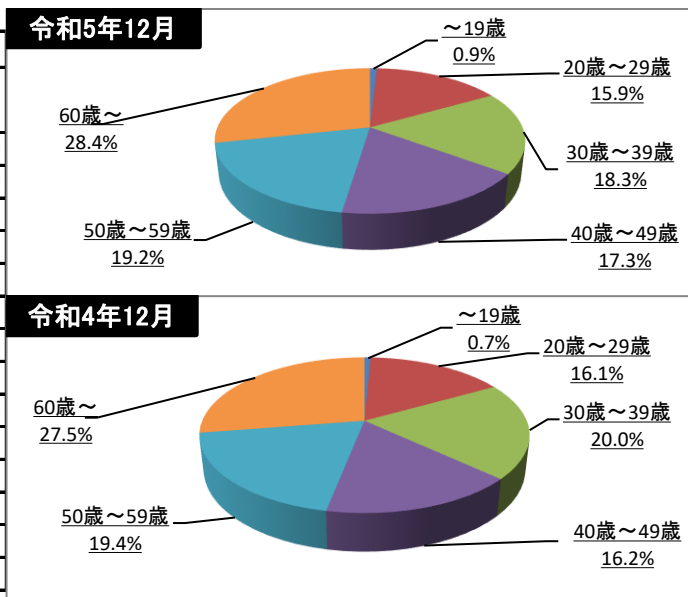
※臨時求人は含みません。このため、本月計と一致しないことがあります。

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12月	前年同月	前年同月増減
合計	1,288	1,128	160
全体に対する割合	100%	100%	0.0
～19歳	11 (0.9%)	8 (0.7%)	3 (0.2)
20歳～29歳	205 (15.9%)	182 (16.1%)	▲0.2
30歳～39歳	236 (18.3%)	226 (20.0%)	▲1.9
40歳～49歳	223 (17.3%)	183 (16.2%)	1.1
50歳～59歳	247 (19.2%)	219 (19.4%)	▲0.2
60歳～	366 (28.4%)	310 (27.5%)	56 (0.9)



【表4】雇用保険取扱状況

項目	区分	令和5年12月	前月	前年同月	対前月比	対前年同月比
適用事業所数		1,542	1,541	1,567	0.1	▲ 1.6
被保険者数		26,274	26,348	26,022	▲ 0.3	1.0
資格取得者数		238	318	226	▲ 25.2	5.3
資格喪失者数		306	255	286	20.0	7.0
離職票交付枚数		195	160	162	21.9	20.4
受給資格決定件数		70	97	48	▲ 27.8	45.8
初回受給者数		72	73	52	▲ 1.4	38.5
受給者実人員		281	324	256	▲ 13.3	9.8
基本手当総支給額(千円)		30,826	39,090	29,730	▲ 21.1	3.7
特例一時金受給者数		3	0	5	-	▲ 40.0
再就職手当支給人員		41	46	35	▲ 10.9	17.1
教育訓練給付受給者		2	4	6	▲ 50.0	▲ 66.7

年収の壁対策として

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

キャリアアップ助成金

労働者にとって、
・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



出典：政府広報オンライン (https://www.gov-online.go.jp/media_relations/commercials/202312/video-270966.html)

2023（令和5）年10月から、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円 (注)
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円 (注)
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

(注)1,2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、**本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。**

※ 本助成金については、**2023（令和5）年10月1日から2026（令和8）年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、適用されることとなった労働者が対象になります。**

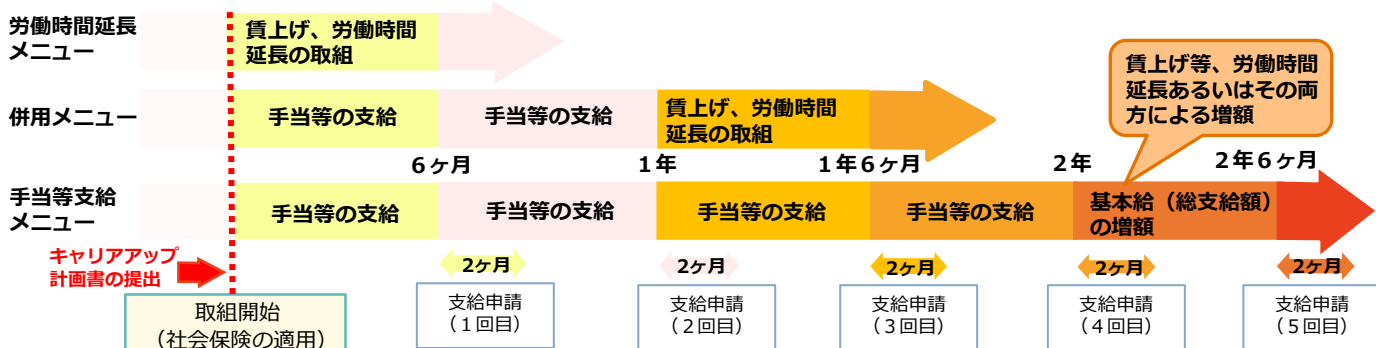
(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。
※ 1年目に(1)①の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることも可能(併用メニュー)。
(上述の組み合わせの場合に限り、同一の対象者についてメニューをまたいだ助成を受けることができます。)

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

※ **キャリアアップ計画書を作成し、取組を開始する日の前日までに、管轄労働局まで提出してください。**（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください。）



対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※1を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※2ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※3等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長
メニュー

(1)(2)の
併用メニュー

(1)手当等支給
メニュー

社会保険適用に関する支給要件には該当しません。
本助成金の他のコースの活用をご検討ください。

- ※1 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者であること。
- ※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※3 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

- キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。
- 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。最寄りのセンターの連絡先は
- 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。
年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

厚生労働省公式HP

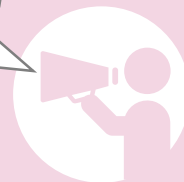


2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③

