

# 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

2025年12月24日  
電力広域的運営推進機関事務局

## はじめに

1. 評価制度の在り方

2. 給与制度の在り方

3. その他

今後の進め方

# はじめに

## 広域機関検証WGでの議論を受けて

- 広域機関検証WGにて以下のように処遇見直しについてご意見をいただいた。
- 当該ご意見を踏まえ、機関内にチームを立ち上げて、検討を進めているところ。
- 本日は当該検討の方向性・現状について概要をご説明したい。

資源エネルギー庁  
第7回 電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループ  
(2025年5月) より

### 本日の御議論

#### 広域機関における処遇の見直しについて

- 広域機関の職員は国家公務員ではないが、電気事業法に基づく認可法人であることから、設立当時から国家公務員の給与体系・水準を参考として「職員給与規程」で俸給、等級、昇給、昇格等を定めている。
- しかし、似たような人材確保で競合する大手電力会社の給与水準と比べても、2024年度の広域機関の給与水準（平均年間給与816万円※、平均年齢40.9歳※）は、同様の立地環境である中三社や同じく首都圏に本社のある電源開発と比べても低く、その他同様の業務を行う他業界と比べても低いのが実態である。今後も新たな業務の追加が想定され、人材確保が急務である広域機関において、人材確保のための処遇の見直しが求められる。
- 具体的には、専門性の高い人材や次代を担う若手を確保し、広域機関が担う業務を円滑かつ確実に行なうことはもとより、中立性・公平性の向上に向けて大手電力からの出向者比率を下げるためにも、給与体系・水準や昇給昇格等の人事評価制度を見直してはどうか。
- その際、例えば、まずは若手～中堅を中心に、よりメリハリのある処遇となるよう改善しつつ、民間の給与水準も踏まえた処遇体系に（段階的に）移行することなどを検討してはどうか。

※2025年3月31日時点。平均年間給与及び平均年齢について職員のうち出向者、契約職員及び嘱託職員を除く。電力広域的運営推進機関より提供。

#### (参考) 電力業界の給与 (2023年度末) ①

##### 2023年度有価証券報告書 提出会社の平均年間給与額

本社所在地：三大都市圏

会社名	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与（円）	備考
東京電力HDs	7,200	45.2	20	8,324,494	税込み、基準外賃金を含む。 本社：首都圏（東京都）
東京電力PG	14,076	45.3	22.4	7,678,550	税込み、基準外賃金を含む。 本社：首都圏（東京都）
東京電力RP	1,171	43.9	18.6	7,552,220	税込み、基準外賃金を含む。 本社：首都圏（東京都）
JERA	4,167	44.4	19.1	8,782,000	賞与及び基準外賃金を含む。 本社：首都圏（東京都）
中部電力	3,180	43.4	20.6	8,544,013	賞与及び基準外賃金を含む。 本社：中部圏（名古屋市）
関西電力	8,416	42.8	20.2	8,313,252	賞与及び基準外賃金を含む。 本社：近畿圏（大阪市）
電源開発	1,862	41.7	19.1	10,459,535	賞与及び基準外賃金を含む。 管理職も算定（2023年度より） 本社：首都圏（東京都）
平均	5,725	44	20	8,522,009	

#### (参考) 金融業界 (2023年度末) ②

##### 2023年度有価証券報告書 提出会社の状況

会社名	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与（千円）	備考
三菱UFJ銀行	31,756	39.6	15.7	8,128	賞与及び基準外賃金を含む。
三菱UFJ信託銀行	6,283	43.8	16.6	9,150	賞与及び基準外賃金を含む。
三菱UFJファイナンシャルグループ	3,321	40	14.4	10,477	賞与及び基準外賃金を含む。
三井住友銀行	27,808	40	16	8,649	賞与及び基準外賃金を含む。
三井住友ファイナンシャルグループ	1,414	39	14	10,951	賞与及び基準外賃金を含む。
みずほ銀行	24,784	39.9	15.7	8,117	賞与及び基準外賃金を含む。
みずほフィナンシャルグループ	2,457	41.4	16.4	10,727	賞与及び基準外賃金を含む。
平均	13,975	41	15.5	9,457	

- 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）。
- 評価されるべき人財を適切に処遇し、職員のモチベーション向上や人財の確保・育成に資するメリハリのある仕組み・運用を目指す。概要は以下の通り。次頁以降で詳細を説明する。
- なお、後述する手当を含む国家公務員並みの改訂は至近（目標：年度内に施行し年度内遡及是正）を目指し、来年度以降、少なくとも電力会社同等/以上に向けて段階的に実現していくことを目指したい。

## 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 자체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

## はじめに

### 1. 評価制度の在り方

### 2. 給与制度の在り方

### 3. その他

## 今後の進め方

# 1. 評価制度の在り方

## 能力評価（コンピテンシーとは）

- 「コンピテンシー」とは、知識やスキルを活かし、成果を出すための行動特性や考え方。どのような仕事であっても社会人として身に着けるべきものとして汎用性があり、普遍的なもの。人事評価における相互理解や評価の明確化により評価や待遇の納得性を高め、自分に足りないものが何かを顧みることで人材育成を促すもの。

### 45のコンピテンシー

#### <新人クラス>

誠実な対応（長く付き合える人間か、育てるに値する人間か）  
 ルール遵守（ビジネスパートナーとしての信用を得るために第一歩）  
 マナー意識（良い人間関係を構築する基礎があるか）  
 チームワーク（チームで仕事をするための基本）  
 共感力（人の気持ちを察する力は、顧客ニーズを感じる力となる）  
 伝達力（「報・連・相」のすべてがプレゼン能力の基礎になる）  
 繼続力（プロジェクト成功のために必要不可欠な要素）  
 創造的態度・意欲（新しいことを受け入れ、挑戦しているか）  
 情報収集（的確な判断をするには、広く情報収集することが重要）  
 成長意欲・学習意欲（常に進化し続けられる人か）

#### <1人前クラス>

状況把握・自己客観視（機を見て適切な行動を取れるか）  
 企画提案力（より効果的に企画を提案できるか）  
 クオリティ（日々の品質向上を目指す姿勢が大事故を防ぐ）  
 主体的な行動（自ら考えて動きをつくれるか）  
 タフさ（ハードワークをやり遂げる心身の強さはあるか）  
 ストレスコントロール（最悪の状況を乗り切る底力はあるか）

#### <チーフクラス>

柔軟な対応（想定外のことには機転を利かせて対処できるか）  
 カスタマー（顧客が真に求めるサービスを理解しているか）  
 スペシャリティ（専門知識があるか？専門しか出来ない人になっていないか）  
 異文化コミュニケーション（価値観の違う人とも仕事ができるか）  
 プrezentation（多くの人から理解と共感を得られるか）  
 動機づけ（チームをやる気にさせる技量はあるか）  
 創造的能力（新しいアイデアを発案し、具現化しているか）  
 目標達成（何があってもプロジェクトの目標達成をしているか）  
 問題分析（力を注ぐべきポイントを見出す力があるか）  
 改善（業務の無駄をなくし効率化を図っているか）

#### <課長クラス>

傾聴力（自分より経験のない部下の話を、最後まで聞けるか）  
 プロフィット（コスト意識を持ち、常に採算を意識しているか）  
 計画立案（実現可能な行動計画を立て、リスクヘッジができるか）  
 進捗管理（ベンチマークを設け、進捗管理ができるか）  
 計数管理（自社の収益構造を把握し、業績を上げる適切な施策をしているか）  
 人材育成（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）  
 解決案の提示（問題に対する適切な複数の解決案を導き出せるか）

#### <部長クラス>

目標設定（会社のビジョンや戦略に沿った年度目標を設定しているか）  
 人的ネットワーキング（社内外のキーパーソンを把握し影響力を得ているか）  
 人材発掘・活用（社内外から優れた人材を発掘し登用しているか）  
 理念浸透（経営理念の浸透をメンバーに働きかけているか）  
 戦略策定（ビジョン実現に向けて具体的な戦略を示しているか）  
 変革力（伝統や慣習に縛られず、斬新な取り組みをしているか）  
 説得力（相手から同意を取り付ける交渉スキルがあるか）

#### <役員クラス>

ビジョン策定（会社の3年後、5年後の姿を具体的に示しているか）  
 組織運営（鷹の視点で組織内の問題解決策を提示しているか）  
 業務委任（部下に仕事を任せ、より大局的な仕事をしているか）  
 決断力（材料がそろわなくとも決断し、その責任を負う覚悟があるか）  
 信念（目上の人から反対されても、信念を実行していく強さがあるか）

西尾太（「人事の学校」主宰）の「45のコンピテンシー」を参照

# 1. 評価制度の在り方

## 能力評価（広域機関が求める人物像）

- コンピテンシーの策定に向けて「運営理念」を踏まえた「広域機関が求める人物像」を明確にすべき。
- 「広域機関が求める人物像」は、活躍する人はどんな人なのかなど、採用でも多い質問であり、組織としてのコンセンサスも重要。

### 広域機関が求める人物像（案）

「電力システム改革の推進者」として、「高い公共性と倫理観を持ち、多様な知見を統合しながら、自己研鑽を通じて困難な課題を組織一丸となって解決し、社会の期待に応え続ける人物」が求められます。

#### 1. 高い公共性と責任感

自身の担当業務が、電気の安定供給と電力システム改革という公共性の高い使命に繋がっていることを常に意識し、法令遵守と正確な業務遂行に努める。

#### 2. 中立・公平性および倫理観

特定の利益に偏ることなく、電気事業者や需要家など全ての関係者に対し、中立的かつ公正な姿勢を貫く高い倫理観と公正性を持つ。

#### 3. プロフェッショナルとしての自己研鑽力

自身の担当領域における専門知識を継続的に深め、職員間の相互の研鑽を通じて知識を最新の状態に保つ学習意欲と能力を持つ。

#### 4. 粘り強い改善と課題解決力

ミッションの核である「電力システム改革の推進」を、困難で複雑な制度設計や課題に対し、粘り強く、主体的に解決策を追求し、具体的な行動力をもって実現する。また、制度に関わる企画立案だけでなく、ルーティン業務も含めた管理業務においても、非効率な点を特定し、粘り強く改善を進め、組織運営上の困難な課題に対し、主体的に解決策を模索する。

#### 5. 新しい価値の創造への貢献

環境変化を敏感に捉え、業務を通じて将来のリスク（強靭性）や持続可能性の向上に資する視点を持ち、政策や組織運営に反映させる。

#### 6. 組織をまとめる協調性と知見統合力

多様な背景を持つ職員（プロパー・出向者）や外部関係者と相互に協調・連携し、複雑な課題解決のために多様な知見を統合する能力を持ち、組織一丸となって業務に当たる。

# 1. 評価制度の在り方

## 能力評価制度への反映方針

- こうした広域機関が求める人物像の設定や、それを役職毎に細分化した役職毎のコンピテンシーの設定を踏まえ、能力評価への具体的な反映として、現在の能力評価のシートを刷新（業績評価のシートと統合したものにすることも一案）し、コンピテンシー毎の「求められる具体的な行動」と「チェックポイント」を記載してはどうか。
- また、「推奨される行動」については、評価表に参照できるよう追加、あるいは別途行動事例集としてまとめる等して、職員が参照できる状態を整備してはどうか。

- 以下は45のコンピテンシーの1つを抜粋したもの。内容についても広域機関としてどのような内容が適切か検討を行うとともに、補足的な説明も必要。例えば、この「誠実な対応」がなぜ必要なのか、改めて定義して理解を深める必要がある。またミスを個人の責任とせず、組織の責任をして考えるなど、個人と組織両方が成長するものであることも重要。

## 誠実な対応

長くつき合える人間か、育てるに値する人間か

周囲の人間に対して誠実に接し、相手から信頼される対応ができます。相手から信頼される対応ができます。誠実な対応ができる人は誰に対しても分け隔てなく接し、嘘やごまかし、陰口など人を不快にさせる言動は慎みます。人の気持ちを理解しようとし、相手が気持ちよくいられるように、常に他者への配慮を忘れないでください。周囲の人々に対して礼節をわきまえて素直に感謝の意を表し、お礼をいい、ミスをしたら素直に謝ることも大切です。

### 求められる行動 Good Action

謙虚にふるまう。人にストレスを与えない  
素直に反省する。謝り、改める。  
感謝する。お礼を言う。

### NGとなる行動 Poor Action

尊大な態度を取る。人に対してストレスや不快感を与える。  
謝らない。反省しない。自分の非を認めない。  
してもらって当然と思っている。人に感謝しない。陰口をいう。

### チェックポイント

相手によって態度を変えたりしてませんか。自分の責任でミスを起こしたときに嘘やごまかし、言い訳をせずに正直に誤りを認めていませんか。

### 推奨行動

謝ることを恐れず、ミスしたときには素直に謝りましょう。そのほうが問題は小さくなります。お礼をすることや謝ることは決して後回しにしないこと。言ったことを必ず実行すること。実行できないときにはあらかじめその旨を伝えましょう。

# 1. 評価制度の在り方

## 業績評価

10

- 現行の業績評価表は、広域機関設立当時に経済産業省で使用していた業績評価表をベースに作成しており、これまでほとんど更新されていない。
- 経済産業省の現行の業績評価表も参考にしつつ、広域機関としての組織目標、部室等としての組織目標を設定し、それに紐づける形で個人の業績評価を行うこととしてはどうか。

評価期間	2024年10月1日 ~ 2025年3月31日	被評価者	所属:	職務・職名:	職員番号:
------	-------------------------	------	-----	--------	-------

期首面談	年 月 日	評価者	氏名:	評価記入日:	年 月 日
期末面談	年 月 日	調整者	氏名:	評価記入日:	年 月 日

【広域機関目標】

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構は、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、実務を実践することで、次世代のより良い電力システムの未来を切り拓きます。

【部内目標】

1. . . .  
2. . . .  
3. . . .

(業績評価: 共通)

<留意点>

○ チャレンジ目標: 「困難度」が4または5となる目標を必ず1つ以上設定してください。1または2は原則使用しないでください。「重複」を必要に応じ記入してください(「重要度」の目安として、◎(特に重要)は1つ、○(重要)は2つ以内)。

○ ○○目標: ○○に資する目標を必ず設定してください。

○ その他: 目標の内容については、一定程度抽象的なものでも可とします。

部内 目標 番号	業務内容	目標	困難度	重要度	自己評価	評価者	調整者
		(いつ、何を、どの水準まで)			(達成状況、状況変化、その他の特筆すべき事情)		
1							
2							

(具体的な変更イメージ)

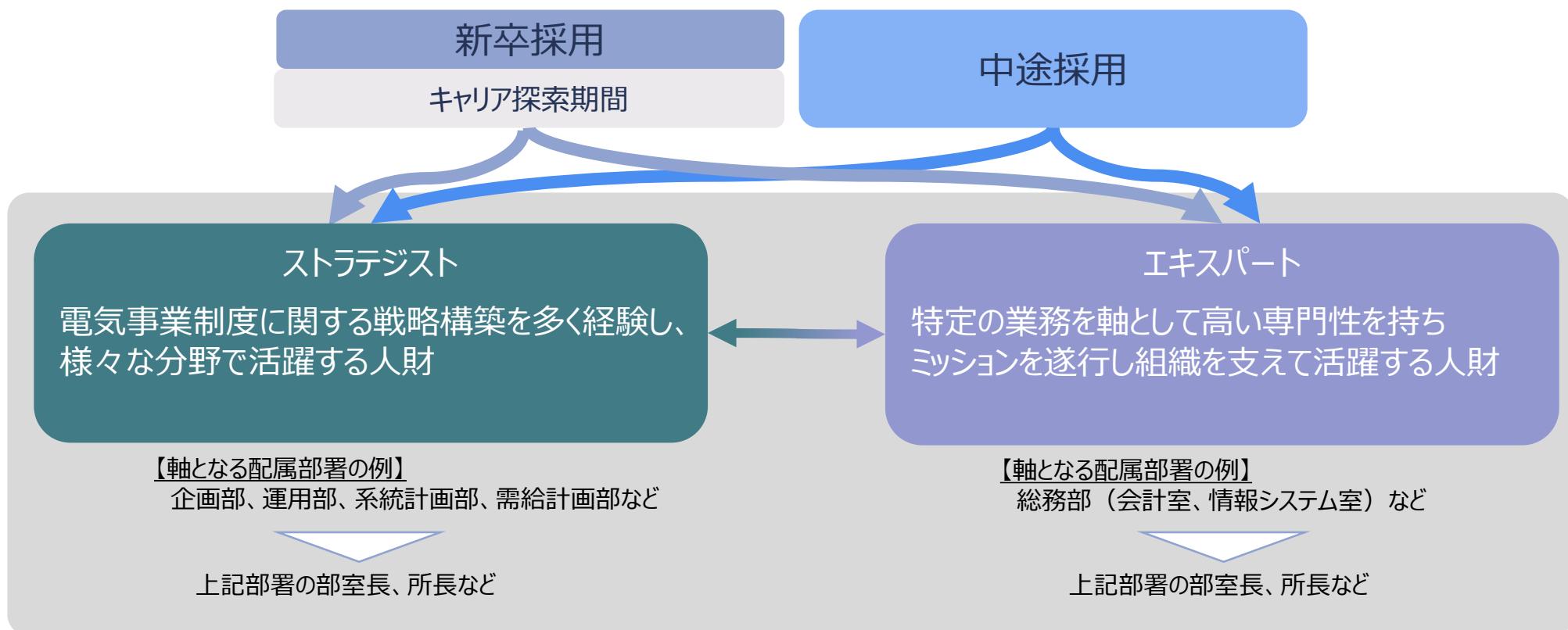
- MVVを踏まえつつ、広域機関としての組織目標を記載。
- 各部室等の組織目標を記載。
- 個人にとって困難度（5段階で記載）が高い目標を1つ以上設定。また重要度（◎、○を記載）も設定。
- 各業務のウェイトを記載。
- 広域機関として必ず設定してほしい目標、若しくは各部として必ず設定してほしい目標があれば、明記。
- 個人が設定した目標が、部室等の組織目標のどれに紐づくのかを記載。

- 広域機関では、採用時における職種の区分ではなく、またキャリアパスやジョブローテーションも職員にとって不明瞭に感じる側面がある。
- 人事制度の見直しを行う上では、職員それぞれがどんな役割を担っていくのか、組織としてどのような育成を考えているか、といった、職員自身の選択と任用側の認識を一致させるため、基本となるキャリアトラックを検討していく必要があるのではないか。
- 現状も踏まえ、『ストラテジスト』と『エキスパート』の2つのキャリアトラックをまず検討してみてはどうか。

職位	ストラテジスト トラック	エキスパート トラック
一般～副マネ 主任は 早期シニア候補	<b>ストラテジスト</b> 電力システムに関する戦略構築を担う人財。 幅広い専門性を獲得し、高い情報収集と深い分析能力を持つことで課題解決の原動力となる。	<b>エキスパート</b> 制度の運用実務や安定的な組織運営を支える人財。 関係者と協調し、主体的に段取りや準備を進め、業務の正確な運用・遂行を行う。
マネージャー	<b>シニア・ストラテジスト</b> 高い視座で制度設計や政策調整を遂行する専門家であり、新たな挑戦を惜しまず、改革を実行できる人財。	<b>シニア・エキスパート</b> 業務執行部門・コーポレート部門のマネジメントをする人財。 運用実務において現場のリーダーとして改善を実行する。 政策部署と協調し、実行可能な制度設計を構築。
部室長/所長	<b>コア・ストラテジスト</b> 電力システムの抱える課題解決に向けて組織力を最大化できる中核人財。	<b>ビジネス・プリンシバル</b> 業務執行部門・コーポレート部門を統括する人財。 組織課題の明確化やソリューションを提供し、組織のパフォーマンスを高める。
役員		

- 新卒相当採用は入閣一定年数経過以降に、中途採用は基本は入閣時に、ストラテジストまたはエキスパートを選択。配属に関しても選択したキャリアトラックを踏まえて実施する。
- なおキャリアトラックは、任用を考える上で職種（属性）を明確化するものであり、職員の実績・能力や本人の意向等に応じて、他のトラックを目指すなどの柔軟な対応も想定。

- 組織運営では、全職員が広く電気事業制度に精通した人財（ストラテジスト）である必要ではなく、特定の業務の専門性を高めた人財（エキスパート）が組織を支えることで安定した運営ができる。
- 広域機関での実態を踏まえれば、新卒には基本的にいずれの道も開かれており、キャリア探索期間を経て選択するとすることが妥当ではないか。中途採用では、実績や経験に応じたキャリアトラックでの採用が主になるものと考える。
- なお、状況に応じて異なるキャリアトラックへの変更もありうる。



## はじめに

1. 評価制度の在り方

2. 給与制度の在り方

3. その他

## 今後の進め方

## 2. 給与制度の在り方

### 他社比較

14

- 検証WGで取り上げられた広域機関平均給与や初任給における各社との比較は以下のようになっている。
- 様々な企画分析調整や事業者の監視検証指示などを業務の中心として行う本機関と、こうした業務に加えて様々な現場も幅広く併せ持つ他社とは、業務の構成や性格が異なり、必ずしも平均値という形での単純比較はできない。こうした中、公表資料に基づく比較分析には限界があるが、今後とも可能な限り工夫しつつお示しし、本機関の給与水準の妥当性についてご意見を求めていきたい。
- また本機関は知名度、ブランド力、規模等で劣後する中で、「給与水準が少なくとも同等であれば直ちに必要な人材が採用できる」という訳ではないのが実情。優秀な人材を確保するため採用活動を強化しているものの、売り手市場の採用競争の中で苦戦している。よって、実際の新卒や中途の採用実績や他者との競合状況について引き続き注視し、給与水準も含む職場の全体的な魅力を高めるための不断の検討を継続していきたい。
- 加えて、業務上個別に採用が不可欠と認められる専門人材については特例的な増額支給が可能な仕組みも導入していきたい。

#### (参考) 電力業界の給与 (2023年度末)

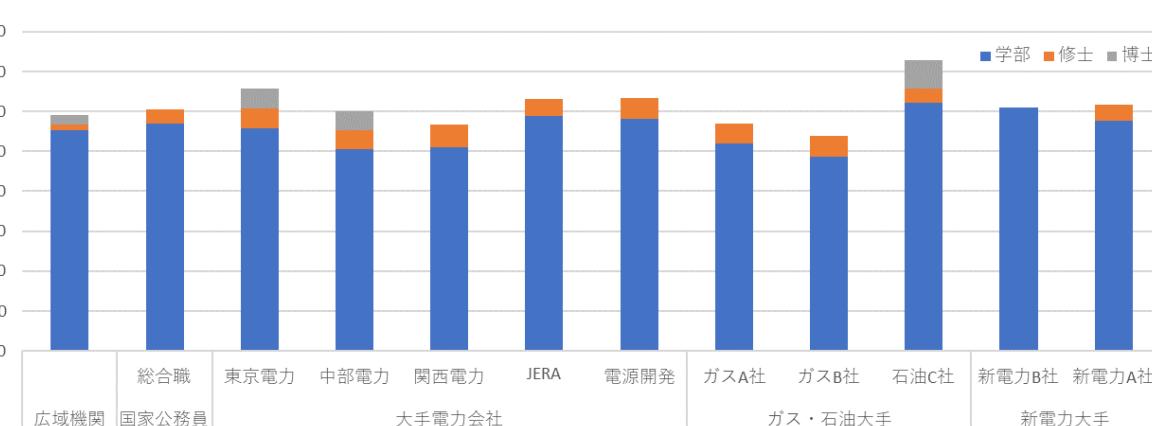
資源エネルギー庁  
電力広域的運営推進機関  
検証ワーキンググループ  
(2025年5月 第7回) より

2023年度有価証券報告書 提出会社の平均年間給与額

本社所在地：三大都市圏

会社名	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与（円）
東京電力HDs	7,200	45.2	20	8,324,494
東京電力PG	14,076	45.3	22.4	7,678,550
東京電力RP	1,171	43.9	18.6	7,552,220
JERA	4,167	44.4	19.1	8,782,000
中部電力	3,180	43.4	20.6	8,544,013
関西電力	8,416	42.8	20.2	8,313,252
電源開発	1,862	41.7	19.1	10,459,535
平均	5,725	44	20	8,522,009

#### 初任給の比較 (各社公表資料より)



## 2. 給与制度の在り方

### 本給表・手当

15

- 広域機関の仕事は、国の審議会で議論された制度の詳細検討や運用、電気事業者を監視・検証・指示、全国的な調整を行ってとりまとめるなど、本省相当の業務との位置付けが適当と考えられるところ。本年度の人事院勧告で本府省手当が幹部・管理職員への対象拡大されるため、本機関も国に準拠することとし、これまで國の本府省に準拠できていなかった管理職員以下についても今後準拠することとしたい。なお当該対応については、今年度に限り年内に遡って反映してはどうか。
- また広域機関の管理職手当(現在)は号棒に応じた刻みで4段階と少ない。職員数増加に伴うマネジメント対象の増加、電力政策の複雑化に伴う高度な専門性を踏まえ、職責に応じた国並みの粒度とし、8段階としてはどうか。あわせて、国や独立行政法人と同様に、管理職手当を地域手当の算定対象としてはどうか。

#### 国家公務員の業務調整手当

【本府省業務調整手当の手当額】  
(指定職俸給表及び行政職俸給表(一)の場合)

職務の級	手当額（円）	
	現行	見直し後
幹部・ 管理職員	指定職	—
	行(一) 7級以上	51,800
幹部・ 管理職員 以外の職員	行(一) 7級以上	41,800
	行(一)6級	39,200
	行(一)5級	37,400
	行(一)4級	22,100
	行(一)3級	17,500
	行(一)2級	8,800
	行(一)1級	7,200
		9,200

#### 広域機関の手当案

理事長、理事、管理職（7級以上）	51,800円
管理職（6級）	49,200円
5級	47,400円
4級	24,100円
3級	19,500円
2級	10,800円
1級	9,200円

#### 国家公務員の管理職手当

#### 広域機関の管理職手当（現在）

本省課長	10級	139,300円
本省課長	9級	130,300円
本省課長	8級	117,500円
		94,000円
本省室長	7級	88,500円
地方局課長	6級	62,300円
地方局課長	5級	59,500円

部長～担当部長	9級	72,700円
所長、室長、担当部長、 副部長、副所長、副室長、当直長、マネージャー	8級	62,300円
所長、室長、担当部長、 副部長、副所長、副室長、当直長、マネージャー	7級	49,600円
副部長、副所長、副室長、 当直長、マネージャー、副マネージャー、副当直長	6級	33,200円



#### 広域機関の管理職手当案

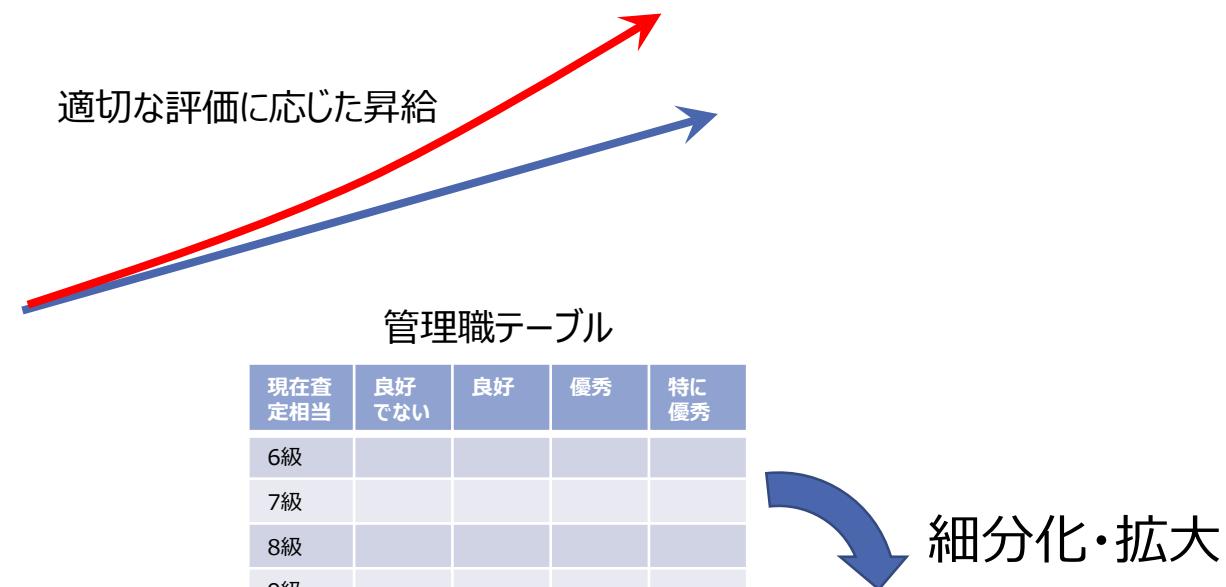
部長	9級	117,500円
所長、室長、 担当部長	8級	105,800円
副部長、副所長、 副室長、当直長、 マネージャー	7級	94,000円
副部長、副所長、 副室長、当直長、 マネージャー	6級	88,500円
副マネージャー、 副当直長	6級	75,400円
副マネージャー、 副当直長	6級	62,300円
副マネージャー、 副当直長	6級	59,500円
副マネージャー、 副当直長	6級	43,200円

## 2. 給与制度の在り方

### 本給表・手当

16

- 電力政策が複雑化することにともない、広域機関の業務は多様化・高度化しており、役職員の業務遂行の難易度が高くなっている。こうした中、広域機関一般職員の本給表は国家公務員の俸給表の一部を準用しており、人事院勧告を踏まえた毎年の更新を行っているところ。
- 前述したような評価制度の見直しを経て、適切な評価を経て昇給幅が大きくなることとし、合わせて昇給を踏まえた上昇側への拡大をしてはどうか。また管理職以降についても、そうした拡大に応じた俸給表の拡大をしてはどうか。



現在査定相当	良好でない	追加	良好	追加	優秀	追加	特に優秀	追加	新査定	1号	2号	3号	4号	5号	6号	7号	8号	9号～
6級									6級									
7級									7級									
8級									8級									
9級									9級									

## はじめに

1. 評価制度の在り方

2. 給与制度の在り方

3. その他

## 今後の進め方

■ その他、広域機関を取り巻く環境を踏まえ、以下のような取り組みを進めてはどうか。

- 育成制度拡充

- ✓ 電力会社や国への出向（対象拡大）
- ✓ 語学研修等の自己研鑽の費用補助
- ✓ 海外機関への派遣
- ✓ 国内外の大学院などへの留学制度の検討

- 女性活躍・子育て支援

- 国の制度や他社比較からの気付き（継続検討）

（例）初任給における大学院卒－学部卒間の差額も他社と同水準程度としてはどうか  
採用時の引越し手当補助 等

- その他取り組み

- ✓ 人事部門の執行体制、検討体制の強化
- ✓ 処遇改善を継続的に実施する広域機関全体としての検討体制の構築
- ✓ 業務効率向上・業務品質向上のために、出向者/プロパーを含む業務の在り方を継続的に見直していく

## はじめに

1. 評価制度の在り方

2. 給与制度の在り方

3. その他

## 今後の進め方

## ■ 今後については、以下のように進めていきたい。

- 本議論を踏まえ、国・他社事例なども参考に、定量的な内容を構築・準備していく
- 優先順位をつけながら制度構築・運用準備に着手、準備ができたものから順次開始（まずは今年度・来年度から開始していく）
- 具体的なところとして、手当を含む国家公務員並みの改訂は至近（目標：年度内に施行し年度内遡及是正）を目指し、来年度以降、少なくとも電力会社同等/以上に向けて段階的に実現していくことをを目指したい。
- 今後は広域機関内の検討体制にて、都度状況を確認しながら継続的に見直しを進めていく