

第14回運営委員会 議事録

日時：2025年12月24日（水）13：00～15：00

場所：電力広域的運営推進機関 会議室O（Web併用）

出席者：

- 大橋 弘 委員長（東京大学 副学長、公共政策大学院 教授、大学院経済学研究科 教授）
- 秋元 圭吾 委員（公益財団法人 地球環境産業技術研究機構 グループリーダー・主席研究員）
- 安藤 至大 委員（日本大学 経済学部 教授）
- 伊藤 武志 委員（大阪大学 社会ソリューションイニシアティブ 教授）
- 宇田川 真之 委員（国立研究開発法人 防災科学技術研究所 客員研究員）
- 島田 雄介 委員（シティニューワ法律事務所 弁護士）

配布資料：

- （資料1）議事次第
- （資料2）委員名簿
- （資料3）電力広域的運営推進機関の運営状況について（アクションプランのフォローアップ）
- （資料4）電力広域的運営推進機関における処遇の見直しについて
- （資料5）災害時連携計画及び災害等復旧費用の相互扶助制度の運用状況について
- （資料5 参考1）災害時連携計画
- （資料5 参考2）災害時連携計画の確認における考慮事項
- （資料6）再エネ収支及び借入の状況について

議題：

- （1）電力広域的運営推進機関の運営状況について（アクションプランのフォローアップ）【報告】
- （2）電力広域的運営推進機関における処遇の見直しについて【報告】
- （3）災害時連携計画及び災害等復旧費用の相互扶助制度の運用状況について【報告】
- （4）再エネ収支及び借入の状況について【報告】

〔議事内容〕

（事務局）

ただいまより「第14回運営委員会」を開催する。

本日の議題は4件である。

最初の議題は、「電力広域的運営推進機関の運営状況について（アクションプランのフォローアップ）」である。広域機関は、期待される役割を十分に果たすための実行計画としてアクションプランを取りまとめている。本日はこの進捗状況についてご報告する。

2件目の議題は、「電力広域的運営推進機関における処遇の見直しについて」である。

広域機関の運営状況のうち処遇の見直しについて焦点を当てたもの。広域機関検証ワーキンググループでも処遇についてご議論いただいております、国や他社の仕組みを参考に、評価制度・給与制度等について総合的に検討を進めているところ。こちらについても、ご議論いただきたい。

3件目の議題は、「災害時連携計画及び災害等復旧費用の相互扶助制度の運用状況について」である。災害時連携計画について、一般送配電事業者による計画の作成から5年が経過したことを踏まえ、運用状況等をご報告するとともに、相互扶助制度について、運用要領の規定に基づく交付実績の報告等、相互扶助制度全般の運用状況をご報告する。

最後の議題は、「再エネ収支及び借入の状況について」である。納付金徴収業務やFIT業務、2022年度より導入されたFIP業務などに係る勘定について、納付金及び交付金の状況、それに関する借入の状況などについてご報告する。

それでは、以降の議事進行は、大橋委員長にお願いする。

(大橋委員長) 本日は、お忙しいところご参集いただき、感謝申し上げます。

只今事務局からご説明のあったとおり、本日は議題が多いが、是非とも闊達な意見交換ができればと思う。事務局からご説明いただいた後に、皆さんと討議できればと思うので、よろしく願います。

(事務局) ~資料3について説明~

(大橋委員長) アクションプランは2021年6月策定ということではあるが、その後、社会的な情勢も大きく変わり、広域機関におけるミッションは、相当程度拡大してきたということである。それは社会的なニーズに応えるためであり、そうした観点から、本日、体制整備、組織運営、ガバナンス方法含めて論点の提起をいただいたところである。

こちらについて、委員の方々より是非ご意見等いただければと思う。挙手でお知らせいただければ、私の方で指名させていただくが、いかがか。

(島田委員) ご説明いただき感謝申し上げます。

アクションプランのフォローアップということで、現状アクションプランに沿って対応を順調に進めていただいているものと理解した。

22スライドにあるように、広域機関のホームページが新しくなったのを拝見し、だいぶ見やすくなっており、こうした対応をしていただくのは非常によろしいことかと思う。

只今大橋先生からも話があったが、9スライドに綺麗にまとめていただいているとおり、広域機関の役割が2021年以降もまだまだ拡大しているということで、非常に大きな役割を担うようになってきているということだと思う。

27スライドに記載いただいているが、今後のアクションプランについて、これから

見直しを検討していくにあたっては、非常に役割が大きくなっていることも踏まえて検討していただきたいと思う。また、この後、実際に5年間の取組のレビューを行うかと思うが、これまで実際にどのような問題があったかといった具体的な課題がもう少し分かると、今後の対策や対応についても検討しやすいかと思うので、具体的にこういうところに課題があるということも含めて、しっかりと見ていただければと思う。

(安藤委員)

ご説明いただき感謝申し上げます。現状がよくわかる資料だと思う。

19 スライドについて、いくつか気になったことがあるので、お話ししたいと思います。まず、全職員が参加可能な自主的勉強会（朝練）との記載がある。効果的な取組ということは理解できるが、よく民間企業などでも、業務時間外に自主的に仕事をさせるということが問題になることを踏まえ、これが仕事時間としてカウントされているのか、それとも仕事時間の外で行っていて、参加可能ということは参加しないことも可能なのか。自主的に参加しなければ、やる気がないとみなされるのではないかといった懸念から、参加せざるを得ないようなことになるのであれば、しっかりと業務時間内の活動として勉強会を取り込んではどうかと感じた。このようなことは、ワークエンゲージメントを上げる効果もあるかもしれないが、下げる効果もあり得ると思うので、現状どうなっているか教えていただきたい。

また、16 スライドにて、現状の職員数などもお示しいただいたわけだが、男女間賃金差異の公表義務というものがあり、今は301人以上の企業に義務化されているが、令和8年4月からは、101人以上の企業に公表義務が生じる。全体で男性と女性の時給でみたときの賃金比、また正社員同士、非正規社員同士の公表、この3つの数字に加えて、令和8年4月からは管理職の男女比率といった数字の公表も求められる。この辺りの数字は、単に数字を出すだけだと、賃金に格差があるように見えてしまう。その対策として、シンプルに重回帰分析で賃金の決定要因を要因分解するであったり、Blinder-Oaxaca 分解といった業界では一般的な手法を使って説明のつく部分とつかない部分に切り分けたりすることなどがある。この辺りは、法令遵守に加えて、人材確保のために必要な情報提供といった観点からできることをやっていただきたいと思う。

(秋元委員)

感謝申し上げます。広域機関はここに来て業務が非常に複雑化、多数になっており、ご説明にもあったが、この後さらに増えていく予定にもなっており、本当によくやられていると思う。それに対して、色々取組を進められているとのご報告があり、これについて何か異存があるわけではなく、しっかりやられているということをお知らせしておきたい。

その上で、本委員会のマターではないと思うが、理事の数について、定款等で決められていると思うが、これだけ業務が増えてきたときに理事の所掌がかなり広がってきており、その辺りも含めて妥当かどうか、もし何か見解があれば教えていただきたい。

(伊藤委員) 事務局、あるいは広域機関の皆さまがきちんとやられていて感謝申し上げます。ご指摘いただいたとおりだが、業務範囲が拡大した中で、先進的に、企業あるいは国も合わせてかもしれないが、事例を押さえて人材育成等の取組をきちんとされていると思う。

後ほど処遇関連の議題があり、そこで少しコメントさせていただきたいと思うが、企業がスキルアップ支援制度やカフェテリアプランなど様々な人事的処遇等の取組を行うというのは、随分前から一般的になっているが、そうしたものも含めて、各社、各組織がどのようなことをしており、その会社や組織並みに検討されているといったことを客観的に見られるようにしていただければありがたいと思う。

(大橋委員長) 委員の方々から一通りご意見いただいたので、事務局からコメント等いただければと思う。

(事務局) ご意見等いただき感謝申し上げます。

まず島田委員から、これまでの5年の取組をレビューした上でアクションプランの見直しを行うにあたり、課題があれば具体的に明らかにしながら、見直しの取組を進めていくといったご意見をいただいたと認識している。ご指摘のとおりと思っており、まずはこれまでの5年を通じて、どういったところに課題があったのかを、皆さまにお分かりいただけるような形でお示ししながら、見直しを進めていきたいと考えている。

続いて、安藤委員から自主的勉強会について、ご質問をいただいた。こちらについては、現在、業務時間の中で行っているの、そういう意味では業務として行われている状況である。また、職員の男女間賃金差異について、今後、法令遵守のために数字を出していく必要がある中で、民間企業でも工夫されているとの情報提供をいただいたが、こちらについても、すでに管理職の男女比率などはホームページで公表しているところもあるが、今後、より外部にも説明がつくよう、客観的な分析を行いながら情報提供できるよう検討を進めたいと思う。

続いて、秋元委員から、業務が増える中で、理事の数がどうなのかのご意見をいただいたが、まさに、今回ご説明したとおり、今後業務が増加するという状況にあるので、それを受けられるだけの体制の構築というのも同時に検討を進めているところである。こうした中で、業務の負荷の状況等々に鑑みながら、理事の数についても内部で検討を進めたいと思う。

続いて、伊藤委員から処遇についてのご意見をいただいた。こちらのコメントについても承った。

(大橋委員長) この議題は、広域機関の運営状況について、アクションプランをなぞりながらご報告いただいた。

委員の皆さまのコメントにもあったが、広域機関の業務が大きく拡大する中で、組織体制をどうしていくのかというのが、まず第一に大きな課題であるところ、ご認識のとおりだと思う。現状は、プロパーの採用について、実際に強化をしっかりと進められてい

ることは素晴らしいと思うが、他方で、広域機関では、実務に精通した人材が必要であることに鑑みると、出向者も一定程度の割合はしっかり確保していく必要があると思う。業務も変わってきている中においては、出向者の業務範囲を限定することなく、しっかり出向元にもご理解いただく必要がある。また、適切な情報管理が前提だが、これまでの業務のやり方を必ずしも踏襲する必要はなく、業務の効率を上げながら、品質の向上等を図ることを、どのように両立させていくのかというマネジメントをしっかりとやっていくことは必要だと思う。

資料の最後にアクションプランの改定を行うとあるが、このアクションプランの改定も1年以上かかることになり、早めに進められることはしっかり進めていただくことも重要だと思うので、できることは遅滞なく進めながら、業務を支えられる組織、ガバナンスを検討いただければと思う。

(事務局) ～資料4について説明～

(大橋委員長) ご意見等があれば、挙手にてお知らせいただければと思うが、いかがか。

(安藤委員) 6スライドに様々な必要な能力をコンピテンシーという形でまとめたものをお示しいただいている。かなり前から言われている話だが、今の時代、上司や管理職として行動する人の役割や求められる資質が変わってきている。日本の企業では、元々、現場で結果を出した人が偉くなる、平社員が結果を出すと、係長、課長、部長、取締役といったようにステップアップしていくということで、上司の方が能力も高く成果を出せる人であることが一般的であったが、ほかにも例えば、6スライドの右上に記載の、傾聴力や、人材育成として部下のキャリアビジョンを把握し、能力開発支援をしているかといったような、丁寧な部下の支援が求められるようになっている。現場で結果を出して、能力も意欲も体力もある人が、自分みたいにバリバリ働けと言って尻を叩くだけが指導ではなく、自分とは向き不向きが違う部下や後輩に対して、適切なアドバイスができるといったことが管理職には求められる。こうしたコンピテンシーが身につくように行動特性を変えていくだけでなく、どのような人が管理職としてふさわしいかといった点、現場で結果を出せる人は現場でプレーヤー、プロフェッショナルとして活躍を続けてもらう、管理職の適性がある人が管理職に就くといった方法もあると思う。

11スライドのところで、ストラテジストとエキスパートというキャリアトラックの話がある。このストラテジストが、どちらかという和管理部門に見えるわけだが、とはいえ、全体の戦略を考える、また高い視座で制度設計するというのは、管理者としての適性とはまた別の種類のエキスパートなのかなという気もしている。実務に携わるエキスパートと全体の制度設計を考えるという話と、職位として一般・副マネージャー、マネージャー、部室長があるが、この辺りの話について、管理するという仕事の中身と、それ以外の業務とがクリアになると、よりどのような人材が求められ、またどのような人が管理職になるのかといったことが、クリアになってよいのではと考える。この辺り

について、広域機関の中でどのようにメッセージとして伝えていくかということを含めて、今後さらに精査していただければと感じた。

14 スライドのところで、電力業界との給与比較がされており、平均年齢や勤続年数などの情報が記載してあるが、賃金が何によって決まるのかというときに、学部卒か大学院卒か、学位を持っているか、経験年数など、様々な要因で決まってくるということで、公表されていないデータがほとんどだと思うので、できる範囲ではこのぐらいなのかという気もするが、いずれにせよ、利用可能な情報をうまく使っていただければと思う。今の時代、同一労働同一賃金が求められているが、同じ企業の中での内部のバランス、異なる仕事や働き方をしている人たちのバランスを考えるだけではなく、労働市場での他社とのバランスが適切でない、他社に優秀な社員を引き抜かれてしまう、採用に困るといったことがあると思うので、この辺りは今回限りではなく常に把握を続けていただくことが重要だと思っている。

最後に、16 スライドのところで、適切な評価に応じた昇給との記載があるが、適切な評価というのはなかなか難しいことが、昔から労働経済学では言われている。評価しやすい指標に基づいて処遇を決めると、評価されにくいような、例えば、部下や後輩をどう育てたかといったものが、評価に加わらない場合には、そこに対する時間の割かれ方が軽くなってしまうこともあるので、まさに適切な評価として何をどう見ているかが、しっかりとルールとして作り込まれ、また、実際に働いている方々にそういうところを評価していることが、きちんと伝わるとよいのではと感じた。

(島田委員) ご説明いただき感謝申し上げます。

4 スライドでお示しいただいたとおり、評価制度・給与制度について総合的に見直していくとの方向性について異存はない。人材の「材」が「財」となっており、おそらくこれは組織にとってかけがえのない財産であるといった趣旨が込められていると理解したが、漢字はともかくとして、そのような方向での検討だと理解しており、方向性に異存はない。

人材の確保、さらに離脱を防いでいくことが、組織をきちんと成長させていく意味で非常に重要なことだと思っており、最近の方の話を聞いていると、将来のキャリアパスや自分自身がどのように成長できるかといったところを結構重視されているイメージがあるので、その辺りのイメージをしっかりと具体的に示していくことが重要になるかと思う。

(伊藤委員) ご検討感謝申し上げます。少しご指摘等させていただきたいと思う。

中途採用する際に、今の市場では給与テーブルに合わないぐらい高い給与を提示しないとなかなか採用が難しい状況になってきていると認識している。そのため、給与テーブルや処遇の改善は喫緊の課題と思っており、ぜひ早めに進めていただきたい。

また、評価について、安藤委員のおっしゃるとおりと思うが、業務範囲が広がり人数も増えてきたとはいえ、職員数約 240 人というのは、研究者のダンバー先生が提唱さ

れたダンパー数 150 人の前後の幅の範囲内の人数であり、各職員が、何とか互いに顔を見て、コミュニケーションができて、どのような人か分かる規模である。評価者以外の方々も、各職員の仕事ぶりや人となりを把握できる規模というのは本当に強みだと思うので、その強みを生かして、評価者以外の方々もできる限りきちんとコミュニケーションをとって、各職員の顔や名前、人となり等を把握できるような場づくりを行うとともに、評価にあたっては、評価者による形式化された評価だけではなく、そうした評価には表れないような、評価者以外の方々から見た各職員の仕事ぶりや人となりもカバーするといったことをお願いできればと思う。

その関係で、例えば、役員等の方々が部長、課長を決めるときに、部長、課長クラスの方々の顔が見えるように紙を貼り出して、その顔ぶれを見て議論しながら選ぶといったことを実際にされている会社もあるので、そういった形でできる限り適切な方を適切なポジションに選べるようにする運用がとても大事になるし、繰り返しになるが、小規模の強みでもあるので、ぜひ検討いただきたい。

関連して、部長というポジションがあったときに、従来は、部長クラスから部長を選ぶことが多かったと思うが、他社では、部長を選ぶにあたり、降格や昇格の柔軟な運用をされている会社もあるので、今後、ぜひ検討いただき、若い方が一旦部長に昇格し、部長を経験させてから、また降格してもらうといった運用が可能な範囲でできるとよいのではと思う。なぜこのようなことを申し上げるかという点、S・A・B・C 評価みたいなものを細分化すると言っているのはいいが、どうしても A・B に評価が集中し、結局その A・B だけを信頼して、この人は良いからこのポジションにするということが、なかなか言い切れないという評価上の難しさや懸念があるからである。

また、部長、担当部長等、ポジション自体の重みづけについて、一般に 2、30 年前から会社においてされており、一番上のポジションの重みが 1000 点で、下のポジションはそれより少なくなるというものだが、能力の話と、ポジションの重さの話は少し違う面があり、そうしたところの見極めや検討もぜひお願いできればと思う。

最後にもう 1 点、10 スライドに評価制度の様式があり、その中で目標を 1 つ以上設定との記載がある。ストレッチの目標として難易度も記載することになっているが、この表に挙げたものだけが重要な役割の中に入っている仕事ではなく、広域機関の業務は複雑な仕事なので実際に行っている仕事の 2 割程しかこの様式には記載できず、残りの 8 割についても間違えることなくきちんとやらなければならない仕事であるので、評価する方、評価される方も、ここに書いてあることだけが自分のミッションとして与えられたものではないことを認識できるような形で、ぜひ検討をお願いしたい。

評価と処遇というのは大変重要なものであり、機微なものでもあるので、様々な指摘をさせていただいたが、ぜひ検討いただければと思う。

(秋元委員)

ご説明いただき感謝申し上げます。

私は研究者なので人事に精通しているわけではなく、発言が適切かどうか分からないので、そういう前提で聞いていただければと思う。

まず1つは、他の委員もおっしゃったように評価が形式的にならないようにしないといけないと思う。私も内部で、評価するミッションがあるときには、いつも悩むが、やはりどこでも評価というのは非常に難しいと思う。点数づけをしていくことと、総合的に、どういう風にチャレンジし、難しい課題に取り組み、組織体に貢献しているかということは、1つひとつの数字だけではなく、全体像として把握しないといけないので、そういう面で非常に難しく、どういうやり方が正解かは、私自身も常に悩んでおり、これということと言えないが、形式的になり過ぎないようにということを申し上げておきたい。

もう1点は、評価する方の負担は、評価を細かくすればするほど増えてきて、ただし、負担が増えたからといってそれが本当に正しい良い評価につながるかというとなかなか難しい面があると常に思っているので、規模の問題なども踏まえながら、上手い落としどころを考えていただきたい。

あとはやはり報酬に関する部分について、物価上昇が非常に続いており賃金も上がっている中で、遅れることなくしっかり対応していただく必要があると思うので、今回提示いただいているような案の方向性に異論はない。ただし、14 スライドの給与の他社比較において、エネルギー業種と比較されているが、広域機関の場合は、例えば外資系コンサルなどと競合することもあると思うので、そうした場合には、給与水準が全然違うところとライバル関係になり、広域機関を出て行かれる方や、もしくは人材を取りたくてもなかなか取れないこともあると思うので、そうしたことも踏まえながら、あまり画一的にエネルギー業種や役所と相場感を合わせないといけないということに拘り過ぎないように、柔軟に対応していただきたい。

人は根幹だと思うので、優秀な人材が必要な場合にはしっかり採っていけるような体制を整えていただきたいと思う。

(大橋委員長) 委員の方々から一通りご意見いただいたので、事務局からコメント等いただければと思う。

(事務局) 様々な観点のご意見等いただき感謝申し上げます。

まずは、総じて、人を大事にしていくということ、広域機関としてしっかり取り組んでいきたいと思う。

その中で評価制度についてご説明したが、当然ながらこれが完成形というものはないと思っている。不断の努力をしていくこと、また、複数の委員からご指摘いただいたが、制度の表面に表れないものも拾っていくこと、ある意味で魂を込めるということ、そうした仕組みをしっかりと作っていき、どんどん前に進んでいくことが何より大事だと思うので、引き続き取り組んでまいりたい。ご指摘感謝申し上げます。

キャリアパスについても、様々なご意見をいただき感謝申し上げます。まだ我々の中で揉んでいるところであり、今回は参考としてお示ししたものであるが、広域機関は設立して10年ということもあり、多くの先人達がいる組織でもない。先ほど伊藤委

員から、課長・部長を決める時の話をいただいたが、そうした機会も多くないのが現状であるが、これからは当然そうではなくなっていくので、こうしたものを作りお示ししながら、こちらもどんどん変わっていくものだと思う。そうした意味で、常に悩み模索しながら前に進んでまいりたい。

また、給与について、安藤委員のおっしゃるとおり、例えば、管理職としての適性であったり、担当でもしっかりと処遇することは、大変大事なことだと思っている。その中で、1つ説明が漏れていたのは、14スライドのリード文4ポツのところで、例えば、特別な専門人材に関しては、特例的な措置が必要だと思うし、また、15、16スライド辺りの本給表のところで述べたように、担当でもしっかりと給与が上がっていく、即ち必ずしも管理職への昇格が昇給の前提ではないようにするためにも、こうした本給表の拡大が必要だと思う。

いずれのご意見も大変ありがたく、特に伊藤委員にご指摘いただいた、ダンバー数のところ、広域機関は「顔が見える組織」を今まさに踏み越えつつあるところでもあり、組織運営として極めて大事な局面にいると認識しており、我々も学びながら進んでまいりたいと思うので、引き続きこうしたご意見をいただければと思う。

(大橋委員長) この議題2は、広域機関の処遇見直しということで、議題1にも関連する内容であり、広域機関の業務が拡大、高度化していく中で、どうやって優秀な人材を確保し、留めていくのかについて、必要な取組を進めていくとのご説明であった。

処遇については、能力、あるいは業績評価も含めて様々なご指摘をいただいたが、基本的に委員の方々からのご発言は、この方向性で進めてほしいということだったと思う。そういう観点からもしっかりと遅滞なく進めていただければと思う。

(事務局) ～資料5について説明～

(大橋委員長) 本日は報告事項ということで、災害時連携計画のこの5年間の状況及び災害等復旧費用の相互扶助制度の運用状況について本委員会にご報告いただいたものである。

お気づきの点等あれば、ぜひいただきたいと思う。

(宇田川委員) ご報告感謝申し上げます。本日はご報告ということで理解した。

3点ほどあり、まず1つが、15スライドや21スライドで紹介いただいた今治市山林火災の件について、発動の基準は19スライドにあったと思うが、火災であったので、台風等であれば定量基準があり発動するところが、この表でいうところの国や電力広域機関からの要請があった場合に該当すると認識した。話の中で四国電力送配電の方から要請があり、それを踏まえて国の方でということであったので、現場のニーズもあり、かつ全国で見ても必要性があるということで発動したと理解し、この基準が適切に運用されていると認識した。

2点目が、32スライドにあった記者向け勉強会について、まずは相互扶助制度に関

して話をされていたと思うが、もし今後、前半に説明があった災害時連携計画も説明される場合には、例えば広域機関と付き合いのある先が報道機関の経済部であった場合に、相互扶助制度であれば費用的な部分が主テーマになると思うので、経済部の方が良いかと思うが、連携計画は、どちらかという和社会部の方が関心のある範囲かと思う。能登半島地震のときに、連携計画に関する内容を新聞が記事化されたかと思うが、あらかじめ連携計画の状況や訓練等を、社会部、要するに災害が起きたときに取材をされる方にもお伝えしておく、より精度の高い記事になるのではと思う。その場合、時期について、9月に実施されているが、災害対応の記者レクというのは発災前に実施することが多くある。あくまで参考にはなるが、頻度として水害のほうが多くなるため、梅雨に入る前に一度実施しておくことも考えられる。

最後に、広域機関の案件ではないかもしれないが、4スライド、5スライドのところ、連携計画に関して運営委員会の審議事項になるのは、本日は報告のためこの場合でないと承知しているが、連携計画の考慮事項等が変わる場合と認識した。考慮事項について5スライドに記載があるが、災害ごとに、どのようにこれがうまくいったか、あるいはこれを踏まえて次につなげていったかという記録が残っていると、よりよい考慮事項の変更や訓練につながっていくかと思うので、広域機関の扱いではないかもしれないが、送配電網協会等で、能登半島地震や今治市山林火災などでの対応が、考慮事項ごとにこういう点がこう行われたといったことを記録していると、後々使い勝手がよいのではないかと思う。

(伊藤委員)

ご報告感謝申し上げます。

宇田川委員の話と近いところがあるので、そこから話をさせていただくと、記者への説明の場だが、今後機会があれば、災害時連携計画についても一緒に、今回のような形で運用状況を説明してもらおうとよいかと思った。というのは、東日本大震災が発生した2011年3月11日以前の状態と、この連携計画が作られた2020年までの10年、そしてそこから5年の状況では、広域機関の貢献や国の方針、一般送配電事業者の協力もあり、制度あるいは運用のレベルが上がってきているのではないかととても感じている。そうしたことも含め、きちんと記者の方々にも共有いただくことはとても大事なことかと思う。

もう1点、訓練について、連携計画に基づいて訓練を実施されているものと思うが、昨今は生成AIも発達してきており、かつ、過去の情報もきちんと記録に残されていることを考えると、新たな、あるいは気候変動も含めて、厳しい風水害、地震ももちろんあると思うが、日本各地で起こり得る大きな災害に対し、机上のものだと思うが、ある程度自動化するようなシミュレーションもより以前よりやりやすくなっているのかなというところもある。

広域機関自体は人数も限られているが、そうした最新の技術を活用し、広域災害への対応力を、シミュレーションなども含めアップすると、さらなる広域機関の意義が高まるかと思うので、ぜひそうしたことも検討いただければと思う。

(大橋委員長) 事務局からコメント等いただければと思う。

(事務局) 貴重なご意見をいただき、感謝申し上げます。

まず、宇田川委員、伊藤委員からご意見いただいた、記者向けに広域機関が行っている防災の取組について、世の中の方々に知っていただくことが重要だという点については、おっしゃるとおりだと思っている。今回は相互扶助制度にスポットをあてて勉強会を実施したところであるし、災害時連携計画については、送配電網協議会において定期的に記者向けに説明会をされているとの話を事前に伺っていたため、役割分担をしながら説明していければと考え、まず実施してみたところである。ただ、災害時連携計画と相互扶助は、密接に関連するものでもあるので、そうした枠にとらわれることなく、一連の対応として皆様にご報告できるようなかたちで考えていければと思う。また、実施する時期や、連携計画について説明する場合は経済部ではなく社会部といったご意見もいただき感謝申し上げます。ぜひ参考にさせていただければと思う。

また、伊藤委員から、訓練を実施していくにあたっての想定シミュレーションを、生成AI等最新の技術も活用しながら検討してはどうかという話もいただいているが、訓練を実施するにあたり、どういった被害シナリオを想定して行うかというのは訓練の前提条件となる非常に重要な項目だと認識している。共同訓練は一般送配電事業者10社が行う訓練であるし、一般送配電事業者が個別に実施している訓練や、広域機関として実施している訓練もあるので、そうした訓練において、当然ながら自ら行うものについてはそうした活用も検討しながら進めてまいりたいと思うし、一般送配電事業者による共同訓練についても視察等行っているので、そうした機会を通じて、気づきをフォロー、支援できるよう努めてまいりたいと考えている。

また、宇田川委員からご意見いただいた、災害時連携計画の考慮事項に関わる話だが、実際に災害が起きて、連携計画に基づく相互応援が行われた際には、後に一送10社合同での各種会議体で振り返りを行い、実運用を通じた連携計画の見直しの要否を含めた検討がしっかり行われているということを確認している。そうした一般送配電事業者による確認、検討状況を、我々としても、受け身に回らずに、日々コミュニケーションをとりながら、協力、連携していくということで、連携計画がより実効性あるものになっていくよう努めてまいりたいと考えている。

(大橋委員長) 議題3については、災害時連携計画及び相互扶助制度の運用状況のご報告であった。

災害時連携計画については、一般送配電事業者間の相互応援が有効に機能しているということもご確認いただけたかと思うし、より一層この実効性が向上するように、引き続き、一般送配電事業者と協力しつつ、広域機関としても取り組んでいただければと思う。

また、相互扶助制度については、次年度以降の拠出金総額等の設定、運用変更をご覧いただきつつ、今後も持続可能なかたちで進められるということもご確認いただけた

かと思う。こちらも相当な金額でもあるので、引き続きしっかり進めていただければと思う。

最後に、広報についても有益なコメントをいただけたかと思う。災害も毎年のように起きているところもあるので、平時におけるこうした広報活動は大変有益かと思うので、ぜひ引き続き勉強会も含めて取り組んでいただければと思う。

(事務局) ～資料6について説明～

(大橋委員長) この議題4は、当初は広域機関の業務とではなかったものだが、その後、広域機関のミッションとして加わった業務になる。現状の収支の状況から収支差を埋めるために借入をしなければならないが、その借入状況についてご説明いただいた。

こちらについても、ご意見等あればいただけたら幸いだが、いかがか。

(伊藤委員) 感謝申し上げます。

制度の運用等については、問題ないものとお聞きしていた。収支を補うために、差分を調達しているとのことだが、今後の市場動向や価格変動の可能性について、どのように予測されているのか。予測は、過去の実績を踏まえた見通しや、確率的な予測もあるかもしれない。なかなか難しい話だとは思いますが、それではね上がったりはね下がったりしたときに、どの程度の金額の調達が必要になるのかについて伺いたい。足元の金利が上がっている状況で、調達コストが上がっていることもあり、少し懸念を感じたので確認させていただきたい。

(事務局) ご質問いただき、感謝申し上げます。

ご質問は、過去の市場動向を踏まえて将来どのような可能性を予測できるか、という点かと思う。

市場動向については、正直なところ予見が難しく、過去の動向から今後どうなるかは、なかなか読めない。先ほど、ウクライナ情勢等の話もあったが、例えば、国際情勢により燃料費が高騰する等、外部の影響を受ける可能性もある。

また、借入に関して、交付金と納付金の差の程度によって、借入額を決めていくが、直近数か月の状況や市場価格の動向を踏まえ、概ね2か月先を見据えて検討している。長期的な見通しを立てることは難しいが、2、3か月程度で見直して検討しながら対応している。

低利の資金調達に関しては、まずは確実な必要資金調達金額の算出を行うことになるが、来年度分については、3月に決定される来年度の賦課金単価の状況をみながら、なるべく抑えた金額を算出したいと思う。借入、債券の調達等についても、借入はシンジケートローン、債券も入札によって低利を図ることができるため、日々銀行及び証券会社との会話やIR活動を充実してまいりたいと考えている。

(大橋委員長) 本日最後の議題であったが、再エネ収支及び借入の状況についてご説明いただいた。納付金、交付金というのは、本当はこの2つがきちり合わさっていればよいが、なかなか期ズレの問題もあり、差分が出てくる。そうした中で、借入については金利上昇局面でもあるので、これについて広域機関としてどう対応していくかということが、今後さらに課題となっていくところだと思う。

様々な手段をすでに検討されているとのことだが、こちらをしっかりと検討し、業務を推進していただければと思う。

以上で、本日の4つの議題は全て終了となる。大山理事長、もしよろしければコメント等いただけるか。

(大山理事長) 本日は貴重なご議論をいただき、感謝申し上げます。

本日も話題になっていたが、皆様よくご存じのとおり、広域機関の業務は、社会のニーズに答える形で、どんどん複雑・多様化しているという状況にあると思う。

本日の議題は全て、それに対応したような話であったと思っている。後半の2つの議題、報告にはなるが、相互扶助制度や再エネの収支など、発足時には考えていなかった業務が増えてきており、少し質の違う業務も入ってきている状況だが、そうしたことも皆様と一緒に進めていければと思っている。

このように広がっている業務をしっかりとこなしていくためには、ガバナンスをしっかりとすることや、人材をきちり揃えることが大事だと思う。そうした議題が1つ目、2つ目の議題であったと思う。

人材については、どのように新しい人を採用するかということだが、どのように育成するかも含め、1つ目の議題に入っていたかと思うが、そうした非常に重要なことをご議論いただいたと思う。

まだまだ課題が多いかと思うが、皆様のご協力を得て、より良い組織にしていきたいと考えている。本日は感謝申し上げます。今後ともよろしくお願い申し上げます。

(大橋委員長) 理事長からのお言葉感謝申し上げます。

それでは、以上で議事終了となるので、閉会させていただく。お忙しい中、闊達な意見交換をさせていただき感謝申し上げます。

以 上