



労働市場情報 2021年6月

株式会社 ノーザンライツ



目次

- ・ 一般職業紹介状況（2021年6月 全体）
- ・ 地域別 新規求人数
- ・ 雇用形態別 新規求人数・新規求職者数
- ・ 産業別・事業所規模別 新規求人数
- ・ 職業別 有効求人倍率
- ・ 労働力調査（2021年6月）
- ・ 能力開発基本調査（2020年度）
- ・ TOPICS

一般職業紹介状況（2021年6月 全体）

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

		季節調整値 新規求人倍率	有効求人倍率	就職率 (対新規)	充足率 (対新規)	新規求人数	新規求職申込 件数	有効求人数	有効求職者数	就職件数
		倍	倍	%	%	人	件	人	人	件
2021年 (令和3年)	6月	2.08	1.13	28.4	13.7	787,207	379,193	2,158,847	1,908,623	107,520
	前月比	▲ 0.01	0.04	0.00	0.10	36578	19896	▲ 493	▲ 71413	5324
	前年同月比	0.37	0.01	5.80	0.50	42675	▲ 56756	194993	156259	8870
	前々年12月比	▲ 0.41	▲ 0.42	▲ 2.40	1.30	▲ 187016	▲ 12490	▲ 486427	200850	▲ 13136

2019年12月

⇒日本で新型コロナ感染が確認される前

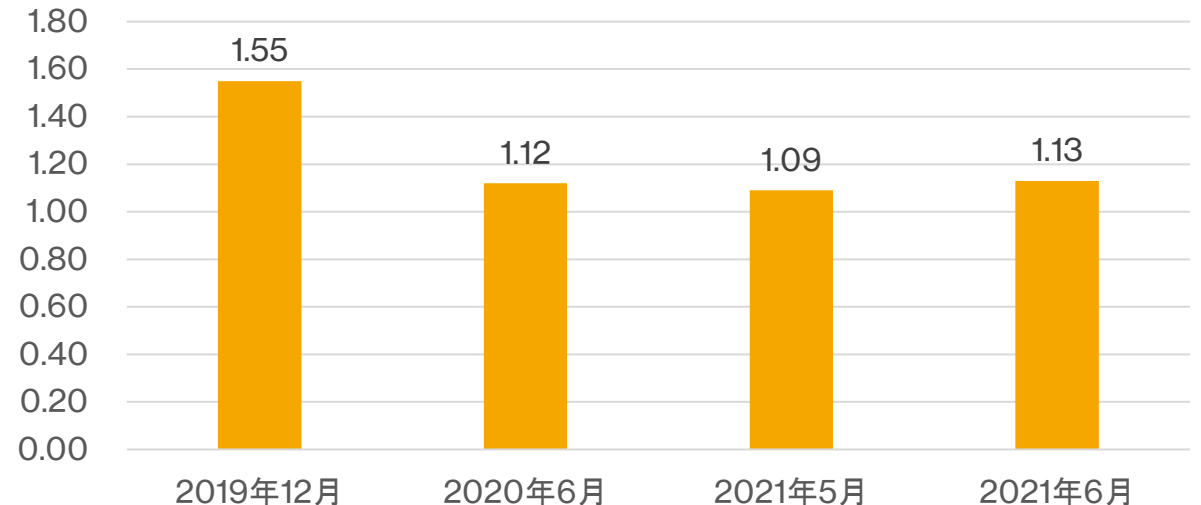
2020年6月（前年同月）

⇒緊急事態宣言解除後、初めての月

求人数は緊急事態宣言の影響受けず
有効求職者数減少はワクチン接種の影響か

可能な限りの営業やアフターコロナを見据えた採用活動が見られる。
ワクチン接種後に求職活動をしたいという動きがある模様。

有効求人倍率

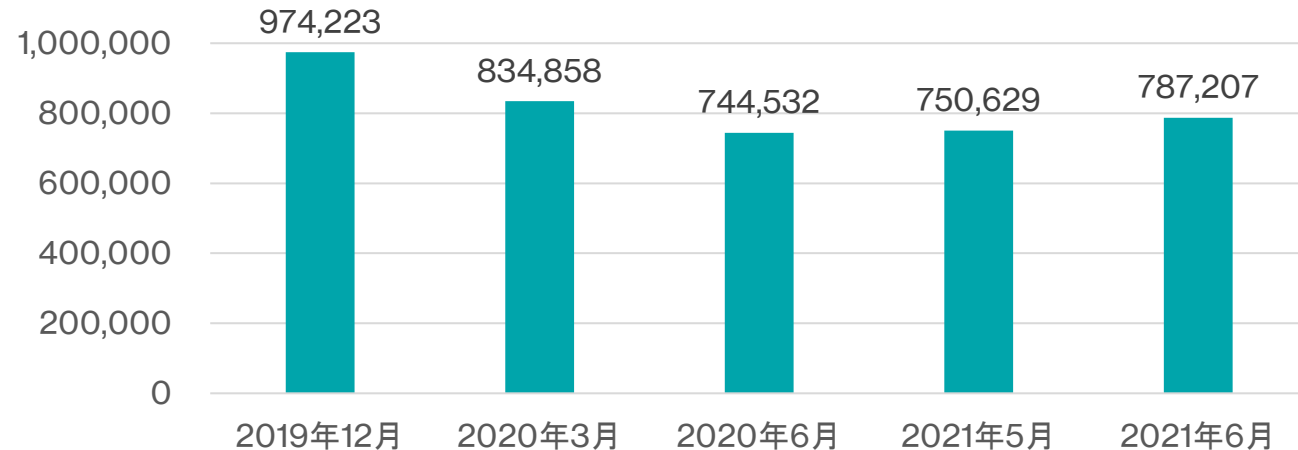


地域別 新規求人数

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

パートタイムを含む 一般（季節調整値）		全国計	北海道	東北	関東	甲信越 北陸	東海	近畿	中国	四国	九州
2021年（令和3年）	6月	787,207	33,640	66,989	212,766	63,000	87,581	136,100	57,718	29,458	102,143
	前月比率	104.9%	103.1%	104.7%	106.1%	105.9%	100.5%	108.1%	101.3%	100.9%	101.3%
	前年3月対 比率	94.3%	102.5%	104.4%	86.6%	105.0%	94.2%	96.2%	93.7%	101.0%	99.3%
	前々年12月対 比率	80.8%	93.8%	91.5%	77.0%	90.6%	81.8%	83.4%	85.2%	87.5%	84.0%

全国計 新型コロナ感染拡大渦中推移



どの地域も前月より求人数が増加しているが、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置をとっている都道府県は引き続き厳しい。

特に東京・神奈川・大阪が厳しい状況だが、全体的に回復してきているのはコロナの影響が少ない地域の求人回復の方が大きいため。

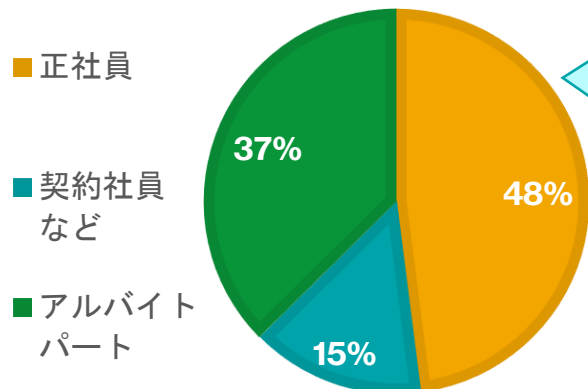
雇用形態別 新規求人数・新規求職者数

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

雇用形態別新規求人数 (実数)		合計	正社員	契約社員 など	アルバイト パート
2021年 (令和3年)	6月	796,732	382,224	116,511	297,997
	前月対比率	116.1%	116.6%	121.0%	113.7%
	前年同月比率	105.4%	108.2%	110.1%	100.3%
	前年3月対比率	95.5%	102.0%	96.2%	88.0%

雇用形態別新規求職者数 (実数)		合計	正社員 契約社員	アルバイト パート
2021年 (令和3年)	6月	373,316	238,828	134,488
	前月対比率	105.5%	108.9%	99.9%
	前年同月比率	85.9%	85.2%	87.2%
	前年3月対比率	90.9%	86.5%	100.0%

新規求人数 雇用形態別割合



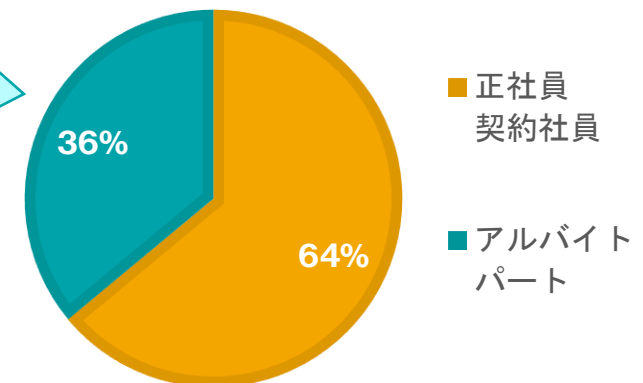
前月比で契約社員が1%増、AP減

契約社員・APが本格的なコロナの影響を受ける前ほどではないが回復傾向。特に契約社員の募集が増えている。

前月比で正社員・契約社員2%増、AP減

先述の通り、ワクチン接種により求職活動に至っていない可能性が高く、求職者数の減少が労働市場の回復傾向とは言えない。

新規求職者数 雇用形態別割合



産業別・事業所規模別

新規求人数

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

産業別（実数）	2021年 （令和3年）			
	6月	前月比率	前年同月 比率	前年3月対 比率
合 計	796,732	116.1%	105.4%	95.5%
産A,B 農,林,漁業	6,447	108.0%	104.9%	105.1%
業C 鉱業,採石業,砂利採取業	442	104.7%	113.0%	99.5%
別D 建設業	86,461	122.5%	106.2%	119.4%
E 製造業	80,969	122.3%	139.3%	113.3%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	796	139.2%	98.2%	88.1%
G 情報通信業	19,699	115.3%	102.4%	91.3%
H 運輸業,郵便業	43,200	115.0%	110.5%	94.1%
I 卸売業,小売業	96,131	112.0%	100.9%	84.6%
J 金融業,保険業	4,680	102.0%	94.3%	91.2%
K 不動産業,物品賃貸業	15,976	128.8%	103.6%	92.9%
L 学術研究,専門・技術サービス業	21,402	118.4%	103.3%	105.2%
M 宿泊業,飲食サービス業	52,629	128.0%	89.4%	77.5%
N 生活関連サービス業,娯楽業	24,660	97.1%	101.4%	82.7%
O 教育,学習支援業	14,187	125.6%	113.1%	78.5%
P 医療,福祉	203,233	110.8%	102.3%	96.3%
Q 複合サービス事業	3,835	97.6%	95.5%	87.1%
R サービス業（他に分類されないもの）	108,626	121.6%	115.6%	106.6%
S,T 公務（他に分類されるものを除く）・その他	13,359	107.0%	60.3%	50.6%

事業規模別（実数）	2021年 （令和3年）			
	6月	前月比率	前年同月 比率	前年3月対 比率
合 計	796,732	116.1%	105.4%	95.5%
事29人以下	519,483	116.7%	105.5%	97.7%
業30～99人	179,496	115.5%	104.9%	91.6%
所100～299人	66,475	113.4%	104.9%	91.4%
規300～499人	13,498	119.3%	99.9%	89.7%
模500～999人	9,301	106.5%	107.5%	90.8%
別1,000人以上	8,479	118.5%	119.1%	96.1%

<産業別>

・正社員・APともに、宿泊・飲食業、各種小売業は昨年6月より求人数減少。飲食業はいずれも前月より募集が増加
・製造業の求人回復が著しい中で、電子部品系製造の募集が急増（世界的な半導体不足が影響）

<事業規模別>

・正社員：すべての規模で前月比・前年同月比増加
・AP：1000人以上規模で採用を抑えている傾向

職業別 有効求人倍率

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

	6月	前月比	前年同月比
管理的職業	1.12	0.06	▲ 0.07
専門的・技術的職業	1.61	0.07	▲ 0.06
開発技術者	1.43	0.07	▲ 0.23
製造技術者	0.59	0.03	0.09
建築・土木・測量技術者	4.76	0.22	0.05
情報処理・通信技術者	1.26	0.05	▲ 0.20
その他の技術者	1.53	0.06	▲ 0.09
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	1.76	0.01	▲ 0.62
保健師、助産師、看護師	1.89	0.09	▲ 0.04
医療技術者	2.70	0.15	0.28
その他の保健医療の職業	1.48	0.06	▲ 0.06
社会福祉の専門的職業	2.60	0.15	▲ 0.04
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	0.22	0.00	▲ 0.03
その他の専門的職業	0.66	0.01	▲ 0.04
事務的職業	0.33	0.01	▲ 0.02
一般事務の職業	0.26	0.01	▲ 0.02
会計事務の職業	0.56	0.03	▲ 0.05
生産関連事務の職業	1.38	0.09	0.07
営業・販売関連事務の職業	0.73	0.04	0.07
外勤事務の職業	2.59	0.18	0.14
運輸・郵便事務の職業	1.75	0.04	▲ 0.34
事務用機器操作の職業	0.33	0.01	▲ 0.06
販売の職業	1.48	0.05	▲ 0.14
商品販売の職業	1.41	0.04	▲ 0.27
販売類似の職業	1.76	0.01	0.16
営業の職業	1.59	0.06	0.08

	6月	前月比	前年同月比
サービスの職業	2.30	0.06	▲ 0.05
家庭生活支援サービスの職業	3.54	0.21	▲ 0.14
介護サービスの職業	3.48	0.11	▲ 0.56
保健医療サービスの職業	2.55	0.16	▲ 0.07
生活衛生サービスの職業	3.10	0.10	0.26
飲食物調理の職業	1.74	0.01	0.05
接客・給仕の職業	1.72	▲ 0.05	0.17
居住施設・ビル等の管理の職業	0.82	0.04	▲ 0.16
その他のサービスの職業	1.36	0.08	0.17
保安の職業	5.39	0.26	▲ 0.43
農林漁業の職業	1.25	0.02	▲ 0.06
生産工程の職業	1.52	0.10	0.43
生産設備制御・監視の職業（金属）	1.21	0.13	0.56
生産設備制御・監視の職業（金属除く）	1.86	0.18	0.48
生産設備制御・監視の職業（機械組立）	0.79	0.10	0.41
金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の職業	2.47	0.16	0.77
製品製造・加工処理の職業（金属除く）	1.59	0.09	0.33
機械組立の職業	0.69	0.07	0.34
機械整備・修理の職業	3.78	0.18	0.29
製品検査の職業（金属）	1.56	0.19	0.79
製品検査の職業（金属除く）	2.02	0.15	0.81
機械検査の職業	1.22	0.09	0.69
生産関連・生産類似の職業	0.84	0.04	0.09

	6月	前月比	前年同月比
輸送・機械運転の職業	1.77	0.04	0.05
鉄道運転の職業	0.41	0.01	0.05
自動車運転の職業	2.05	0.04	0.13
船舶・航空機運転の職業	0.58	0.08	0.11
その他の輸送の職業	0.58	0.00	▲ 0.02
定置・建設機械運転の職業	1.57	0.06	▲ 0.10
建設・採掘の職業	4.86	0.16	0.03
建設躯体工事の職業	8.93	0.20	0.37
建設の職業	4.05	0.15	0.09
電気工事の職業	3.30	▲ 0.01	▲ 0.37
土木の職業	5.53	0.31	0.30
採掘の職業	3.80	▲ 0.30	▲ 2.58
運搬・清掃・包装等の職業	0.60	0.01	0.00
運搬の職業	1.04	0.01	▲ 0.01
清掃の職業	1.35	0.03	▲ 0.12
包装の職業	2.04	0.09	0.16
その他の運搬・清掃・包装等の職業	0.25	0.01	0.01
分類不能の職業	0.00	0.00	0.00
介護関係職種（注2）	3.53	0.14	▲ 0.44

（注2）介護関係職種
「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、
「家政婦（夫）、家事手伝い」「介護サービスの職業」の合計。

前月比では管理・専門職・事務・販売が正社員で増加、APは正社員ほどの増加は見られず、前年同月比では減少傾向。
製造関連職は正社員・APともに増加。建設・運搬清掃職は正社員募集に重きを置いている模様。

労働力調査（2021年6月）

出典：総務省統計局「労働力調査」

※単位：万人

雇用形態別内訳	男女計	前年同月比	男性	女性	男性 前年同月比	女性 前年同月比
正社員	3576	+ 15	2363	1213	+ 15	0
アルバイト・パート	1465	+ 48	338	1126	+ 2	+ 46
派遣社員	139	▲ 3	53	86	▲ 5	+ 2
契約社員	277	+ 2	141	136	0	+ 2
嘱託	114	▲ 8	74	40	▲ 5	▲ 2
その他	82	▲ 7	39	44	▲ 6	0

前年同月：2020年6月（緊急事態宣言解除後、初めての月）
コロナ禍中で雇用形態別・男女別の推移が見られる

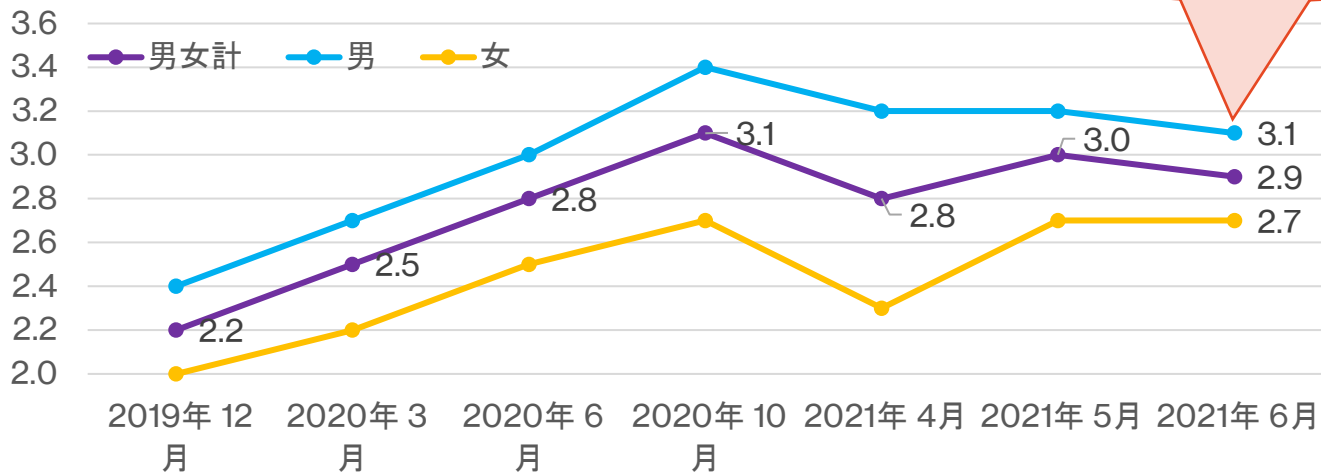
前年同月比が5月調査と同じく改善傾向
男性は正社員が15万人増加、女性はアルバイト・パートが46万人増加

緊急事態宣言が明けたものの外出自粛ムードが引き続き見られた昨年6月に比べ、主要都市が外出・営業自粛となった今年6月は、サービス業のアルバイト・パート採用が5月同様増加傾向、前年同月比も3カ月連続の増加となった。

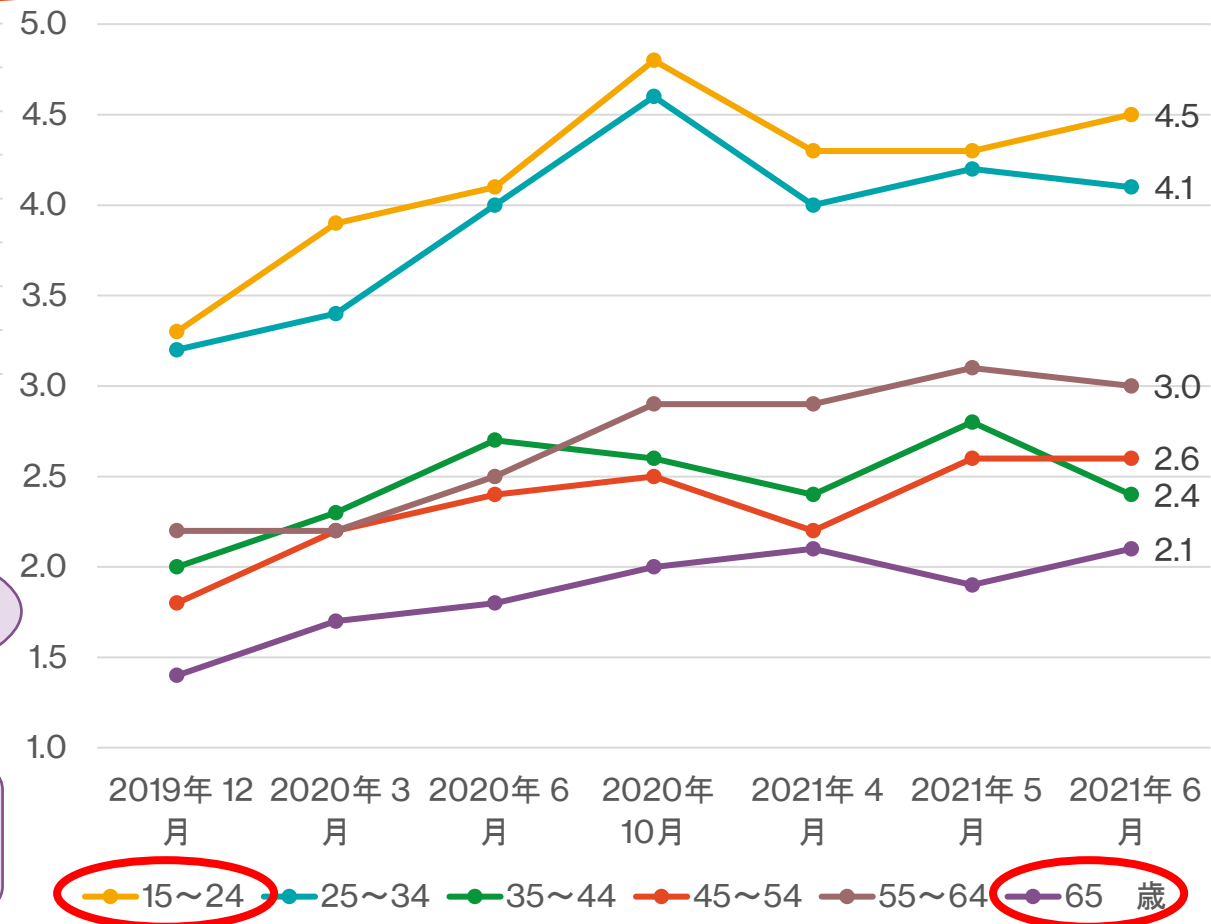
労働力調査（2021年6月）

出典：総務省統計局「労働力調査」

完全失業率（％） 季節調整値



完全失業率（％） 年代別



<完全失業率とは？>

労働力人口のうち調査期間中に下記に当てはまる比率

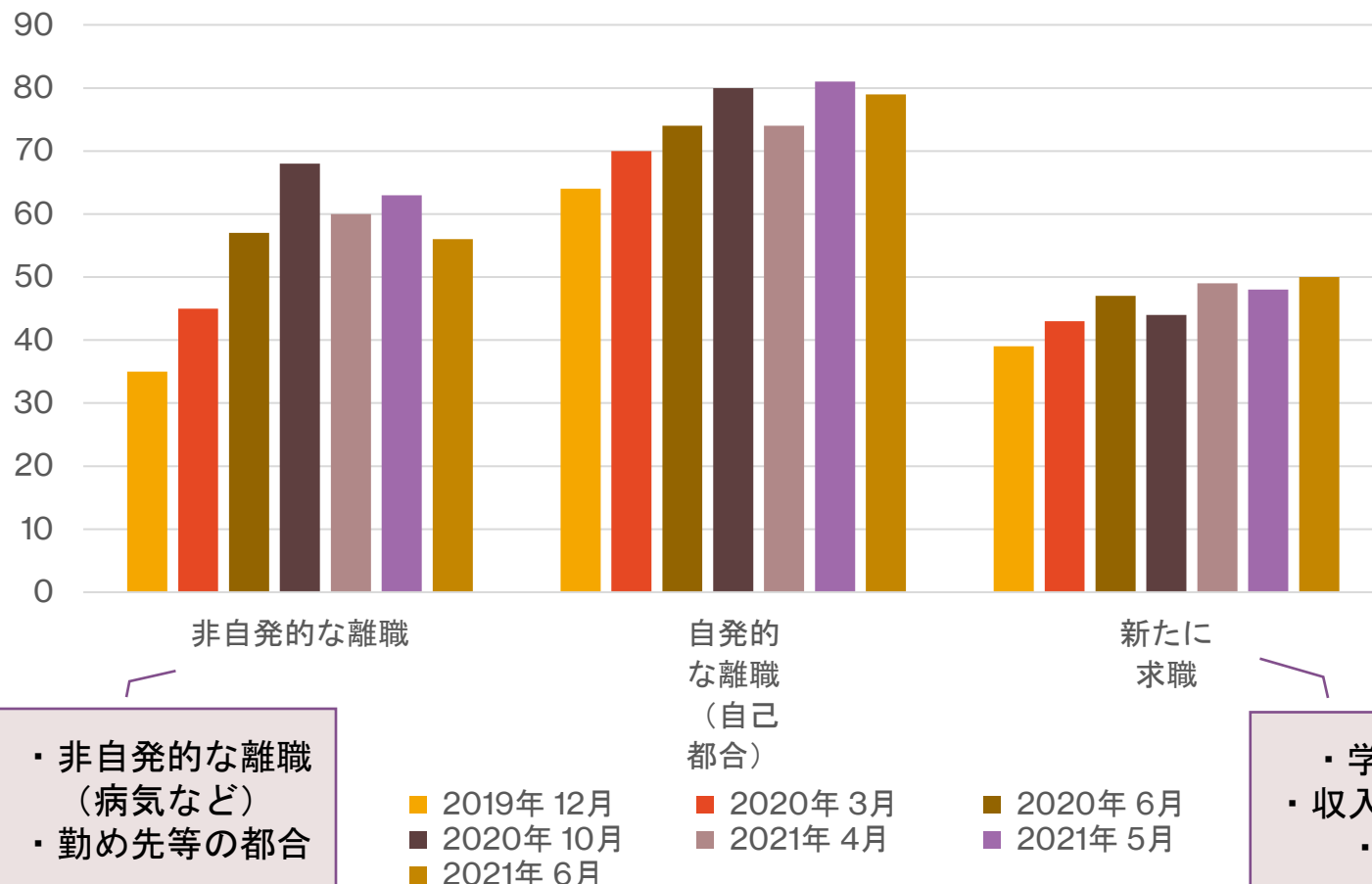
- ・ 仕事がなくして仕事をしなかった
- ・ 仕事があればすぐに就ける
- ・ 求職活動をしていた

前月比で15歳～24歳、65歳以上が増加。
失業率低下は求職活動の中断・延期によるかも。

労働力調査（2021年6月）

出典：総務省統計局「労働力調査」

完全失業者（万人） 求職理由別



非自発的な離職が減少しているため、完全失業率の改善傾向はそのままの通りと見てよいと思われる。
自己都合による離職は引き続き5月に続き高い水準にある。
休んでいたが労働による収入が必要になり新たに求職を始めた人は微増している。

2020年以降正社員は女性が増加してきたが、その傾向が落ち着きここに来て男性正社員人口が戻りつつある。製造業やIT系専門職、介護職などの人材需要が高まっていることが要因に挙げられるのではないかと。
女性のアルバイト・パート人口も回復傾向なので、緊急事態宣言の中でも飲食業・小売業が可能な限り営業し、採用が戻ってきていることがうかがえる。

能力開発基本調査（2020年度）

出典：厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」結果の概要を一部加工

「能力開発基本調査」とは？

厚生労働省が年に1回、企業の労働者に対する能力開発支援の状況・意識、労働者個人の能力開発の状況・意識についての調査結果を公表

昨年度結果の特徴は以下の通り。

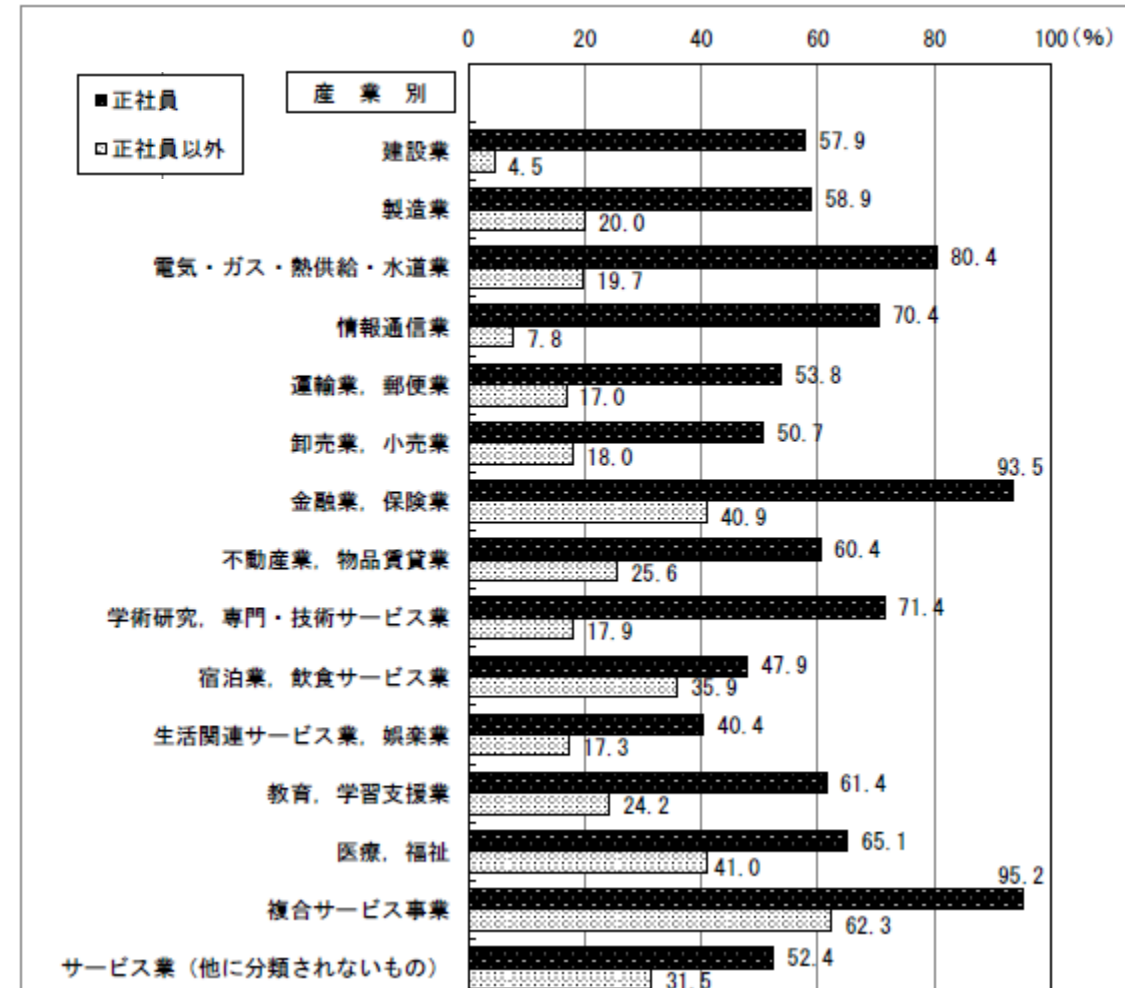
<企業の状況・意識>

- ・労働者への計画的な能力開発にかかるコストが前回に続き減少
- ・産業別の労働者の能力開発への計画的な取り組み【右図】
- ・階層が低いほど能力開発の機会が多く、管理職層や正社員以外は少ない
←指導する人材の不足、時間がない、育成しても辞めるなどが理由
- ・技能継承のため、中途採用・嘱託などの再雇用 > 既存社員の育成

<個人の状況・意識>

- ・向上させたいスキル：課題解決スキル、マネジメント能力・リーダーシップ
⇒企業が求めるスキルと一致 +ITスキルへの意識も高い
- ・自己啓発の実施状況
 - ・男性 > 女性
 - ・最終学歴が高いほど割合が多い
 - ・理系 > 文系
 - ・産業別では労働者への能力開発意識が高い産業ほど自己啓発を行っている
 - ・実施方法ではeラーニングでの学習が4割弱で最多
- ・キャリアプランについて、できれば自分で考えたい人が多い

図27 計画的なOJTを実施した事業所（産業、企業規模別）



TOPICS①

～人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与）～

出典：厚生労働省「人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）のご案内」

支給対象となる制度	賃金助成※1 (1人1日当たり)		経費助成※2	
		生産性要件を 満たす場合		生産性要件を 満たす場合
教育訓練休暇制度	—	—	30万円	36万円
長期教育訓練休暇制度	6,000円	7,200円※3	20万円	24万円※4

雇用する被保険者数により、支給対象者数の上限が変わる

- ・ 100人未満 ⇒ 1名
- ・ 100人以上 ⇒ 2名

有給による職業能力開発・向上のための休暇取得に対し、賃金や制度導入・実施経費を助成

先述の能力開発基本調査で、教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度を導入している企業は、調査企業のうち8.8%、前回調査より0.3%増加した。

制度導入の壁として、代替要員の確保、制度自体への企業・従業員の情報不足が挙げられる。

同調査での利用要望について、労働者全体19.3%、正社員21.5%、正社員以外15.5%という結果で、一定の利用要望があることがわかっている。

助成金を活用して従業員の能力開発を促進することで、さらなる企業発展が見込める。

TOPICS②

～社会人の学び直し（リカレント教育）の推進～

新型コロナの影響でさらなる増加が見込まれる失業者、非正規労働者、希望する就職ができていない若者などの円滑な就職・転職が目的

先述の能力開発基本調査で、個人が向上したいスキルと企業が求めるスキルが、課題解決・マネジメント（リーダーシップ）について一致しており、職業人生を歩むうえで欠かせないスキルとして社会人が実感している。

2020年度より順次、学習指導要領にキャリア教育の実施について明記され、学校教育でのキャリア観醸成や社会人としての基礎的・汎用的能力の開発・向上が本格的になったが、一度社会に出てからも大学や専門学校で学び直し、基礎的・汎用的能力や職種別スキルの開発・向上ができるように環境整備されてきている。

学びに早い・遅いはない。

基礎的・汎用的能力を構成する4つの能力

人間関係形成・社会形成能力

自己理解・自己管理能力

課題対応能力

キャリアプランニング能力

TOPICS③

～組織の努力義務、職業能力開発推進者の選任～

職業能力開発促進法で、「職業能力開発推進者」の選任が事業主の努力義務とされている

労働者の職業能力開発の向上を目的に、企業が人材育成を計画的に実施し、従業員に能力開発に関する指導・助言し、国や都道府県など外部との連携することを中心となっていく担当者を「職業能力開発推進者」として定めることを、法律上で事業主の努力義務としている。

「職業能力開発推進者」には、人事担当部課長やキャリアコンサルタント国家資格を有している人など専門知識・技能がある人から、原則事業所ごとに単独選任。

1. 推進者の役割

事業内における職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務

効率的・効果的な職業能力の開発を進めていくには、時代の要請と変化を捉えた自社に最適な職業能力開発計画を作成することが何よりの近道となります。

労働者に対し、職業能力開発に関する指導、周知や相談に応じる業務

能力開発に関する従業員からの相談に対して、キャリアコンサルティング技法を活用し、効果的な支援を行うことで、キャリアアップに繋がります。

国、都道府県、中央職業能力開発協会、都道府県職業能力開発協会との連絡に関する業務

職業能力開発行政機関との連絡を円滑に行うことで、自社に有益な能力開発に関する情報を入手することができます。

ただし、事業所に適任者がいないなど難しいときは、本社に適任者がいる場合は「本社選任」、他の事業主と共同で職業訓練を行っている場合は他の事業主を代表として「共同選任」とすることもできる。

事業内職業能力開発計画の作成は書式自由。先述の人材開発支援助成金の一部コースで計画作成が支給要件になっている。

TOPICS④

～キャリア研修実施率、50代が7割～

高齢者になっても「シニア人材」として働くために、若いうちからのキャリア形成支援が必要

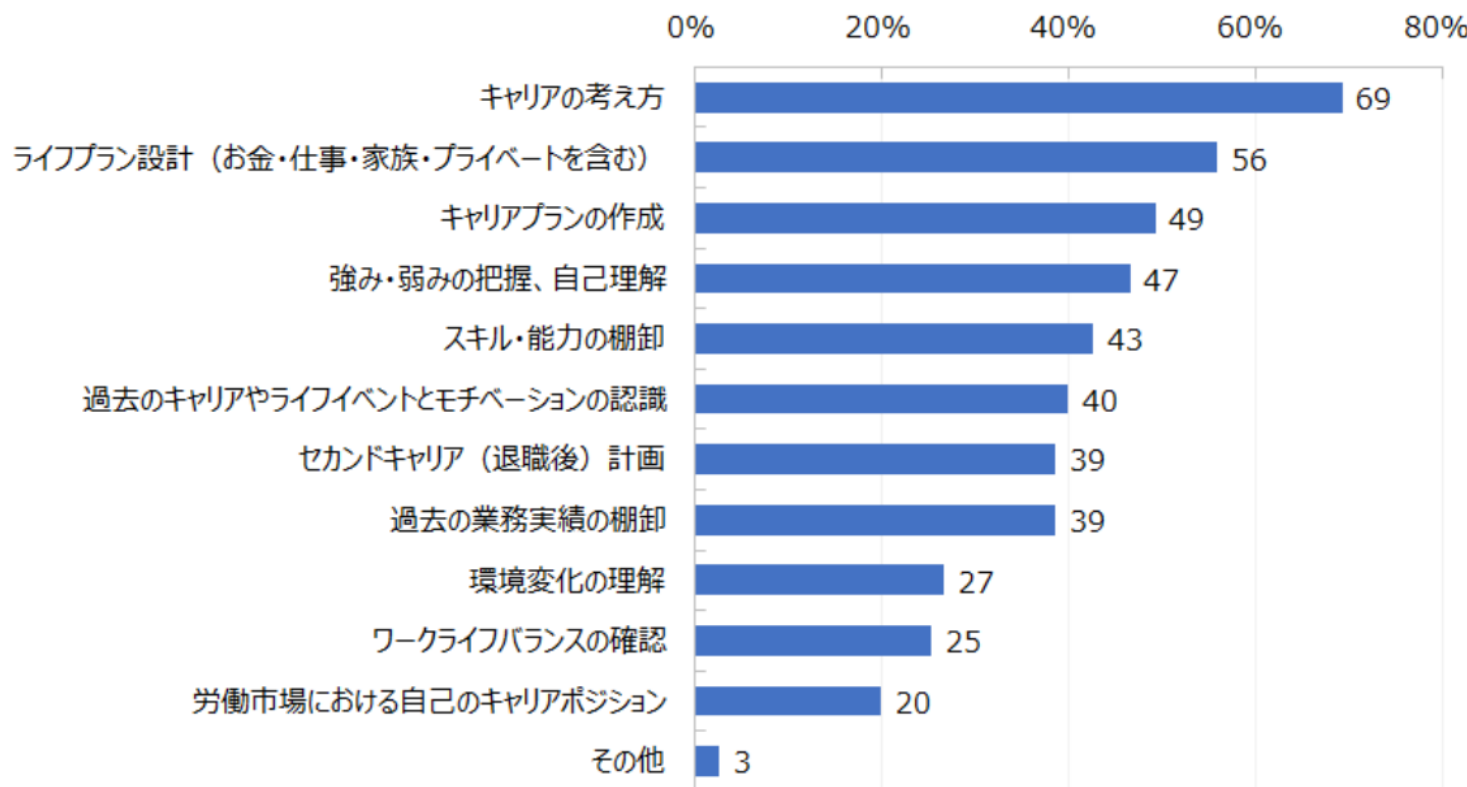
将来シニア人材になることを見据えたキャリアプラン研修を行っている企業は、従業員1000人以上の大企業で4割、301～1000人以上で2割、300人以下だと1割にも満たない。

キャリア形成支援を行っている企業で、50代向けが7割、40代向けが2割、30代以下1割にも満たない。

現在のキャリア後期世代への支援はもちろんだが、ずっと活躍できる人材であるためには若いうちからキャリアについて、ライフステージについて知り、計画的に労働者自らがキャリア開発することが必要。

キャリア支援を全年代層に行うことで、企業発展にも結び付く。

【図表4-2】シニア人材となることを前提としたキャリアプランニング研修の内容



出典：人事ポータルサイトHRpro

「HR総研：多様な働き方実施状況に関するアンケート 結果報告【高齢者活躍推進、障がい者雇用】」