

1) 業況判断D.I.

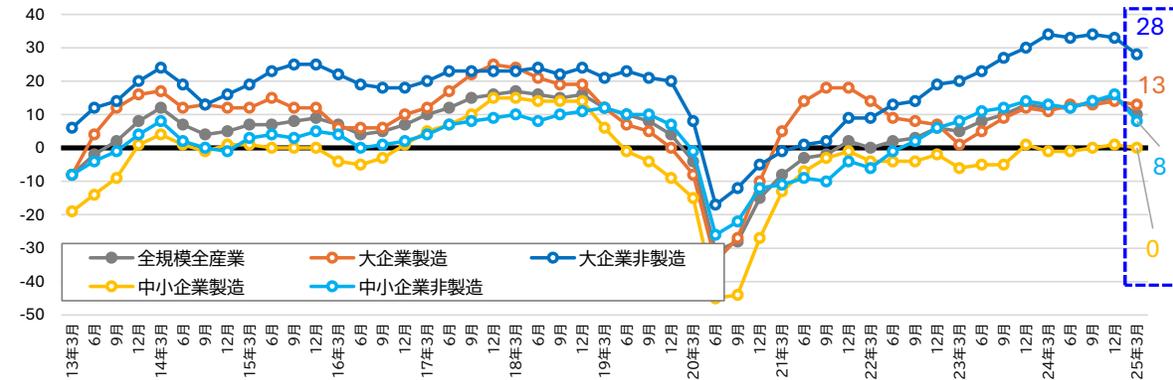
・企業の業況感は、良好な水準を維持している。業種別にみると、製造業は改善。非製造業は、横ばいとなった。企業収益の先行きを展望すると、内外需要が緩やかに増加するなか、価格転嫁の進展もあって、改善傾向を続けるとみられる。

(日本銀行「経済・物価情勢の展望2025年1月」【図1】)

・電気・ガス業界の2024年12月期の景況観は12で予想と同等の値となった。先行き予測としては5となっており下降予測となっている。世界情勢の不安定化による電力価格の上昇に伴い、景況感も下がる見込みである。【図2】

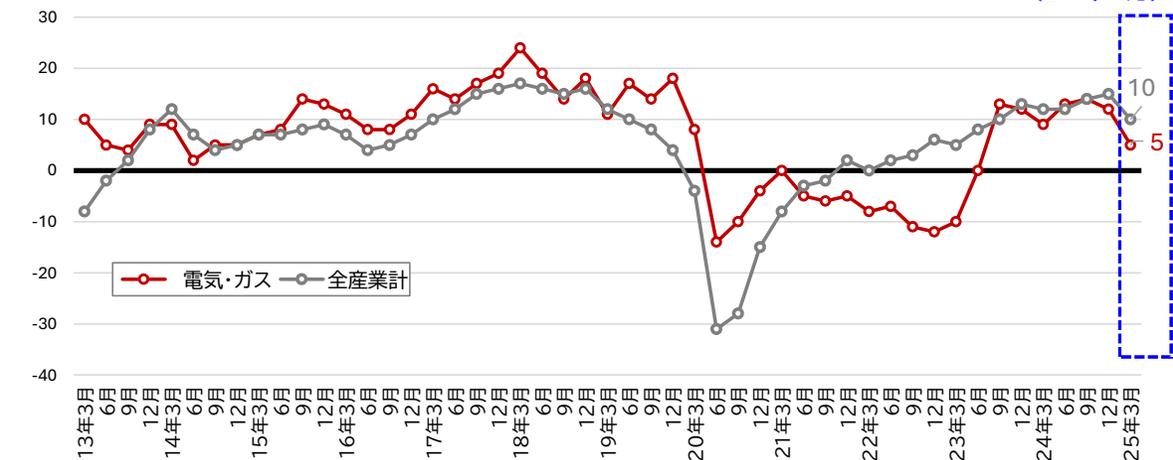
【図1】日銀短観(「良い」-「悪い」)

先行き
(25年3月)



【図2】産業別 日銀短観(「良い」-「悪い」)

先行き
(25年3月)

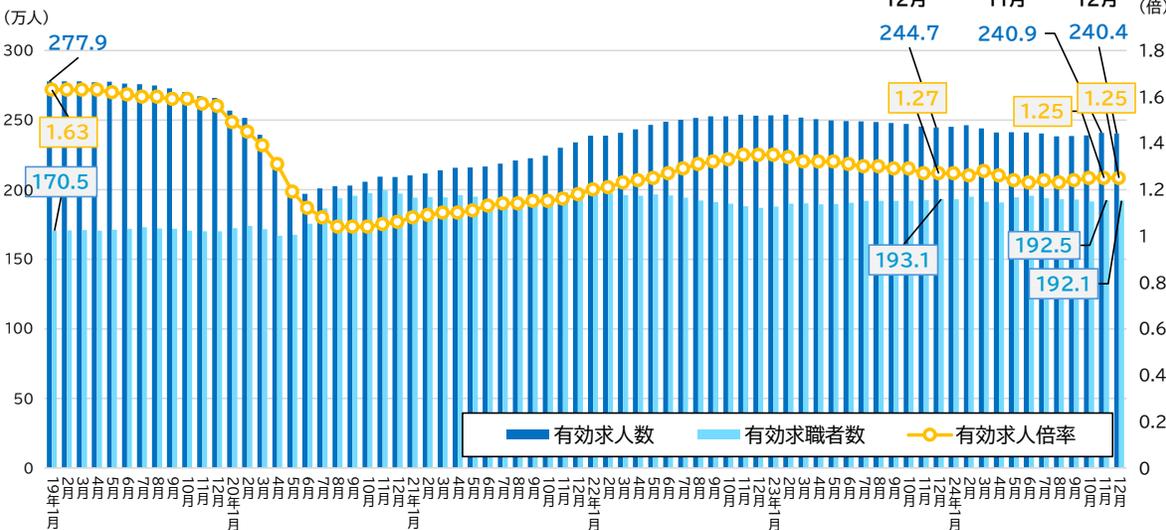


2)雇用情勢(求人数)

・有効求人倍率は1.25で、前月同率となった。2023年の12月と比較すると0.02pt減少した。コロナ禍以降、有効求人倍率は求人数の回復により徐々に増加していたが、直近は微減傾向が続いている。
 有効求人数は240.4万人で前年同月から4.3万人ほど減少。2019年1月との比較では全体で37.5万人減少しており、2024年は全体的に減少傾向となった。有効求職者数は192.1万人で、前月比0.4万人減、前年同月比では1万人減となった。2019年1月比では21.6万人増となっており、コロナ禍前と比較すると求職者は増加している様子が見える。【図3】

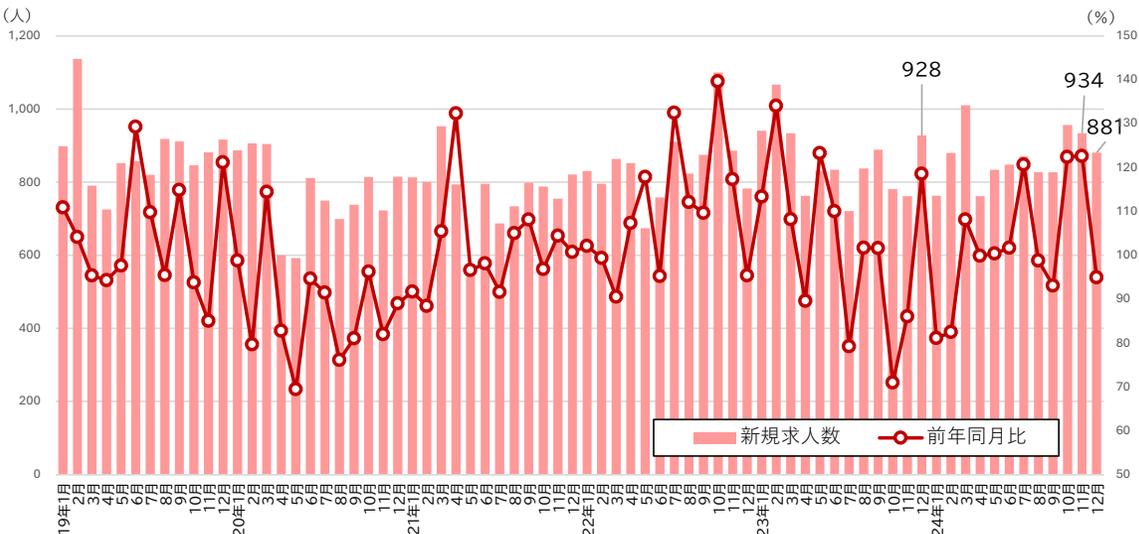
・電気・ガス業の新規求人数は881人で前年同月比で94.9%となった。10月が956人で前年同月比122.4%、11月が934人で前年同月比122.6%となっており、10～12月にかけて減少している。【図4】

【図3】求人、求職および求人倍率の推移



厚生労働省「一般職業紹介」有効求人倍率、新規求人数、有効求職者数 パート含む(季節調整値)より作成

【図4】電気・ガス業 新規求人数推移



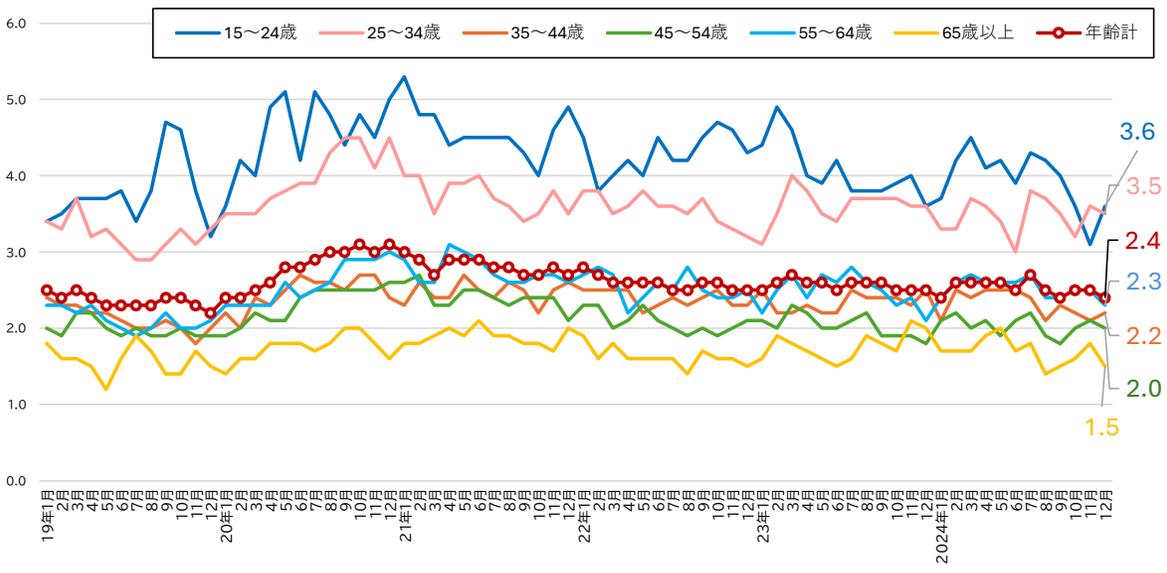
厚生労働省「一般職業紹介状況」産業・事業所規模別新規求人数 パート含む(実数)より作成

3)雇用情勢(完全失業率、雇用人員判断D.I.)

・完全失業率は2020年末頃と比較すると、緩やかに改善がみられ、直近の2024年12月では2.4%となっている。人手不足感は依然高く、今後の完全失業率は横ばいで推移すると予想される。【図5】

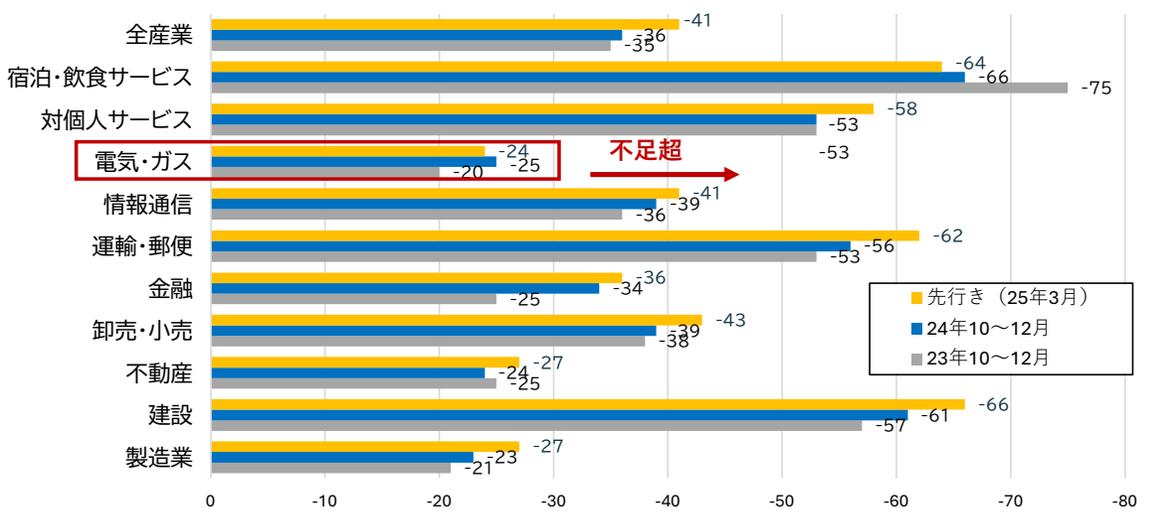
・電気・ガス業界の人手不足感は2024年10~12月期で-25ptとなっており、先行きについては-24ptとなっている。全産業と比較すると人手不足傾向が弱いものの、依然として不足状態が続く見込みである。【図6】

【図5】完全失業率



総務省統計局「労働力調査調査」完全失業率 年齢階級別(季節調整値)より作成
 ※過去数値は2024年1月公表の結果で更新

【図6】雇用人員判断D.I.(過剰-不足)



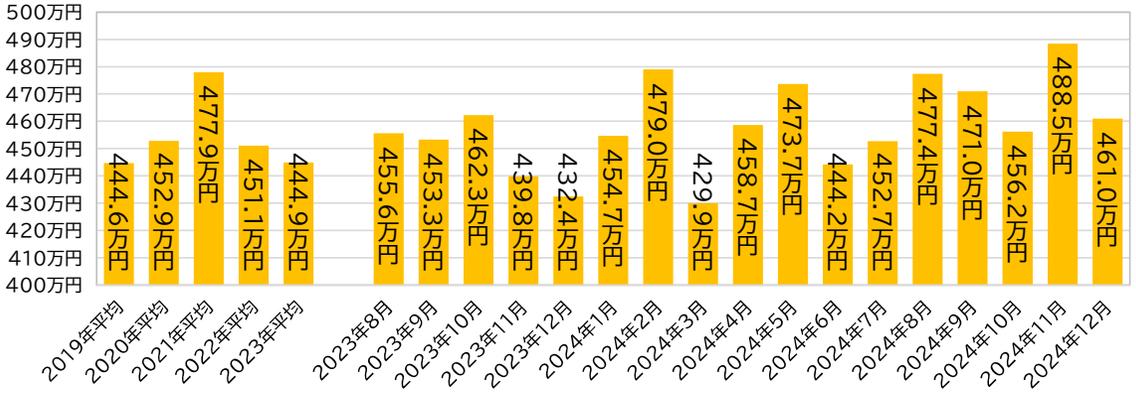
日本銀行「全国企業短期経済観測調査」業況判断D.I.より作成

4) <中途採用市場> 正社員の平均初年度年収 *マイナビデータ

電気・ガス業界の平均初年度年収に関して、2024年11月に488.5万円と高い値を記録したものの、12月には461万円に減少している。【図7】

求人数推移も2024年11月に高い割合を出しており、その後減少しているものの依然として高い割合となっており求人意欲は高い。【図8】

【図7】 電気・ガス業の平均初年度年収



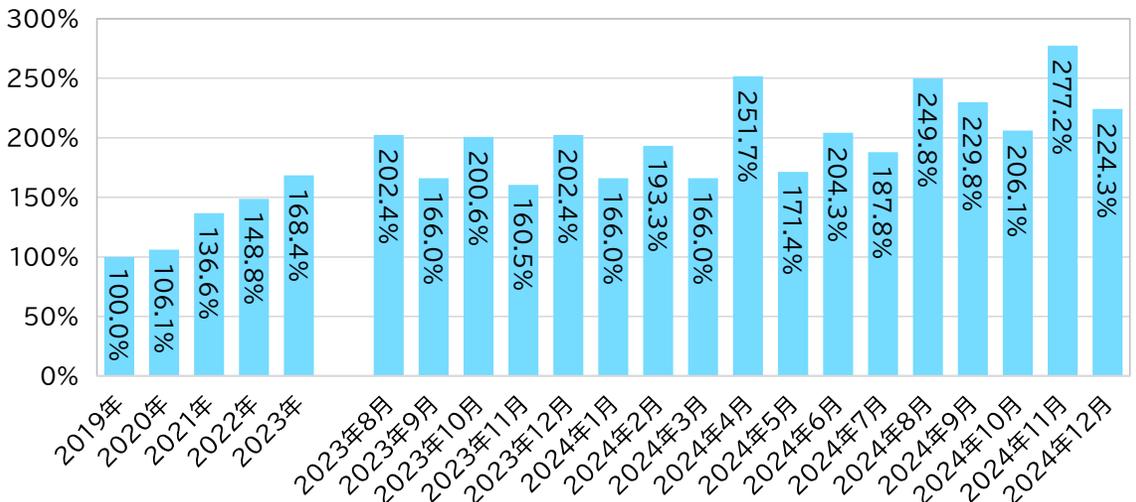
マイナビ「正社員の平均初年度年収推移レポート」より作成

「正社員の初年度年収レポート」における年収集計方法

該当月における、総合転職情報サイト「マイナビ転職」に掲載開始された求人情報から、雇用形態が正社員以外のデータを除き集計。厚生労働省「国民生活基礎調査 所得の分布状況」を元に、所得金額上側1%を本レポートでは外れ値として設定。マイナビ転職では、初年度年収は求人ごとに幅をもって記載されているが、当レポートでは各求人に掲載されている初年度年収の下限と上限の中間の値を平均値として「初年度年収」を算出した。

【図8】電気・ガス業の求人数推移

※2019年平均値を100%としてグラフ化



マイナビ「正社員の求人数・応募数推移レポート」より作成

「正社員の求人数・応募数推移レポート」における求人数集計方法

該当月における、弊社総合転職情報サイト「マイナビ転職」に掲載開始された求人情報から、雇用形態が正社員以外のデータを除き集計。

5)雇用・労働に関する法律・制度の制定、改正

※2025年1～3月までの期間に動きのある主な内容をピックアップした。

2025年1月

●入社祝い金(就職祝い金)の規制強化

既に2021年4月1日より、厚生労働省は職業紹介事業者に対して「就職お祝い金」などの名目で求職者に金銭等を提供して求職の申し込みの勧奨を行うことを禁止しているが、2025年1月1日からは、職業安定法指針に規定されている「転職勧奨の禁止」と「お祝い金等の提供の禁止」が許可条件に追加される。

▼新たに追加される職業紹介事業許可条件の内容

- ・その紹介により就職した者(期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。)に対し、当該就職した日から2年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
- ・求職の申込みの勧奨については、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて求職者に金銭等を提供することによって行ってはならないこと。

2025年1月1日以降の職業紹介事業の許可や許可有効期間の更新には、上記の許可条件が追加となる。
厚生労働省リーフレット：<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/content/contents/001976539.pdf>

※4月1日からは募集情報等提供事業も入社祝い金が禁止に

2025年3月

●高年齢者雇用安定法の経過措置終了

高年齢者雇用安定法は、直近では2021年に改正されるなど複数回改正されており、現在は定年を65歳未満に定めている企業に対し、次の3つのうち、いずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じることを義務づけている。

- ・65歳までの定年の引き上げ
- ・65歳までの継続雇用制度(再雇用制度など)の導入
- ・定年の廃止

3月までは、2013年の改正施行時点で継続雇用制度対象者を労使協定で限定して実施していた企業においては、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢を段階的に引き上げることで「対象者を限定したままでもよい」という経過措置がとられていたが、3月31日でこの経過措置期間が終了する。

※4月1日以降は企業は希望する従業員全員に対して、65歳までの雇用機会を確保する必要がある