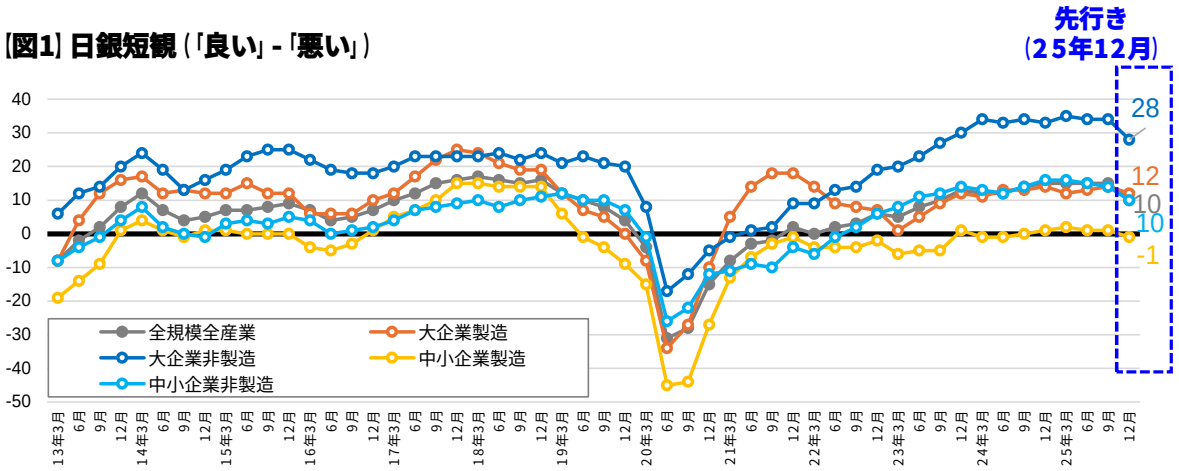
マイナビキャリアリサーチLab　業界研究レポート
電気･ガス業界（2025年11月）

1）業況判断D.I.

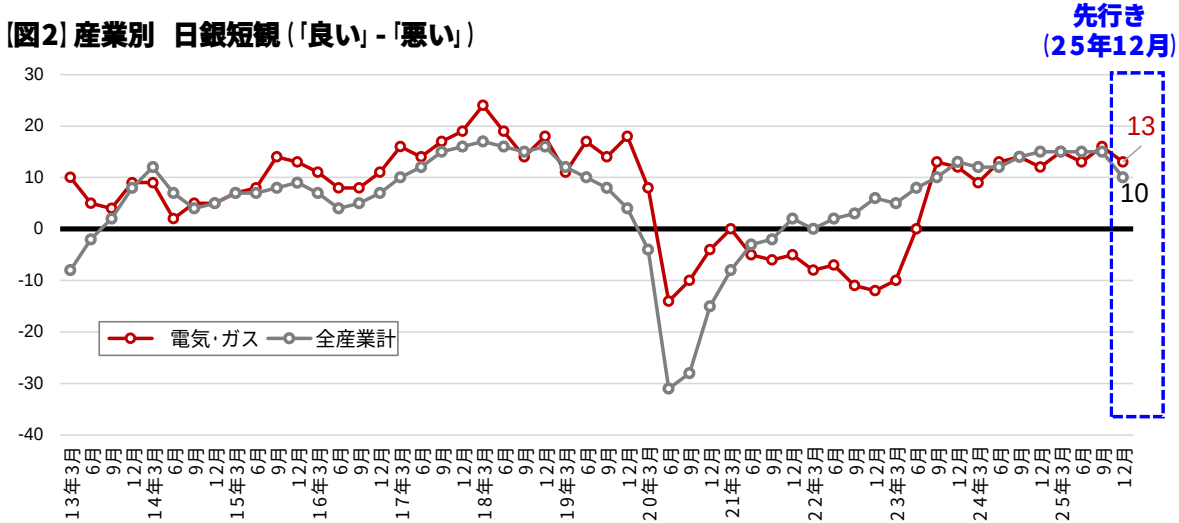
･企業の業況感は、日米関税交渉の合意により先行き不透明感が後退するもとで、全体として良好な水準を維持している。9月短観の業況判断DI（全産業全規模）をみると、「良い」超幅は4期連続で＋15としっかりとしたプラスが続いている。【図1】（日本銀行「経済･物価情勢の展望2025年10月」）

･電気･ガス業界の業況感は全産業とほぼ同等の水準で推移する状態が続いており、25年12月に関しても先行きに関して3pt高い予想となっている。【図2】

【図1】日銀短観（「良い」-「悪い」）



【図2】産業別　日銀短観（「良い」-「悪い」）



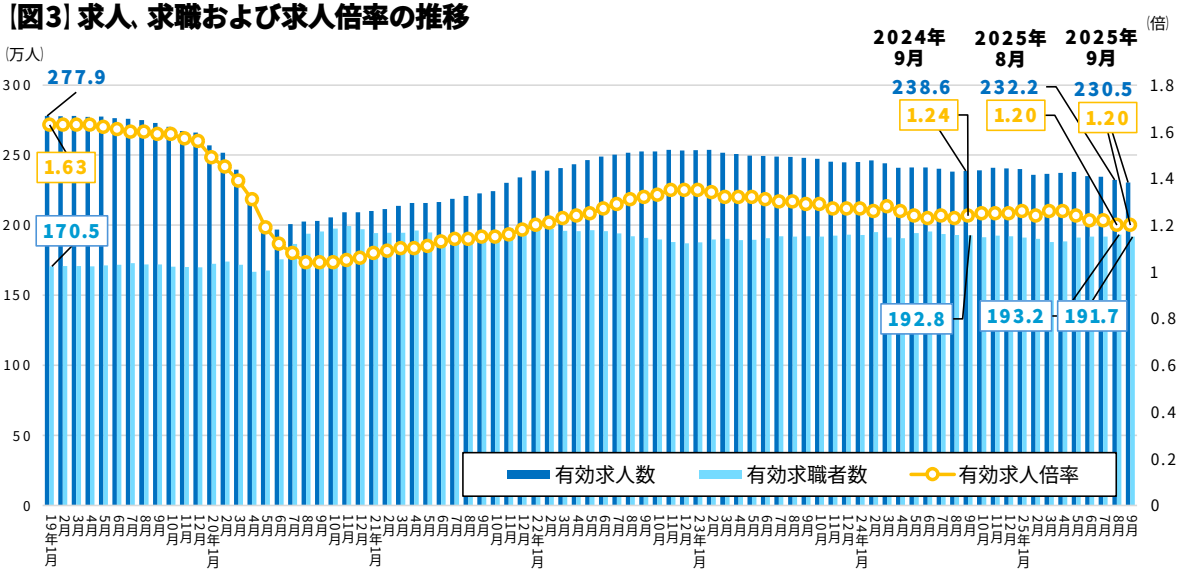
【図1】【図2】日本銀行「全国企業短期経済観測調査」業況判断D.I.より作成

2）雇用情勢（求人数）

・２０２５年９月の有効求人倍率は1.２０で、前月と同じ水準だった。また、前年と比較すると０．０４pt減少した。有効求人数は２３０.５万人で前月比1.７万人減、前年同月比で８.１万人減となった。２０１９年1月との比較では全体で４７.４万人減少しており、２０２５年に入っても前年に引き続き、微減しつつ横ばい傾向が続いている。有効求職者数は１９１.７万人で、前月比1.５万人減、前年同月比では1.１万人減となった。２０１９年1月比では２１.２万人増となっている。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、直近数年は、有効求職者数はほぼ横ばいで推移している一方で、有効求人数がやや減少傾向にあるため、有効求人倍率は微減傾向が続いている。【図３】

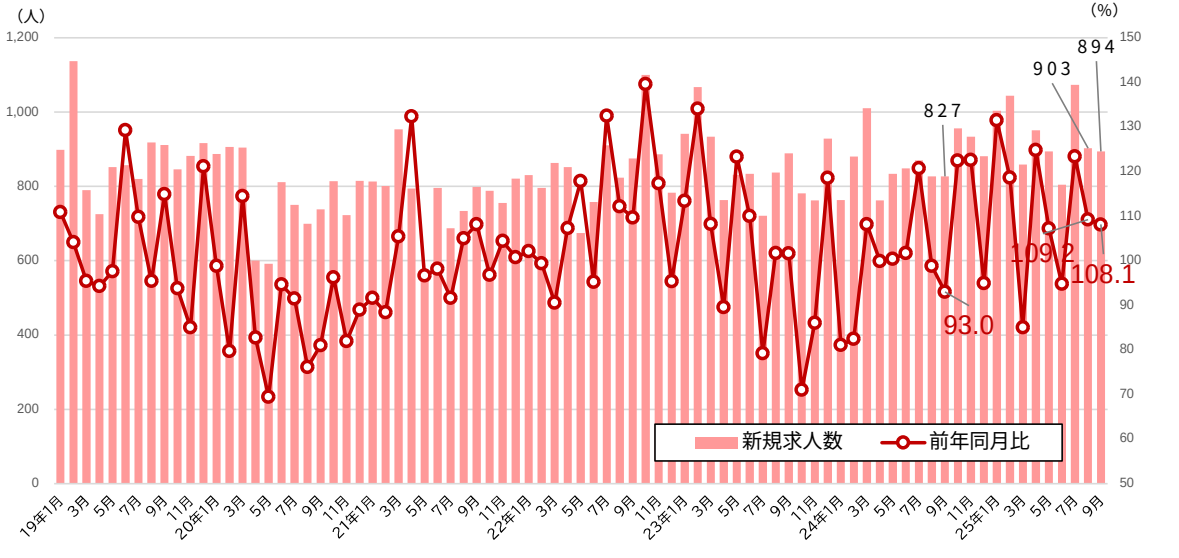
・電気・ガス業界の２５年９月の新規求人数は８９４人で前月の９０３人と比較するとほぼ同水準となっている。前年同月比では１０８.１％と前年並みとなった。【図４】

【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



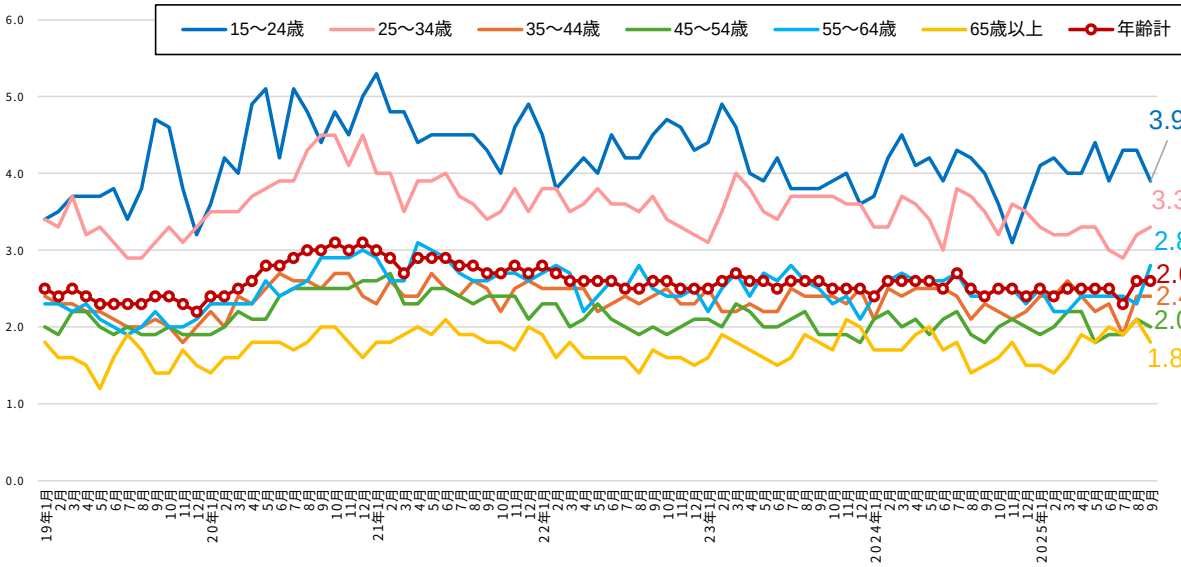
厚生労働省「一般職業紹介状況」産業・事業所規模別新規求人数 パート含む（実数）より作成

3) 雇用情勢（完全失業率、雇用人員判断D.I.）

・完全失業率は全体的には２０２０年末頃から緩やかに改善傾向にあり、直近の２０２５年９月は2.6％となっている。人手不足感は依然高く、完全失業率はほぼ横ばいで推移している。【図5】

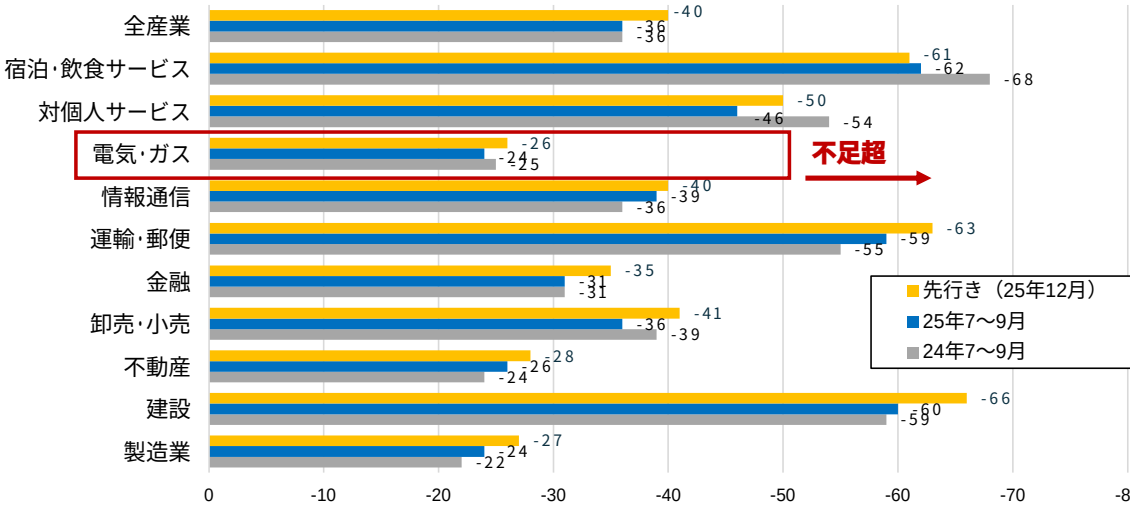
・電気・ガス業界の人手不足感は２５年７～９月期で-２４ptと他業界と比べて低い数値となっており、先行きに関しても-２６ptと人手不足傾向は他業界と比べてもあまり顕著ではない。【図6】

【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）

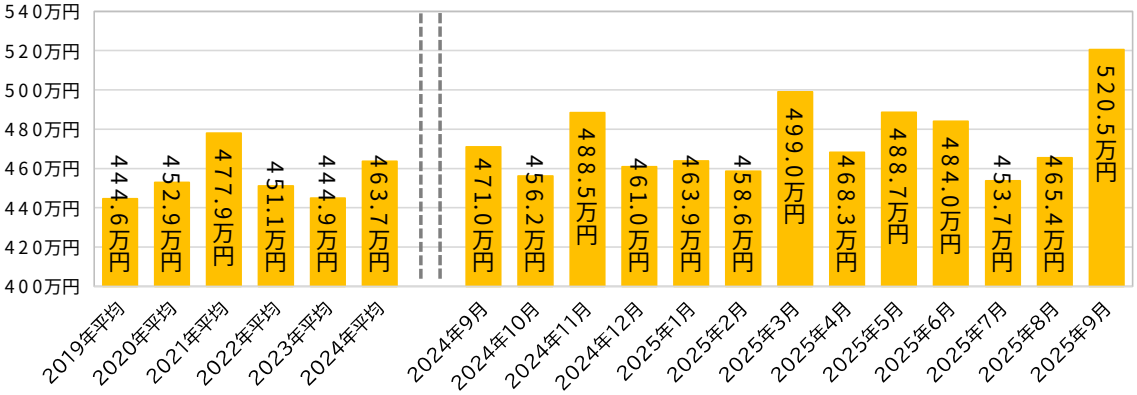


日本銀行「全国企業短期経済観測調査」業況判断D.I.より作成

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は25年9月に520.5万円と増加しており直近1年で最も高い値となっている。【図7】 求人件数に関しても2019年の平均に対して346.5%と大きく増加しており、平均初年度年収と同様に直近1年で最も高い値となっている。【図8】

【図7】 電気･ガス業の平均初年度年収

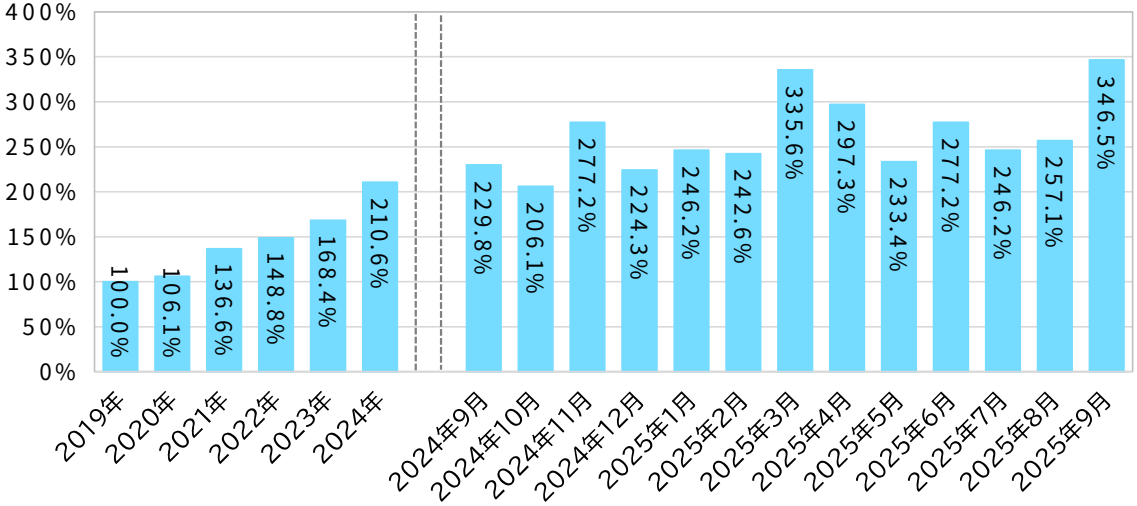


マイナビ「正社員の平均初年度年収推移レポート」より作成

「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･ガス業の求人件数推移

※2019年平均値を100%としてグラフ化



マイナビ「正社員の求人件数･応募数推移レポート」より作成

「正社員の求人件数･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
※主に2025年10月に施行されるものからピックアップした。

●育児介護休業法の改正
※2025年4月1日から段階的に施行してきたが、下記は10月1日より施行のもの。

【改正概要】
①柔軟な働き方を実現するための措置等 【義務】

（1）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置
・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要がある。
・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができる。
・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要がある。

＜選択して講ずべき措置＞ （フルタイムでの柔軟な働き方）
① 始業時刻等の変更
② テレワーク等（10日以上/月）③ 保育施設の設置運営等
④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
⑤ 短時間勤務制度
注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

（2）柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認
3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として（1）で選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければならない。

②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 【義務】
（1）妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取
（2）聴取した労働者の意向についての配慮

【詳細】改正のポイント
厚生労働省リーフレット：https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf

●雇用保険法の改正

【改正概要】
①雇用保険の適用拡大
・雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更

②教育訓練やリスキリング支援の充実
・自己都合で退職したものが雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする
・教育訓練給付金について、支給される給付率を受講費用の最大70％から80％に引き上げる
・被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設

等

【詳細】改正のポイント
厚生労働省リーフレット：
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001255172.pdf#page=1.00