



ALL RIGHTS RESERVED © 2021 NORTHERNLIGHTS, INC.

【号外】 労働力調査 2021年総括

株式会社 ノーザンライツ

目次

- ・ 労働力調査（2021年総括）
- ・ 労働力調査（2021年平均）
- ・ 労働力調査（2021年失業期間）
- ・ 労働力調査（2021年失業者求職理由）
- ・ 労働力調査（2021年就労不能理由）
- ・ 労働力調査（2021年未活用労働指標）
- ・ TOPICS 女性活躍推進と男性育児参加

労働力調査（2021年総括）

今回の年度比較はコロナ後の比較！

- ・就業者数増減 男性：15～64歳▲21万人、65歳以上±0
女性：15～64歳+5万人、65歳以上+7万人
- ・労働力人口増減 ▲8万人（男性▲20万人、女性+13万人）
- ・65歳以上増加数 就業者数6万人 < 非労働力人口15万人

男性就業者減少
⇒建設業・製造業・
宿泊飲食業などの影響
女性正社員増加
⇒主に医療福祉業の影響
女性非正規社員減少
⇒主に宿泊飲食業の影響

出典：総務省統計局「労働力調査結果（基本集計） 2021年（令和3年）平均結果統計表 第1表」より表作成

※単位：万人、実数

雇用形態別内訳	男女計	前年増減	男性	女性	男性 前年増減	女性 前年増減
正社員	3565	26	2343	1222	▲ 2	28
アルバイト・パート	1455	▲ 18	340	1116	▲ 8	▲ 9
派遣社員	140	2	53	87	▲ 1	2
契約社員	275	▲ 4	147	128	1	▲ 5
嘱託	113	▲ 3	71	41	▲ 4	0
その他	81	▲ 4	41	41	▲ 2	▲ 1

労働力調査（2021年平均要約）

出典：総務省統計局
「労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）平均結果の
要約、概要、統計表等」

1. 2021年平均の完全失業率は2.8%と、前年と同率
完全失業者数は193万人と2万人増加（2年連続の増加）

- ・完全失業率について、男性は3.1%と0.1ポイントの上昇、女性は2.5%と前年と同率

2. 2021年平均の就業者数は6667万人と、前年に比べ9万人減少（2年連続の減少）

- ・男性は3687万人と22万人の減少、女性は2980万人と12万人の増加
- ・15～64歳の就業者数は5755万人と16万人の減少、65歳以上の就業者数は912万人と6万人の増加

3. 2021年平均の就業者のうち、前年に比べ最も減少した産業は「宿泊業、飲食サービス業」

- ・就業者を産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」は369万人と22万人の減少、「建設業」は482万人と10万人の減少、「生活関連サービス業、娯楽業」は225万人と10万人の減少
- ・一方、「医療、福祉」は884万人と22万人の増加

労働力調査（2021年平均要約）

4. 2021年平均の正規の職員・従業員数は3565万人と、前年に比べ26万人増加（7年連続の増加）。非正規の職員・従業員数は2064万人と26万人減少（2年連続の減少）

- ・ 正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は2343万人と2万人の減少、女性は1222万人と28万人の増加。年齢階級別にみると、15～64歳は3440万人と21万人の増加、65歳以上は125万人と5万人の増加
- ・ 非正規の職員・従業員を男女別にみると、男性は652万人と13万人の減少、女性は1413万人と12万人の減少。年齢階級別にみると、15～64歳は1671万人と30万人の減少、65歳以上は394万人と4万人の増加

5. 2021年平均の非労働力人口は4175万人と、前年に比べ29万人減少（2年ぶりの減少）

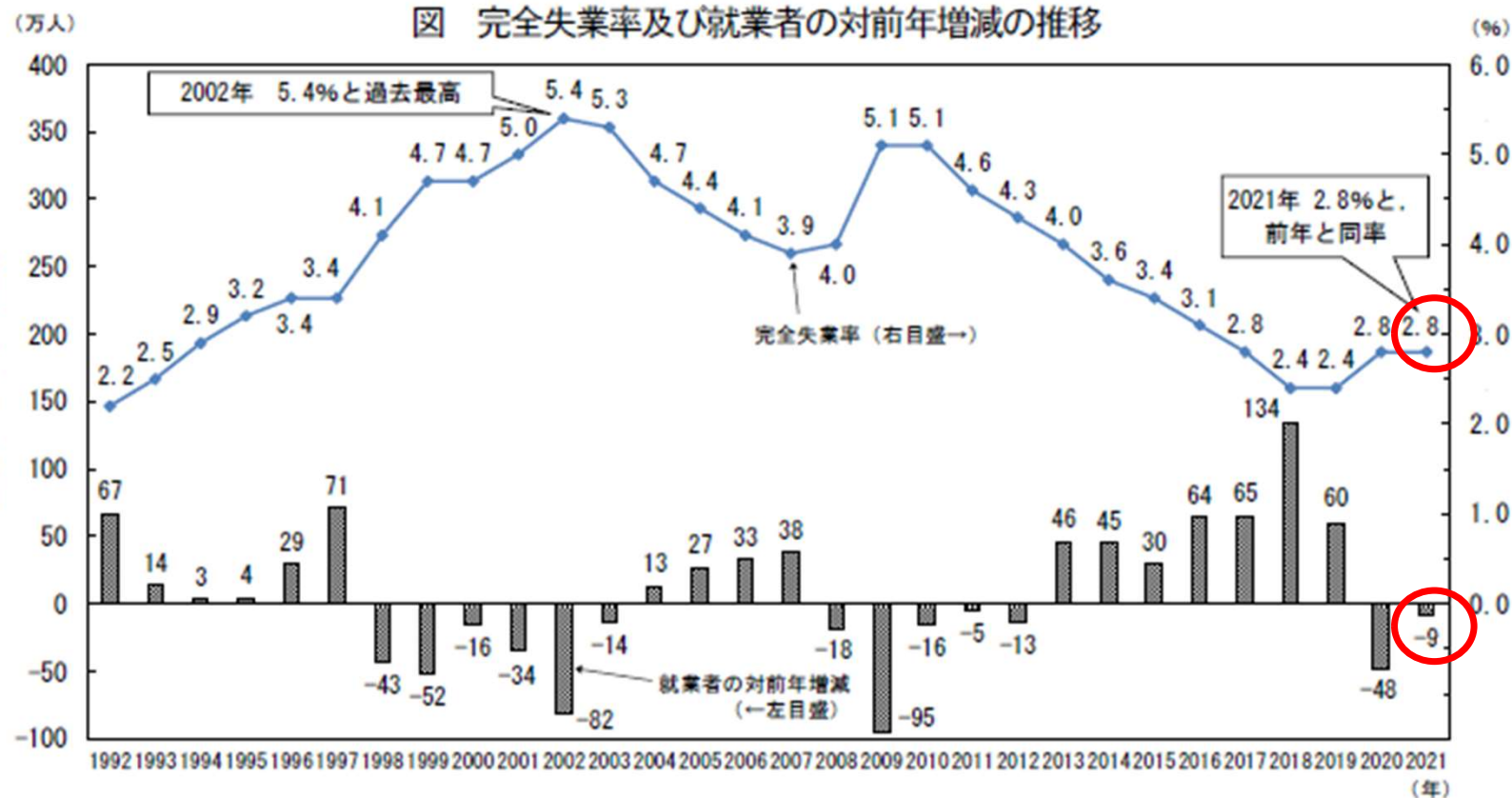
- ・ 65歳以上は15万人増加

出典：総務省統計局

「労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）平均結果の要約、概要、統計表等」

労働力調査（2021年平均グラフ）

図 完全失業率及び就業者の対前年増減の推移



非正規社員数の減少幅が2020年度より落ち着き、労働市場の緩やかな回復が見られ、医療福祉業における人材需要の高さが男女ともに未だにうかがえる。

情報通信業や学術研究専門技術サービス業も男女とも就業者数が増加している。

男性が増減なしまたは減少、かつ女性が増加している産業は、製造業、運輸業郵便業、金融業保険業、不動産・物品賃貸業、教育学習支援業、その他サービス業、公務と多岐にわたり、女性活躍推進法の影響が出ているようで、2022年4月の改正でますます影響がありそう。

出典：総務省統計局
「労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）平均結果の要約、概要、統計表等」

労働力調査（2021年失業期間）

失業期間3か月以上が2020年ほどではないが増加。2020年は25歳以上全体で増加していたが、2021年は特に45歳以上で失業期間半年以上の人が増加した。

男女別でみると、女性は失業期間半年以上が増加しているものの増加幅がさほど小さくなく、男性は15歳～64歳で失業期間が1年以上の人が増加している。

男女ともに失業期間半年未満が減少している。

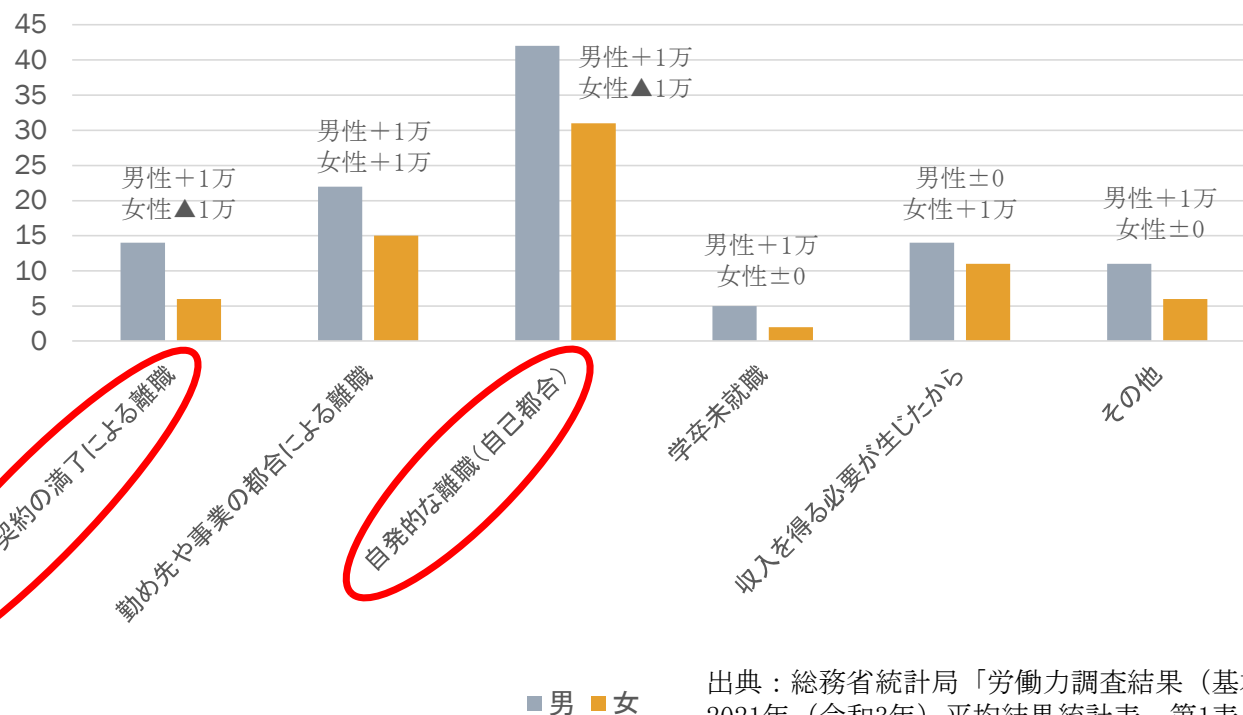
※単位：万人

出典：総務省統計局「労働力調査結果（詳細集計）」

年齢階級		総数	失業期間				
			3か月未満	3か月以上	3～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上
男女計実数	2018年平均	184	73	108	27	26	55
	2019	182	73	105	26	25	53
	2020	210	82	123	37	31	55
	2021	213	78	132	31	32	68
	15～24歳	33	17	16	5	5	6
	25～34歳	45	16	29	7	7	15
	35～44歳	37	13	24	5	5	13
	45～54歳	43	13	29	5	7	17
	55～64歳	35	11	23	6	6	11
	65歳以上	20	8	11	3	3	5

労働力調査（2021年失業者求職理由）

完全失業者求職理由 男女別人数(万人)



出典：総務省統計局「労働力調査結果（基本集計）
2021年（令和3年）平均結果統計表 第1表」よりグラフ作成

会社都合の非自発的な離職がコロナの影響で増加したものの、2020年平均14万人増に対し、増加幅が大幅に減少している。

2020年は不透明な状況への不安やキャリア観の変化から自発的に離職する人が3万人増加したが、2021年は女性が腰を据える人が増え、男性が1万人増加する結果となり、増加幅は前年比減少している。

任期満了による離職について、65歳以上の完全失業率が前年比±0のため、雇用契約満了による離職者が男性で増加している可能性がある。

労働力調査（2021年就労不能理由）

失業者が仕事に就けない理由として「希望の仕事がない」が3年連続最多で上がっており、「求人と自分の年齢があわない」「仕事がない」が2018年以降4年で最多割合となった。

反対に、「賃金・給料が希望とあわない」「勤務時間・休日などが希望とあわない」の割合が2019年をピークに低下傾向。働き方改革の推進や賃金改定の影響が見られる。

男性は男女計と同じ傾向。女性は「希望の仕事がない」の割合が2020年より低下している。

※単位：万人

出典：総務省統計局「労働力調査結果（詳細集計）」

男女計 実数	総数	賃金・給料 が希望と あわない	勤務時間・休 日などが希望 とあわない	求人の年齢と 自分の年齢とが あわない	自分の技術や 技能が 求人要件に 満たない	希望する 種類・内容の 仕事がない	条件にこだわ らないが仕事 がない	その他
2018平均	184	14	24	20	13	51	10	50
2019	182	15	27	18	11	47	9	50
2020	210	15	23	21	14	63	14	56
2021	213	13	24	24	14	65	15	55
15～24歳	33	2	3	0	3	12	2	11
25～34歳	45	3	5	0	5	15	3	14
35～44歳	37	3	6	3	3	9	3	10
45～54歳	43	3	6	5	2	13	3	11
55～64歳	35	3	3	9	1	10	2	6
65歳以上	20	0	1	7	0	5	2	3

労働力調査（2021年末活用労働指標）

出典：総務省統計局「労働力調査結果（詳細集計）」

週35時間未満の就業時間で、
就業時間の追加が可能で希望
している

拡張求職者
+就業可能非求職者
(1か月以内に求職活動を行って
いないが、すぐに就業可能で
希望している)

1か月以内に求職活動を行
っており、すぐではないが
2週間以内に就業できる

	失業者	失業者 +追加就労 希望就業者	失業者 +潜在労働力 人口	非自発的 失業者	失業者 +拡張求職者
2018年平均	2.7	5.4	3.2	0.6	2.7
2019	2.6	5.3	3.2	0.6	2.7
2020	3.1	6.4	3.7	0.9	3.1
2021	3.1	6.4	3.6	0.9	3.2
15～24歳	5.6	11.5	6.8	0.7	6.0
25～34歳	4.0	6.5	4.4	0.7	4.0
35～44歳	2.7	5.8	3.1	0.7	2.8
45～54歳	2.6	5.7	3.0	0.8	2.7
55～64歳	2.9	5.9	3.4	1.3	2.9
65歳以上	2.1	5.6	3.2	1.3	2.1

2020年ほどの指標も前年より増加、2021年もほとんどの指標で2020年と変わらず、引き続き未活用指標が高い水準となった。1か月以内非求職者が減少し、1か月以内求職者で2週間以内に就業できる人が増加。

失業率としては全体平均3.1%（前年比±0）で、25～34歳で減少、45歳以上で増加している。男性3.2%（前年比±0）で、24歳以下・45歳以上で増加。女性3.0%（前年比+0.1）で、25～34歳で減少（▲0.4）、24歳以下（+0.4）が特に増加し、35～44歳・55歳以上も続いて増加。

「追加就労希望就業者」について、男性はほとんどの年代で増加しており、特に15～24歳・65歳以上といった学生・シニア層が+0.6～+0.7ポイントと大幅増加している。女性は15～54歳が減少、特に25～34歳、45～54歳と育児・介護の影響が大きいと見られる年代で▲0.7～▲0.9ポイントと大幅減少している。55歳以上の女性は+0.5～+0.7ポイントで増加。

女性活躍推進と男性育児参加

男性の育休取得を推進する企業が増加しているものの、育休取得男性の3人に1人が上司からのパワハラを経験しているなど、まだまだ男女の雇用機会が均等とは言えない状況にある。男性も女性もより良い人生を

歩み、企業の
人材流出を防
止するためには
女性の職業生
活における活
躍推進と男性
が育児参加し
やすい環境づ
くりを両立して取
り組む必要が
ある。

参考：育児休業取得率

男女別

出典：厚生労働省
「令和3年改正法の概要」
統計データを一部加工

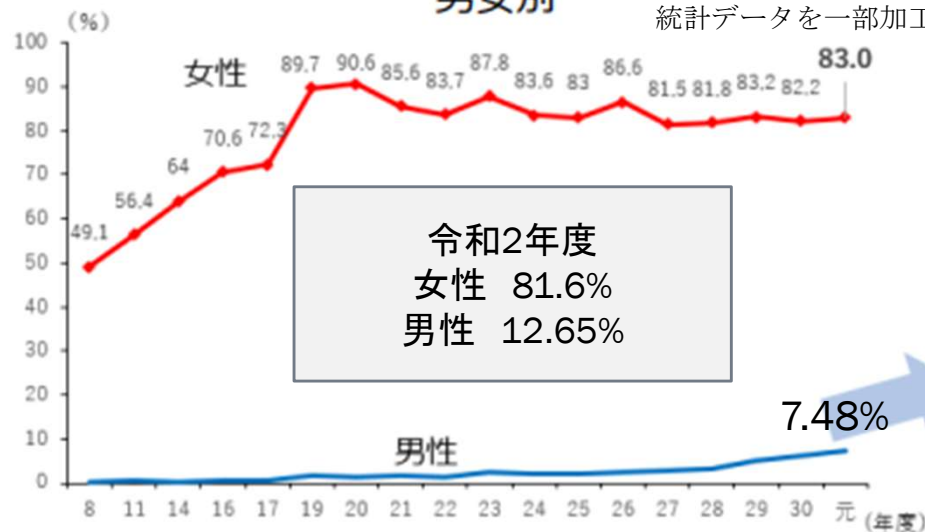
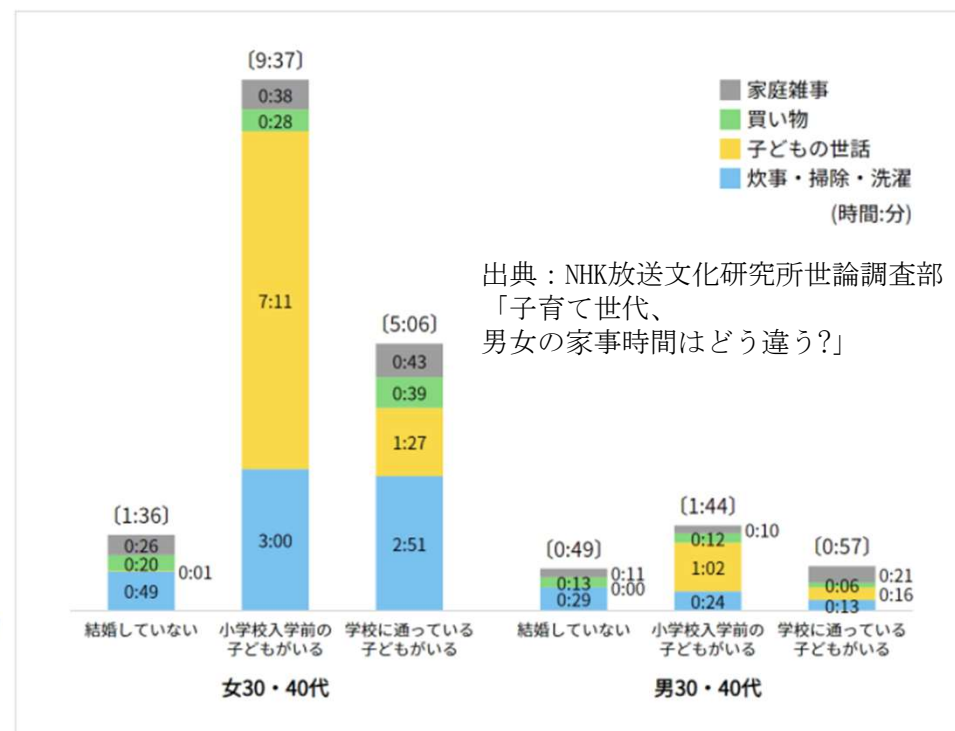


図1 ライフステージ別 家事時間(男女30・40代 平日)



出典：NHK放送文化研究所世論調査部
「子育て世代、
男女の家事時間はどう違う？」

※ () 内は家事時間。それぞれの項目が重複している時間があるため、項目別の合計より少ないことがある。

女性活躍推進法改正 (2022年4月施行)

常時雇用労働者101人以上300人以下の事業主が対象範囲に追加

＜一般事業主行動計画の策定・公表＞

* 女性労働者の活躍状況把握・課題分析

- ・採用者に占める女性比率あるいは労働者に占める女性比率
- ・平均勤続年数の男女比
- ・月別の平均残業時間数
- ・管理職に占める女性比率

* 行動計画の策定

* 社内周知・外部公表

* 労働局へ届出

before

2022年4月

after

＜年1回以上の情報公表＞

* 一般事業主行動計画更新

* 自社の女性活躍推進に関する情報

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・役員・管理職・係長級にある者それぞれに占める女性労働者の割合 など
- ・職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境整備
- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・男女別の育児休業取得率
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間 など

出典：人事ポータルサイトHRpro

「『女性活躍推進法』が2022年4月より改正、“労働者101人以上の事業主”も義務対象に。対象企業がすべきこととは？」

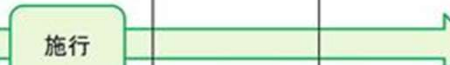
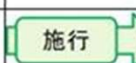
育児・介護休業法改正 (2022年4月施行)

出典：人事ポータルサイトHR p r o
「2022年4月より「育児介護休業法」の改正がスタート！
複雑化する“実務対応”のポイントとは」

出典：厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」

特に2022年10月施行「出生時育児休業制度（産後パパ育休）」「育児休業の分割取得」が男性育休取得のカギ

施行のスケジュールと準備すべきこと

	内容	準備すること	2022年4月	2022年10月	2023年4月
1	制度の個別周知・意向確認義務	個別周知・意向確認文書の作成			
2	雇用環境整備義務	実施措置検討と準備	施行 		
3	有期雇用労働者の取得条件緩和	就業規則の改定・届出 労使協定締結(必要に応じ)			
4-1	出生時育児休業制度の創設	就業規則の改定・届出 社内様式の見直し 労使協定締結(必要に応じ)		施行 	
4-2	育児休業の分割取得	就業規則の改定・届出 社内様式の見直し 労使協定締結(必要に応じ)			
5	育児休業取得率の公表	対象者数の算定			施行 

Copyright (C) Brain Consulting Office Co., Ltd. All Rights Reserved

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。
①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
③労働者が同意
④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満