

# 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)

2025年12月24日  
電力広域的運営推進機関事務局

## ■ 人材確保について

- ・**広域機関の役割が変化していく中で、業務内容も非常に高度なものとなっているため、優秀な人材を集めるための検討を進めていただく必要がある。**プロパー職員割合の拡大については、今後も出向者の方の知見をいかして業務を進めていくことになると思うため、出向者比率の引き下げということが誤ったメッセージとして受け取られないよう留意して、**プロパー、出向者の両輪で業務体制を検討いただく必要がある。**
- ・職員のプロパー/出向の内訳について、割合も重要であるが、どのような役割を果たしているのかも注目すべき。**プロパーがより重要な役割を果たせるようなキャリア支援も重要。**
- ・採用の強化も重要であるが、離職の理由を丁寧に聞き取り、**離職抑制を図ることも重要。**

## ■ 処遇見直しについて

- ・人材確保の競争が激しくなっている中、**給与水準について競争的であるべき。必ずしも官公庁と同水準であるべきと考えず、適正な水準を検討すべき。**
- ・民間企業でも**エンゲージメントやモチベーションのレベルを測定**したりしている。類似の取組があってもいいのではないか。例えば、企業評価インパクト基準のようなもので自組織の評価を行うことも効果的ではないか。
- ・給与水準の見直しにあたっては、仕事の成果がすぐに見えないものも多い中、**拙速な成果主義に陥らないよう留意しながら、丁寧に評価すること、コンセンサスをとることが重要**である。
- ・**給与水準については会員、職員双方に納得感のある処遇であることが重要。**電力会社等の水準を上回らないというところについては、必要な仕事、求められるスキルが高ければ超えることも問題ない。

## ■ 情報発信について

- ・平時の情報発信が重要。防災の観点で普段は接しない部の記者の方にも広域の活動を伝えることは有意義。他の機関との連携等、より多角的な広報が重要。

## 本日のご報告事項

- 1． 組織運営・ガバナンスの強化
- 2． 人材確保・人材育成の強化
- 3． 情報収集・発信機能の強化

今後の検討方針

- 電力広域的運営推進機関（以下「本機関」という。）は、2015年4月の設立以降、その役割を着実に遂行するため、業務内容を拡大しながら、複雑化・多様化する様々な課題に取り組んできた。
- 2020年11月に公表された、電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループ（以下「検証WG」という。）の取りまとめでは、今後、本機関がその役割・機能を効率的・効果的に果たすために必要となる取組の方向性について提言がなされた。
- この方向性を踏まえ、本機関では、今後の具体的な行動計画となる「組織体制についてのアクションプラン」（2021年6月。以下「アクションプラン」という。）を策定した。
- 本日は、アクションプランを踏まえた本機関の運営状況等について、以下の3つの観点からご報告する。また、前回委員会にて多くご意見いただいた「本機関の処遇見直し」については、次の議題で事務局案をお示し、ご議論いただきたい。
  1. 組織運営・ガバナンスの強化
  2. 人材確保・人材育成の強化
  3. 情報収集・発信機能の強化

## 目的

- 2020年6月に成立したエネルギー供給強靱化法に伴い、電力広域機関の役割がますます重要となる中、これまでの活動について、中立性や公平性の観点を含め第三者による検証を行い、取りまとめを行った上で、その結果を踏まえて、同機関が求められる機能を果たせるよう、必要な取組を進めていくことを目的とする。

## 取りまとめ

- 電力広域機関は、全国大での需給調整機能の強化という目的の達成に向け着実に活動を行ってきた。今後、法改正に伴う新たな業務への対応や再エネ主力電源化に向けた更なる需給調整機能の強化等の観点から、以下の機能強化を図る必要がある。

## 機能の強化の方向性

**各一般送配電事業者を離れた独立的な立場から、専門的な知見や経験を生かし、全国大での効率的かつ効果的な電力ネットワークの整備・運用等を行う機能を強化**

### 取組内容

#### ガバナンスの強化

- 多額の資金管理業務等の追加に伴う、監査法人による会計監査の導入
- 監事・監査室による監査機能の強化
- 業務遂行体制の強化（業務の追加に合わせた役職員の増員）
- 一定の新陳代謝と業務継続性の確保を両立した役員の再任回数の上限の見直し
- 事業の中期計画の策定、フォローアップ

#### 中立性・公平性の向上

- プロパー職員の採用強化等による大手電力（旧一般電気事業者及び電源開発）出向者比率の計画的な引き下げ
- プロパー職員等のスキル向上のための研修の充実
- 会員との双方向のコミュニケーション（アンケート調査の実施による会員意見を踏まえた業務運営への反映）

#### 情報収集・発信機能の強化

- 2050年カーボンニュートラルを見据えた、海外組織との連携強化等による海外情報の収集機能の強化
- 事業の中期計画等の情報発信の強化
- 会員の新たなビジネスの創出に向けた取組検討

- 上記方向性を踏まえ、電力広域機関は、具体的な行動計画（アクションプラン）を策定するとともに、定期的にフォローアップを実施。

■ 将来像の実現に向けて、以下3つの大方針の下、具体的な目標を立て、進めることとする。

## 機能強化のための取組内容

### ガバナンスの強化

- 監査法人による会計監査の導入
- 監事・監査室による内部監査機能の強化
- 業務遂行体制の強化（業務の追加に合わせた役職員の増員）
- 一定の新陳代謝と業務継続性の確保を両立した役員の最長任期（最長6年）の見直し※

### 中立性・公平性の向上

- プロパー職員の採用強化等による大手電力（旧一般電気事業者及び電源開発）出向者比率の計画的な引き下げ
- プロパー職員等のスキル向上のための研修充実
- 会員との双方向のコミュニケーション（アンケート調査の実施による会員意見を踏まえた業務運営への反映）

### 情報収集・発信機能の強化

- 2050年カーボンニュートラルを見据えた、海外組織との連携強化等による海外情報の収集機能の強化
- 事業の中期計画の作成、フォローアップ
- 新たなビジネスの創出に向けた取組検討

※2020年度中に一部役員の交代及び任期延長を実施済

(参照) 第3回広域検証WG 資料3をもとに編集

## 1 組織運営・ガバナンスの在り方

- ◆ 多額の資金を扱うことから、財務会計機能の強化が必要であるが、公的な性格の強い資金管理を任されることから、透明性が求められる。  
⇒監査機能の強化
- ◆ 広域機関の機能が定まりつつある中、通常の組織運営（長期展望の作成、PDCA等）を行う必要がある。  
⇒事業計画の複数年度化  
⇒会員との双方向コミュニケーション

## 2 人材確保・人材教育

- ◆ 中立性・公平性の向上が求められる中、大手電力出身者に偏らない職員構成でなくてはならない。ただし、制度の複雑化が進む中、より多くの幅広い分野のスキルの高い職員が必要とされている。
- ◆ スキルの高い職員の確保のためには、プロパー職員の採用・育成/出向職員の育成の両方が必要。  
⇒プロパー職員の研修の充実 等
- ◆ 広域機関が成長できる出向先となる。  
⇒出向職員の研鑽の場の提供

## 3 情報収集・発信機能の強化

- ◆ 2022年度には配電事業ライセンスが開始され、会員種別も増加する。会員に有益な情報を提供する等が必要。  
⇒会員向けサービス提供の整理
- ◆ 広域機関と同様の組織体は海外にも存在しないが、各機能を備える組織は存在する。海外での大停電時の対応、制度運用は広域機関の発展に活かすことも多いと考えられる。  
⇒海外組織との連携強化  
情報収集機能の強化



## 本日のご報告事項

### 1．組織運営・ガバナンスの強化

### 2．人材確保・人材育成の強化

### 3．情報収集・発信機能の強化

## 今後の検討方針

## (1) 本機関における業務の複雑化・多様化について

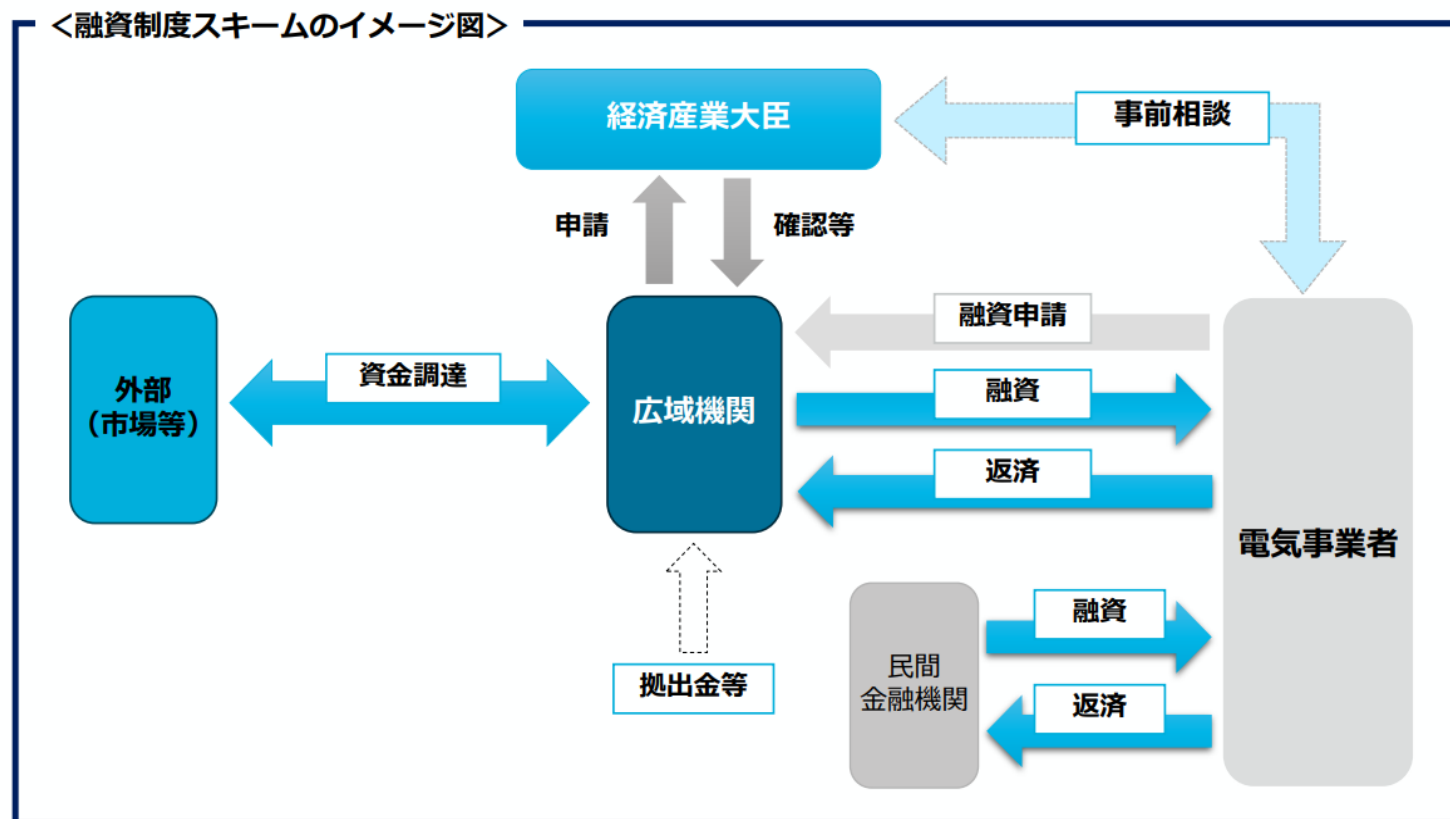
- 本機関は、2015年の設立時から、需給の監視・指示、地域間連系線の管理や整備計画の策定、供給計画取りまとめなどの業務を行ってきたが、年々多くの業務が追加されてきた。
- 供給力確保については、容量市場（2020年度～）や長期脱炭素電源オークション（2023年度～）、予備電源（2024年度～）、将来の電力需給シナリオについての報告書取りまとめ（2025年7月公表）等に取り組んできた。また、需給調整市場の活性化や同時市場の導入を検討中。加えて、国において電源投資に対するファイナンス支援等の業務追加を検討している。
- 系統整備については、広域系統長期方針（マスタープラン）を踏まえ、2025年10月には中国九州間連系設備に係る広域系統整備計画を策定。北海道本州間連系設備（日本海ルート）に係る計画策定プロセスを推進中。また、工事内容や工事費増額時の検証等に関するガイドラインを作成中。加えて、国において地内系統の計画的な整備を促す仕組みや大規模な系統整備のための更なるファイナンス支援等の業務追加を検討している。
- 再エネ賦課金の徴収や交付金交付の業務については、2024年度より関係法令等の違反事業者に対して、FIT／FIP交付を一時留保し、積立金を管理する業務が追加された。また、廃棄等費用積立制度について、太陽光に加えて、風力を対象に追加する制度改正も予定。借入や運用などの資金管理業務も増加している。
- こうした本機関の業務拡大、複雑・多様化に即した、計画的な体制整備、組織運営・ガバナンス強化がますます重要となっている。



- 国の審議会において、長期・大規模な電源及び系統投資に対して、政府の信用力を活用した融資を行い、民間金融機関を量的に補完する仕組みが議論されている。当機関が、本制度の執行主体として検討されているところ。

第6回電力システム改革の検証を踏まえた制度設計ワーキンググループ（2025年11月11日）資料4 抜粋

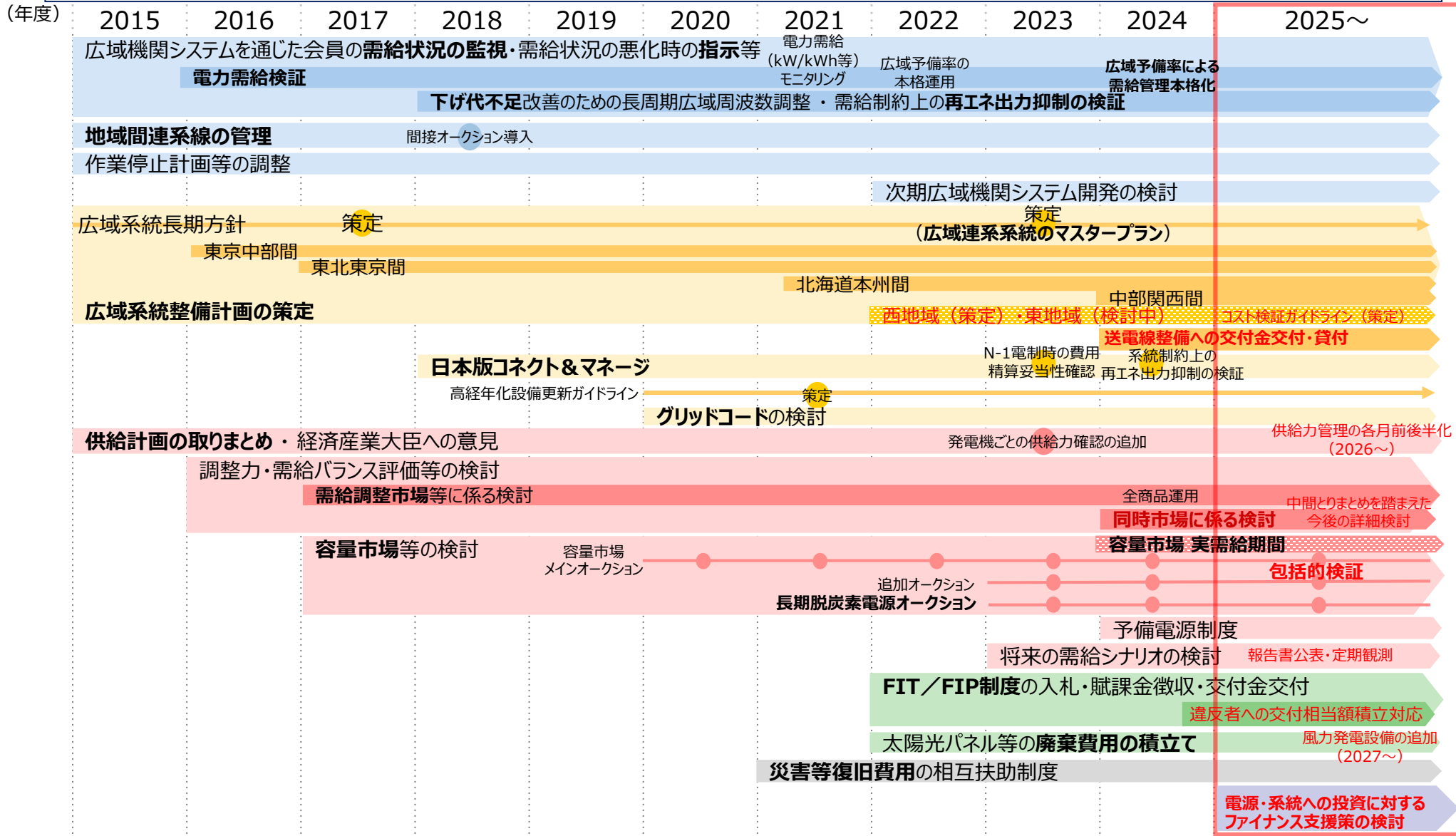
## (参考) 融資スキーム（全体像のイメージ）



# (参考) 本機関の業務追加の状況

9

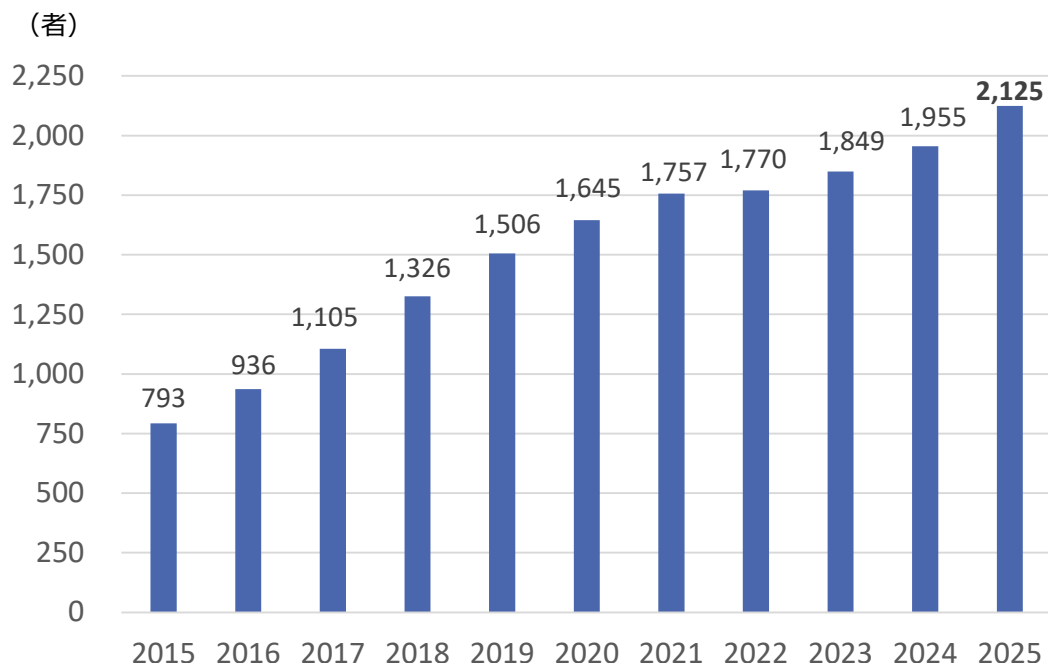
- 本機関は、①需給や会員事業者の監視・検証・指示機能、②広域系統など全国大の計画とりまとめ機能、③供給力の確保促進機能、④再エネの導入促進機能、⑤制度運用の詳細ルール策定機能等を担っており、業務がより複雑化・多様化している。



## (2) 本機関の会員数の推移について

- 2025年12月時点における本機関の会員総数は、**設立初年度の2.7倍である2,125者まで増加。**
- 過去3年の会員構成の推移をみると、小売電気事業者数は一時期の減から増傾向に転じ、GX等を踏まえた再エネや蓄電ビジネス等の拡大により発電事業者及びDRアグリゲーターである特定卸供給事業者の数が増加する傾向となった。

### 会員総数の推移



(年度末時点。2025年度のみ12月1日時点)

### 過去3年の会員構成

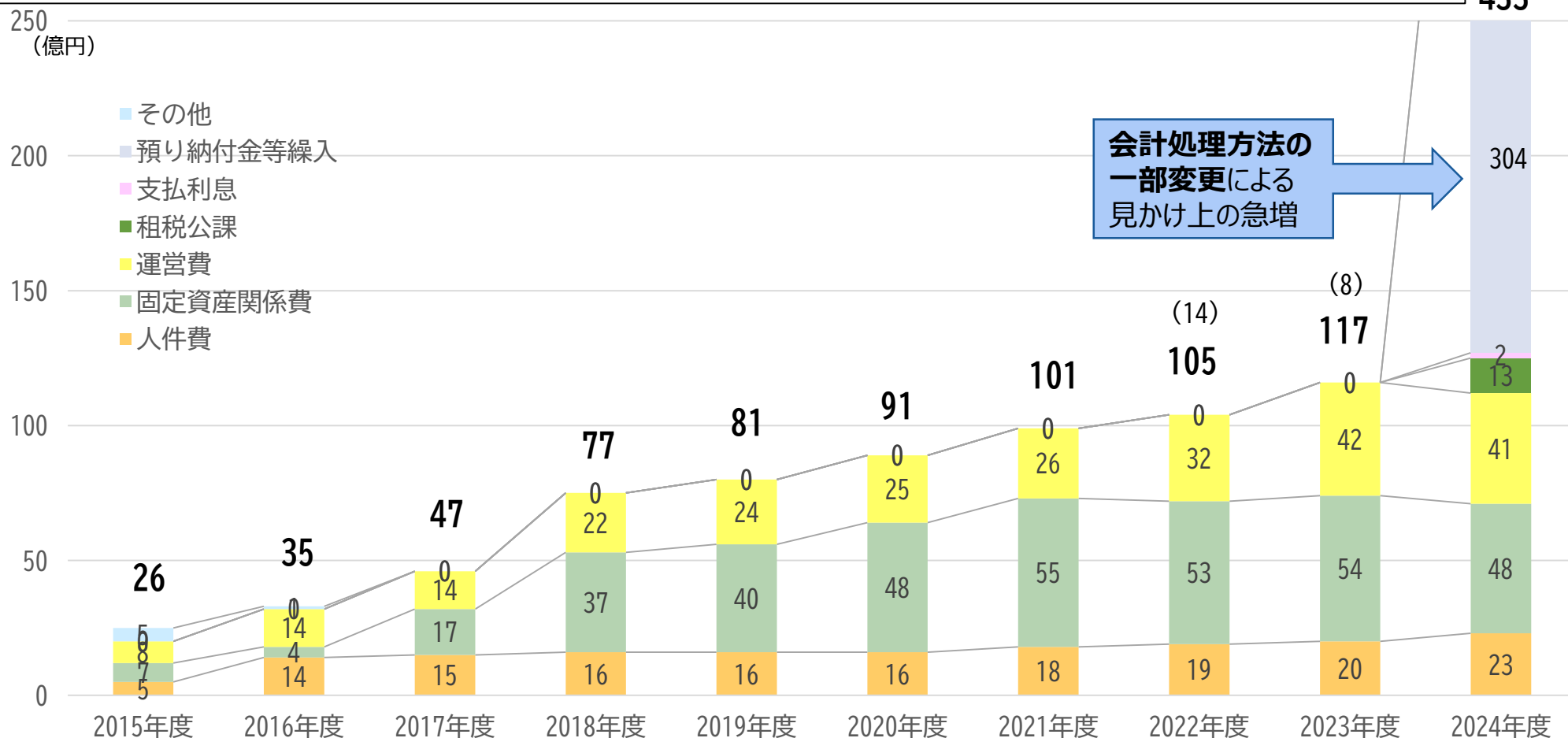
(年度)	2023	2024	2025
会員総数 (者) *	1,849	1,955	2,125
一般送配電事業者	10	10	10
送電事業者	3	3	3
特定送配電事業者	41	43	50
小売電気事業者	729	761	792
登録特定送配電事業者	35	38	38
発電事業者	1,133	1,198	1,337
特定卸供給事業者	68	101	131
のべ会員数計 (者) *	2,019	2,154	2,361

(年度末時点。2025年度のみ12月1日時点)

\*各会員は重複登録が存在するため、会員総数とのべ会員数計は一致しない。

# (参考) 広域機関の支出実績額の推移

■ 機関の役割拡大とともに、支出実績（決算ベース）は一貫して増加傾向。2024年度、外部会計監査導入（企業会計基準に準拠）のため会計処理方法を一部変更した。



(注) カッコ内の数字は、預り納付金等取崩収入及び手数料収入により支出された金額

(例：再エネ関連の事務費等は、会費収入ではなく、預り納付金（再エネ納付金）により負担）。

- 再エネ納付金（年2兆円超）、容量拋出金（年1兆円超）等は、企業会計原則の下で、「預り納付金」等として管理。「預り納付金」等の増減は、本機関の収入支出予算/決算や財務諸表の損益の対象外（制度による外生的な増減）。
- ただし、「預り納付金」等に係る事務費、利息、納税や補助金収入等は、経営成績の適正な開示のために収入支出予算/決算や財務諸表の損益に計上した上で（6つの区分経理）、同額の「預り納付金等繰入/取崩」により相殺する。よって本機関の経営・財務上は中立となる。

(単位：百万円)

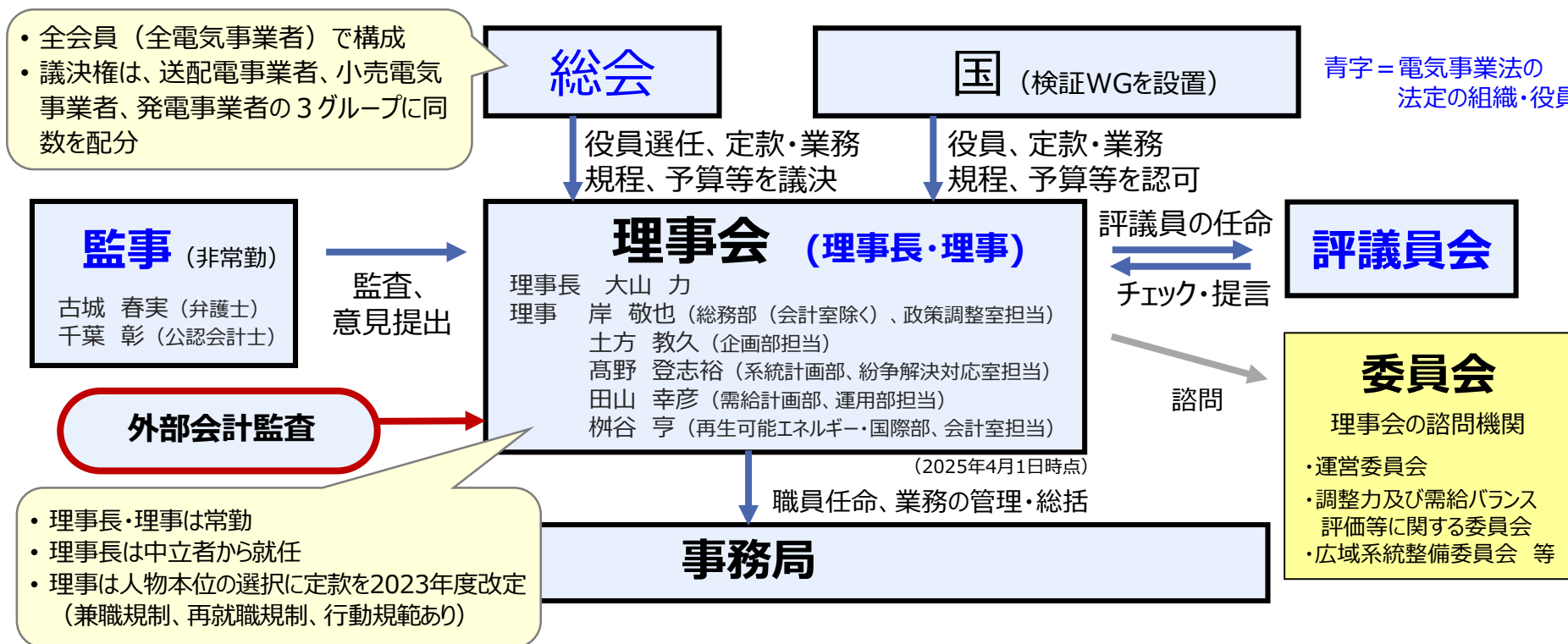
交付金等内訳		増加額／異動額						減少額／異動額						期末残高
		期首残高	当期 受入額	補助金 収入	非化石証書 売却収入	運用収入	他勘定 受入額	計	交付金支出 ・取戻し	事務費 支出額	支払利息	他勘定 支出額	計	
1	広域系統整備交付金	122,934	55,734	-	-	195	-	55,930	-	17	0	-	17	178,847
2	調整交付金	223,906	2,202,064	8,000	21,992	279	-	2,232,337	2,552,814	2,276	263	30	2,576,458	▲ 120,214
	供給促進交付金								21,073					
3	解体等積立金	3,721	14,576	-	-	-	13	14,590	41	13	0	-	55	18,256
	交付金相当額積立金	-	378	-	-	-	16	395	52	16	0	-	69	326
4	災害等扶助交付金	2,337	6,210	-	-	-	-	6,210	5,785	-	-	-	5,785	2,762
5	入札保証金	20,756	4,236	-	-	-	-	4,236	1,419	-	-	-	1,419	23,573
6	容量市場拋出金	39	1,170,101	-	-	-	-	1,170,101	955,597	-	-	-	955,597	214,543
合 計		373,696	3,453,303	8,000	21,992	475	30	3,483,802	3,536,784	2,325	263	30	3,539,403	318,095

(注) 主な預り金及び預り納付金等の内容：

1. 卸電力取引所の値差収益
2. 再エネ特措法に基づく納付金等
3. 太陽光発電設備廃棄等費用積立金、交付金相当額積立金
4. 災害等扶助交付金
5. 再エネ入札保証金
6. 容量市場拋出金・経済的ペナルティ

## (3) 理事会を核とした多層的ガバナンスの構造

- 本機関では理事ごとに所掌部門を設定するほか、運営に係る重要事項は理事長、理事、監事が参加する理事会を毎週開催し、迅速に意思決定をしている。
- 理事会の審議に先立ち、各理事は他部門の業務や制度設計の説明を幅広く受け、自らの所掌にとらわれず積極的に意見交換を実施している。
- また理事会のほか、総会による議決、国の認可、有識者による評議員会、運営委員会、国の検証WG等により、多層的にチェックするガバナンスを構築し、実効性の一層の向上に努めている。

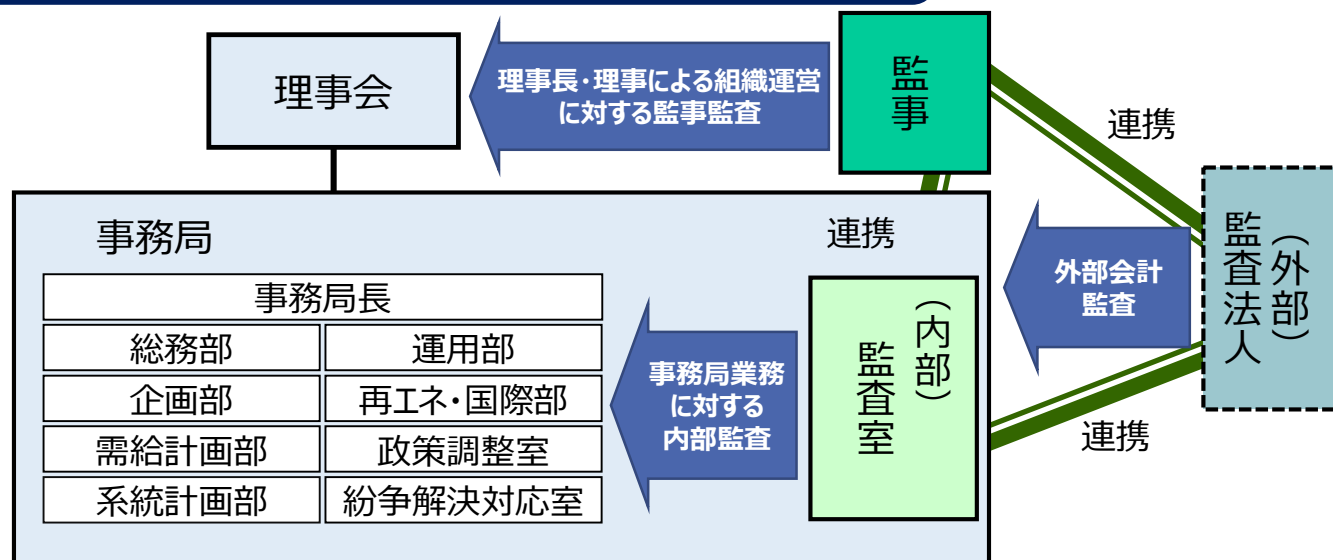




## (4) 監査体制の整備について

- 本機関にて取扱う業務や資金の増大を踏まえ、検証WGの取りまとめ（令和2年11月25日）において、監査法人による会計監査を導入し、ガバナンスの強化と会計処理の透明性の向上を図っていく必要性が示された。
- これを受け、2023年度決算では企業会計基準を導入し、2024年度決算では本機関の経営成績をより適切に表示する会計処理を行うため会計規程類を変更し、適用した。また、監査法人による会計監査を導入し、監査室・監事・監査法人による「三様監査」の体制を築き、ガバナンスを強化した。

### 外部監査・監事監査・内部監査の3監査の連携（イメージ）



## 本日のご報告事項

1．組織運営・ガバナンスの強化

2．人材確保・人材育成の強化

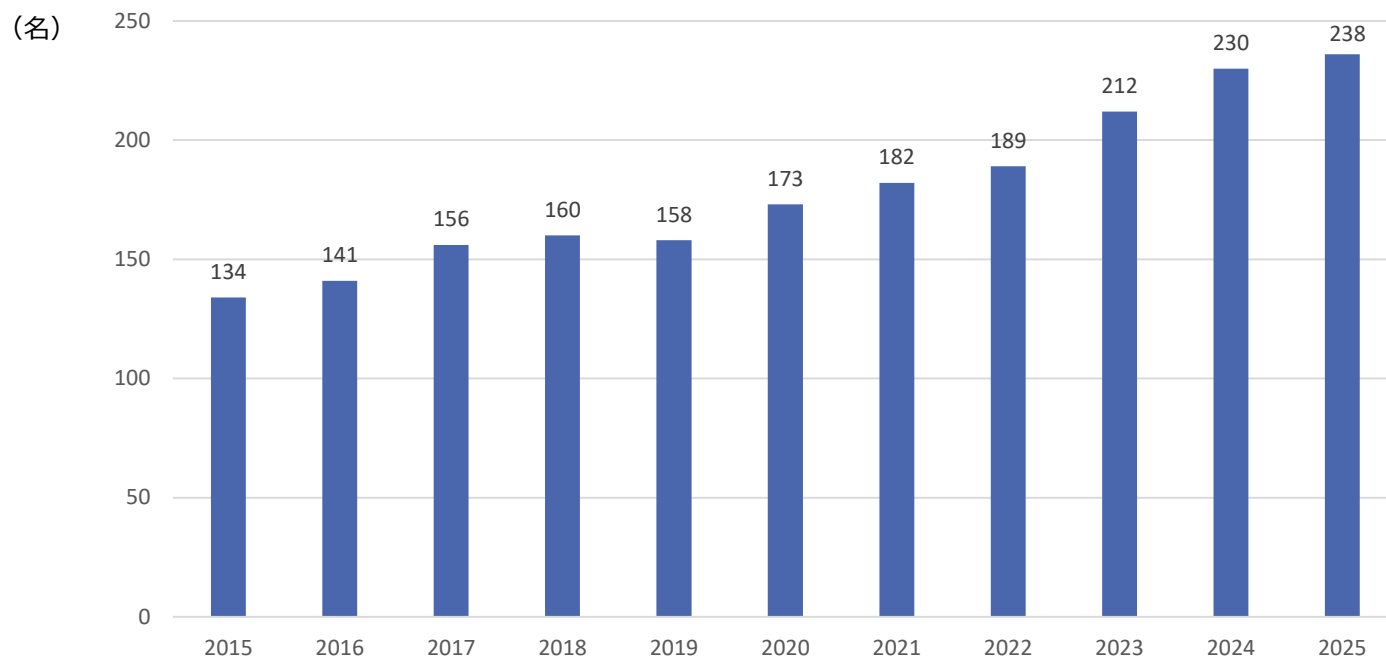
3．情報収集・発信機能の強化

## 今後の検討方針

## (1) 職員数の拡大とその構成について

- 本機関は、新たに増加する業務に適切に対応するため、引き続き積極的な採用活動や出向の受け入れ等を行い、**2025年度12月1日時点の職員数は238名**（前年同月から**+ 9名**）となった。
- その構成は、管理職が全体の29%、女性職員は全体の17%（前年同月から**+ 4%**）となった。

### 職員数の推移（年度末時点）



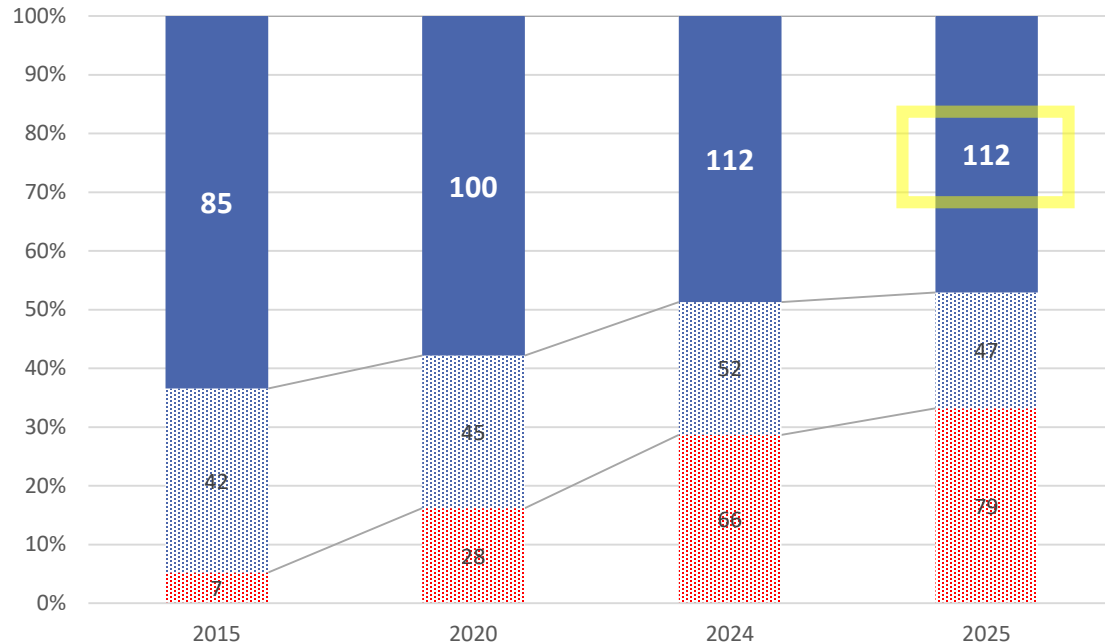
（役員・派遣職員除く。2025年は12月1日時点。）

- 本機関では、広く関連分野から実務経験や専門知識を有する職員を出向で受け入れる一方、プロパー職員の採用や育成を強化している。
- 2025年度までに大手電力の出向者比率を50%未満まで引き下げる目標を前倒しで達成済（2024年度末時点で48.7%）。

### 本機関における出向者比率の推移（年度末時点）

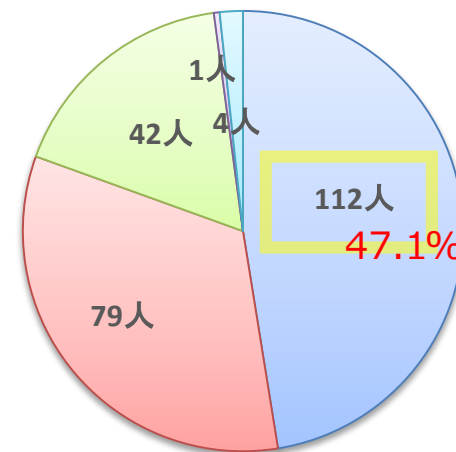
※大手電力：旧一般電気事業者、JERA、電源開発

■ プロパー職員 ■ 出向者（大手電力以外） ■ 出向者（大手電力）



（役員・派遣職員除く。2025年は12月1日時点。）

### 2025年度の全職員の構成割合



■ 電力各社（+電発）  
 ■ 広域機関プロパー職員  
 ■ 新電力等（ガス、再エネ事業者）  
 ■ 財務省出向  
 ■ 経産省出向（含、事務局長）

（役員・派遣職員除く。2025年12月1日時点。）

- 2025年度は12月初めまでに19名（新卒8名、中途11名）を採用したほか、2026年度新卒として4名を内定（理系3名。うち電力系研究室所属2名）。
- 売り手市場であり知名度、処遇等の課題もあり採用の難度が増す中で、特に新卒については、説明会の回数増、就活セミナー参加、インターンシップの開催等を積極的に展開している。

※2027年度新卒向け夏季インターンシップへは計36名が参加（1日又は1週間）。

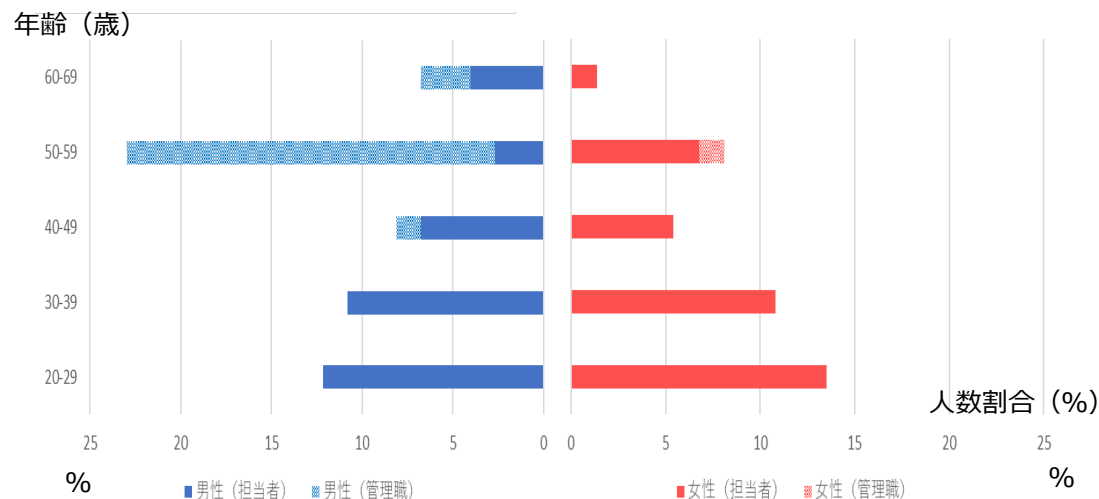
- 中途採用については、職員数は3割を超えたが、電力経験者や、ただちに管理職候補となりうる層はまだ少ない状況であり、一定の離職者も存在（有期雇用職員の契約満了等）。

### 2025・2026年度採用実績 (2025年12月1日時点)

種別	人数
① 新規採用	19 (8)
管理職	5 (0)
担当者	14 (8)
② 2025年度新卒（①の内数）	8 (4)
③ 2026年度新卒内定	4 (2)

（ ）内は女性の数。2025年4月1日～2025年12月1日

### 2025年12月1日時点におけるプロパー職員の年齢構成



（2025年3月31日時点の年齢で作成。契約職員を含み、国出向者、嘱託職員及び参与等を除く。）

■ そのほか、以下のような人材育成、職場環境改善の取組も進めている。

### 若手職員の育成に繋がる取組

- 全職員が参加可能な**自主的勉強会**（朝練）を、各部署間の情報共有や若手の発表経験の場として活用している。
  - （参考）2025年度新卒職員によるプレゼンの例
    - ・確率論的供給信頼度評価に関する現状の整理
    - ・広域系統長期方針（広域連系系統のマスタープラン）及び広域系統整備計画について
    - ・災害等復旧費用の相互扶助制度 など
- 27年度新卒向けインターンシッププログラムについて、入関1、2年目の若手職員が企画・運営に参画した。



▲27年度新卒向けインターンシップの様子

### キャリアパスの多様化

- 高い専門性が求められるスタッフ的業務も存在する中、2024年に新設したスペシャリストには1名、主任には2名を任命している。

### スキルアップ支援制度、カフェテリアプランの導入

- 2024年度導入したスキルアップ支援制度の利用促進
  - 2024年度 電気主任技術者1名 他2件
  - 2025年度 ビジネス実務法務検定2名、TOEIC1名
- 2025年度は福利厚生としてカフェテリアプランを導入（年3600円→65000円のポイントを付与、利用者がサービスを選択）

### 働きやすい職場環境の改善

- 職員ニーズも踏まえ、有休の時間単位取得制度の導入検討（2026年度開始予定）
- 職員のエンゲージメントやモチベーション、マネジメント能力向上に向けて、2024年度から職員意識調査やマネジメント状況調査を導入



### (4) 本機関の処遇見直しについて

- 処遇改善の検討にあたっては、給与表の水準の一律引き上げではなく、人事制度を構成する要素である「評価制度」、「給与制度」について、総合的に見直す（実施にあたっては優先順位をつけ対応）。
- 評価されるべき人材を適切に処遇し、職員のモチベーション向上や人材の確保・育成に資するメリハリのある仕組み・運用を目指す。詳細は次の議題にてお示しする。

#### 人事制度

##### 評価制度

評価制度を見直し、給与制度と一層の連携をしてメリハリのある仕組み・運用を目指す。

###### <能力評価>

コンピテンシーを策定し、広域機関職員として求められる人物像・能力・推奨行動などを明確にしていく。

###### <業績評価>

現行のSABCの4段階から、よりきめ細かい評価ができる仕組みに。

##### 給与制度

###### <本給表>

本給表自体は国家公務員俸給表に準拠。  
（国に準拠した拡大を図る）

###### <手当>

国家公務員を参考に水準を見直し。

###### <給与・賞与>

能力評価や業績評価と適切に連携し、評価された職員の相応な昇給を実現（メリハリ）することで、必ずしも国準拠水準にとらわれず、人材確保のために必要な給与水準を確保していく

## 本日のご報告事項

- 1． 組織運営・ガバナンスの強化
- 2． 人材確保・人材育成の強化
- 3． 情報収集・発信機能の強化**

## 今後の検討方針

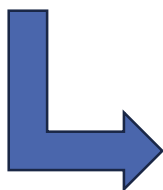
## (1) 国内向けの情報発信の強化について

- 2025年度のメディアによる報道は、①広域系統整備（北海道本州間、中国九州間等）、②容量市場、長期脱炭素電源オークション、③将来の電力需給シナリオの公表、④DX、GXを踏まえた対応などが多く扱われた。
- メディアからの問合せ、取材に丁寧に対応しているほか、論説委員と意見交換会（7月）を実施。また、本機関からの公表案件に合わせたメディア等への説明・勉強会などプッシュ型広報に努めた。
- 11月、ウェブサイトのリニューアルを実施し、会員アンケートの結果等も踏まえ、ユーザビリティを向上。

### ■ ウェブサイトのTOPページ （2025年11月リニューアル実施）



NEW



### ■ 主要メディアとの意見交換・ 運用センター見学の様子 （2025年7月実施）



### ■ メディアへの説明・勉強会の主なテーマ

説明	「広域系統整備計画」「将来の電力需給シナリオ」
勉強会	「容量市場（長期脱炭素電源オークション、メイン・追加オークション）」「災害等復旧費用の相互扶助制度」

## (2) 海外向けの情報発信・意見交換の強化について

- IEA(国際エネルギー機関)が本部のパリで2025年9月に開催した第6回電力安全諮問委員会上級者会議において、本機関の理事長が脱炭素社会に向けた連系線強化、調整力確保等について紹介した。
- 昨年のグリーンエネルギー大臣会合で立ち上げられたWG(マレーシア開催)に本機関職員から連系線の整備計画などを紹介した(ビデオ参加)。
- また、海外の関係機関との技術懇談や、幅広い国からの訪問・視察の受け入れも実施。2025年度は、本機関職員が英国、ベルギー、仏の関係機関を訪問し、容量市場制度に関する最新動向のヒアリングや意見交換を実施するなど、海外向けの情報発信や関係構築にも努めている。



▲容量市場制度に関する  
海外調査の様子



▲IEA 上級者会議 2025年9月9日

▼TICAD9で来日したアフリカ  
関係機関の来訪



## 本日のご報告事項

- 1． 組織運営・ガバナンスの強化
- 2． 人材確保・人材育成の強化
- 3． 情報収集・発信機能の強化

## 今後の検討方針



- 2021年に策定したアクションプランに基づき、組織体制・機能の強化を着実に推進してきた。昨今の情勢変化を踏まえ、アクションプランの見直しも今後検討する。

## アクションプランの取組状況

(2020年11月～2021年6月)

機能の強化の方向性：中立・公正な立場から、専門的な知見や実務経験を生かし、全国大での効率的かつ効果的な電力ネットワークの構築や供給力の確保促進等を総合的にリードする組織能力を強化

### ガバナンスの強化

- 多額の資金管理業務等の追加に伴う、監査法人による会計検査の導入  
→**実施済**
- 監事・監査室による監査機能の強化  
→**実施済**
- 業務遂行体制の強化（業務の追加に合わせた役職員の増員）  
→**取組中**
- 一定の新陳代謝と業務継続性の確保を両立した役員再任回数の見直し  
→**実施済**
- 中期的な計画・方針、フォローアップ  
→**運営理念や中期方針等の取組**

### 中立性・公平性の向上 (人材確保・人材教育)

- プロパー職員の採用強化等による大手電力出向者比率の引き下げ目標  
→**前倒し達成済、引き続き採用を強化**
- プロパー職員のスキル向上のための研修の充実  
→**取組中、スキルアップ支援制度導入**
- 会員との双方向のコミュニケーション（アンケート調査など）  
→**実施済（Webサイト改善への意見等）**

### 情報収集・発信機能の強化

- 海外組織との連携強化等による海外情報の収集機能の強化  
→**取組中**
- 事業等に関する情報発信の強化  
→**取組中**
- 会員の新たなビジネスの創出に向けた取組検討  
→**取組中（施策紹介、情報公表等）**



- 多様な背景を有する職員が働く中、本機関の使命・役割についての意識を高め、中立・公平な業務遂行、相互の連携・研鑽により高みを目指す組織文化を醸成していくことが重要である。
- このため、2024年2月に、本機関が社会に対して果たす使命やあるべき姿を**運営理念（ミッション・ビジョン・バリュー）**として取りまとめ・公表。職員の表彰制度などの機会も捉え、組織内外への浸透を図っている。

## 本機関の運営理念（概要）（2024年2月策定）

### ミッション（本機関が社会において果たすべき使命・目的）

#### 日本の電力の 今を支え 未来を切り拓く

電力広域的運営推進機関は、

日本全体の電力の安定供給の司令塔としての役割を果たし、電気事業に係る制度を確実に運営することで、電気の安定供給と電気事業の今を支えます。

カーボンニュートラル化や未だ見ぬ課題に果敢に挑戦し、電気事業者の行動が日本全体で最適かつ合理的になるよう、制度やルールを策定、実務を实践することで、次世代のより良い電力システムの未来を切り拓きます。

### ビジョン（本機関が果たすべき役割や目指すべき理想像）

- 1 | 電力システムの広域的運営を支え安定供給を実現する
- 2 | 脱炭素とも両立する強靱かつ効率的な電力システムを構築する
- 3 | 公益の視点で電力システムの進化を追求する

### バリュー（本機関が業務遂行上で大切にしている価値観）

公共性   専門性   先見性   積極・主体性   中立・公平性   透明性



▲特別功績のあった職員に対する表彰の様子

- 本機関の設立以降、その業務は複雑化・多様化してきた。将来を見据えた安定供給確保のために、電力の広域的運営の観点から電源・系統の両面で、一層主体的な役割を果たしていく。
- そのための基盤として、①組織運営・ガバナンスの強化、②人材確保・人材育成の強化、③情報収集・発信機能の強化の3つの強化に引き続き取り組む。
- また、2026年にはアクションプラン策定から5年が経過。これまでの取組をレビューし、昨今の情勢や政策動向も踏まえたアクションプランの見直しも検討していきたい。

## 【足元の重点的な取組】

(昨今の情勢変化)

## アクションプランver2の検討課題例

### ①組織運営・ガバナンスの強化

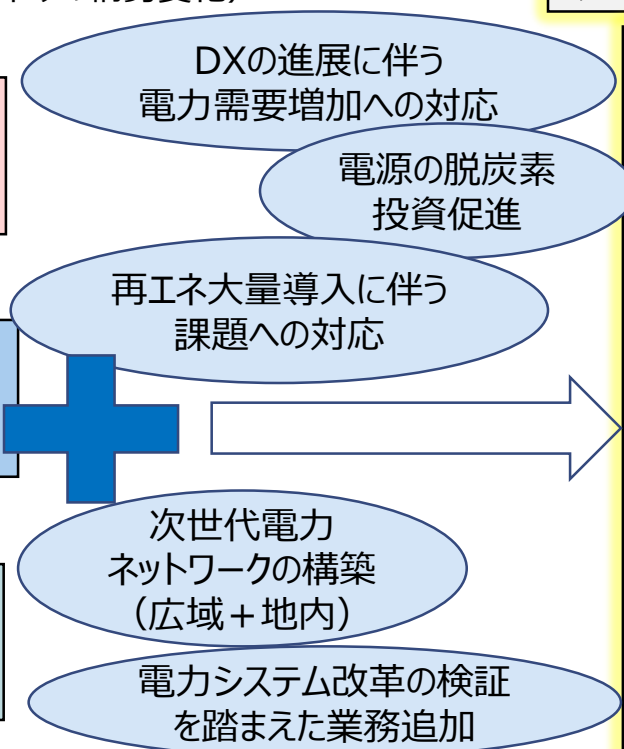
- ・理事会を核とした多層的ガバナンス体制
- ・外部監査の導入を含む三様監査体制の構築
- ・MVV（運営理念）の浸透

### ②人材確保・人材育成の強化

- ・プロパー職員（新卒・中途）の採用強化
- ・研修の充実、スキルアップ支援、業務基盤改善
- ・処遇改善の取組

### ③情報収集・発信機能の強化

- ・プッシュ型広報等の情報発信の強化
- ・国際会議におけるプレゼンス向上
- ・海外関係機関との連携強化



### ①ヒト

- 将来を担うプロパー職員の確保・育成、キャリアトラックの設定
- 専門性の高い人財の確保

### ②モノ

- 人員拡充に伴う事務所スペース
- 業務効率化・DXへの対応
- システムの改修・更新の最適化検討
- 財務基盤や資金管理体制の強化

### ③コト

- 広域機関の将来ビジョンの検討
- 電力供給全般に関する情報ハブ化