

様式 1 公表されるべき事項

別 添

電力広域的運営推進機関(法人番号6010005023758)の役職員の報酬・給与等について(令和7年度)

I 役員報酬等について

1 役員報酬についての基本方針に関する事項

① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

理事長及び理事の報酬については、他の認可法人、独立行政法人及び国家公務員(指定職)の水準に準じて適正な水準となるよう決定している。監事の報酬については、他の認可法人及び独立行政法人における非常勤監事の勤務実態及び報酬額を参考にして決定している。

② 令和7年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

本機関の内部規程に則り、半年毎に1回支給する勤勉手当に業績評価を反映させている。具体的には、理事長については理事会が、理事については理事長が業績評価を行い、以下の算定方法により支給額を決定している。

(算定方法)
勤勉手当＝(基準日現在において役員が受けるべき本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額)×(業績評価に基づく支給割合※)×(基準日以前6か月以内の期間における在職期間に基づく支給率)

支給割合(国家公務員指定職に準拠)
＜令和7年6月支給＞
優秀:100分の212.5以下、100分の113.75以上
良好:100分の100.25
良好でない:100分の91.75以下
＜令和7年12月支給＞
優秀:100分の217.5以下、100分の116.25以上
良好:100分の102.75
良好でない:100分の94.25以下

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長	給与は、本給、地域手当、業務調整手当、住宅手当、特別在京手当、通勤手当、特別手当及び勤勉手当から構成されている。 本給は、国家公務員(指定職)に準じて改定(1,166,700円→1,199,000円) 特別手当は、本給＋地域手当＋ 本給×100分の25＋(本給＋地域手当)×100分の20に、以下を乗じる(給与法に準ずる)。 【令和7年度】6月:100分の66.25、12月:100分の68.75 ※基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。 なお、令和7年の人事院勧告により、国の本府省業務調整手当の支給対象が一般職員のみから幹部・管理職員にも拡大されたことに合わせ、国の本府省業務調整手当と同一額の「業務調整手当」を新設し、対応する職務に応じて本機関の役職員に適用している。
理事	給与の構成は、法人の長に同じ。 本給は、国家公務員(指定職)に準じて改定(934,400円→960,200円)
理事(非常勤)	該当なし
監事	該当なし
監事(非常勤)	給与は、非常勤役員手当で構成されている。 非常勤役員手当は、国家公務員(指定職)に準じて改定(223,400円→229,600円)

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)		就任	退任	
法人の長	千円 25,106	千円 15,009	千円 7,081	千円 2,877 (地域手当) 138 (通勤手当)			※
A理事	千円 20,360	千円 12,144	千円 5,670	千円 2,304 (地域手当) 241 (通勤手当)			
B理事	千円 20,313	千円 12,144	千円 5,670	千円 2,304 (地域手当) 194 (通勤手当)			
C理事	千円 20,267	千円 12,144	千円 5,670	千円 2,304 (地域手当) 148 (通勤手当)			◇
D理事	千円 20,281	千円 12,144	千円 5,670	千円 2,304 (地域手当) 162 (通勤手当)			
E理事	千円 21,426	千円 12,144	千円 3,728	千円 2,304 (地域手当) 150 (通勤手当) 2,397 (住宅手当) 701 (特別在京手当)	2025/4/1		
C監事 (非常勤)	千円 2,755	千円 2,755	千円 0	千円 0 ()			
D監事 (非常勤)	千円 2,755	千円 2,755	千円 0	千円 0 ()			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。
注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。
退職公務員「※」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「※※」、該当がない場合は空欄

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

理事長の報酬は、令和6年度の経済産業省所管の独立行政法人等の法人の長の平均年間報酬額 約2,100万円^(※1)、令和7年の事務次官(指定職8号俸)年間報酬額 約 2,500万円^(※2)、関連する民間企業の役員報酬額 などと比較衡量したうえで人材確保上必要と考えられる水準を決定しており、妥当な水準であると考ええる。

※1 本調査の対象となる法人等のうち、本機関を除く10機関の法人の長(非常勤を除く)の平均
※2 「本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み」(人事院HP)より抜粋(額は令和7年勧告後)

理事

理事の報酬は、令和6年度の経済産業省所管の独立行政法人等の理事の平均年間報酬額 約1,300万円、令和7年の本府省局長(指定職4号～5号俸)年間報酬額 約1,900万円～2,100万円、関連する民間企業の役員報酬額 などと比較衡量したうえで人材確保上必要と考える水準を決定しており、妥当な水準であると考ええる。

※1 本調査の対象となる法人等のうち、本機関を除く10機関の法人の理事(非常勤を除く)の平均
※2 「本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み」(人事院HP)より抜粋(額は令和7年勧告後)

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬は、令和6年度の経済産業省所管の独立行政法人等の監事(非常勤)の平均年間報酬額 260万円などと比較衡量したうえで人材確保上必要と考える水準を決定しており、妥当な水準であると考ええる。

※ 本調査の対象となる法人等のうち、本機関を除く10機関の法人の監事(非常勤)の平均

【主務大臣の検証結果】

当機関は電気の需給状況の監視、電気の安定供給の確保を担う認可法人であり、役員には当機関の運営を担うための高度な専門知識が必須であることから、それに見合った適切な処遇が必要であると考えます。なお、当機関の役員報酬については、機関の内部規程に則り、業績評価が反映される制度となっている。また、報酬等の支給の基準については、国家公務員・民間企業の報酬等を考慮する等、適正確保に向けた取組を行っている。経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

4 役員の退職手当の支給状況(令和7年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
	該当者なし					

注:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

I 1 ②に記載のとおり、本法人においては、勤勉手当が業績評価により変動する仕組みとなっている。これは、一般職の職員の給与に関する法律に準拠したものである。

II 職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項

① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

本機関職員の給与水準を検討するにあたっては、日本全体の電力の安定供給の確保のため、全国の電力の需給状況の監視や電気事業者に対する指導を行うとともに、中長期の需要予測や供給力分析、容量市場や需給調整市場など新たな制度設計、電源開発・系統整備のファイナンス支援やシステム構築などを着実に遂行できる人材を確保する必要性から、国家公務員の給与水準や電力業界等関連する民間企業の給与水準を考慮している。

また、給与水準の改定にあたっては、経済社会情勢、国家公務員の給与改定の状況及び他法人の状況等を考慮し、人材確保の必要性を勘案し、適宜見直しを行っている。

② 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方（業績給の仕組み及び導入実績を含む。）

本機関の業績評価制度においては、半年に一度個人が設定する目標に対する達成度や取組過程に基づいて決定した評価を賞与（勤勉手当）の支給額に反映している。

また、前年度の業績・能力評価に基づき、本給の昇給（昇号）を実施するとともに、過去2年分の業績・能力評価に基づき、昇格（昇級）を実施している。

③ 給与制度の内容

・職員給与規程において、職員の給与項目は、本給、地域手当、業務調整手当、扶養手当、住宅手当、特別在京手当、通勤手当、超過勤務手当、深夜勤務手当、夜勤手当、特別勤務手当、当直手当、管理職手当、期末手当及び勤勉手当である。

・期末手当は、基準日現在において職員が受けるべき本給月額及び扶養手当並びにこれらに対応する地域手当の月額合計額を期末手当基礎額として、支給係数（6月は120/100、12月は120/100）と基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額である。

・勤勉手当のうち一般職員への支給は、基準日現在において職員が受けるべき本給月額及びこれに対応する地域手当の月額合計額を勤勉手当基礎額として、以下に示す成績率と期間率を乗じて得た額である。

直近評定が「特に優秀」：100分の124以上100分の315以下

直近評定が「優秀」：100分の112.5以上100分の124未満

直近評定が「良好」：100分の101

直近評定が「良好ではない」：100分の92.5以下

・勤勉手当のうち管理職員への支給は、直近評定に応じて、下記の表に示す額である。

職務の級	勤勉手当			
	特に優秀	優秀	良好	良好でない
6級	1,514千円	1,401千円	1,283千円	1,167千円
7級	1,866	1,690	1,514	1,344
8級	2,331	2,098	1,866	1,633
9級	2,914	2,620	2,331	2,042

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

(1) 本給表の改定

令和7年人事院勧告を踏まえ、国家公務員行政職俸給表（一）に準拠し、本給表の改定を行った。

若年層に重点を置きつつ、全ての職員を対象として本給の改定を実施した。

また、人材確保の観点から初任給についても改定を行った。

(2) 管理職の給与体系等の見直し

管理職については、職務・能力に応じたより適切な処遇を行う観点から、国の現行制度を参照し、級・号俸からなる本給表の見直し及び管理職手当の区分及び手当額の見直しを実施した。また、同様に管理職手当を地域手当の算定対象に追加した。

(3) 業務調整手当の新設

本機関の仕事は、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ため、国の本府省業務調整手当を参考として、新たに業務調整手当を創設した。

(4) 期末・勤勉手当の改定

一般職の期末・勤勉手当については令和7年人事院勧告を踏まえ改定（年間4.6ヶ月→4.65ヶ月）を実施した。また、期末・勤勉手当の基礎額等を国の現行制度を参照して見直しを行った。管理職について、国の制度を参考に、期末手当及び勤勉手当による支給体系へ見直しを行った。（施行は令和8年度より実施）

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点):93人
注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員):50人

② 職種別支給状況

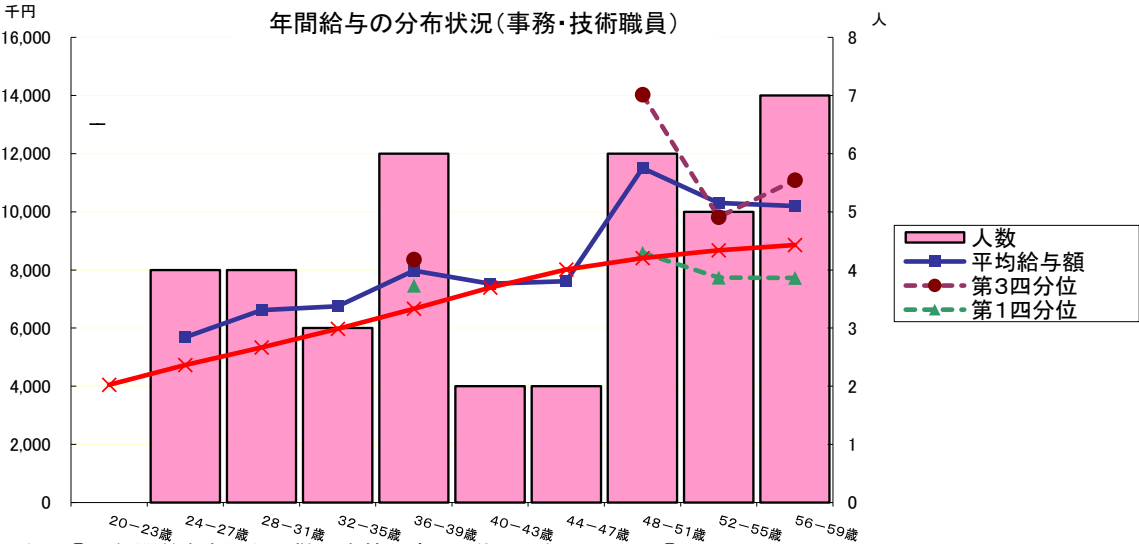
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当等	
常勤職員	人 39	歳 43.7	千円 8,963	千円 6,517	千円 258	千円 2,446
事務・技術	人 39	歳 43.7	千円 8,963	千円 6,517	千円 258	千円 2,446

任期付職員	人 10	歳 57.6	千円 5,395	千円 5,395	千円 198	千円 0
事務・技術	人 10	歳 57.6	千円 5,395	千円 5,395	千円 198	千円 0

再雇用職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を除く。
注2:「再雇用職員」とあるのは、行政執行法人にあつては「再任用職員」とする。
注3:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注4:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算
注5:年俸制を導入している法人にあつては、年俸制適用職員を分けて記入する。

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1:②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
注2:該当の職種において任期付職員及び年俸制適用職員が在籍する場合は、その取扱いを記載する。

④ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額		
			平均	最高～最低	
	人	歳	千円	千円	
本部部长・同相当職	2				
本部課長・同相当職	1				
本部主任・同相当職	1				
本部係員	25	38.9	7,041	8,593	5,464
地方機関の本部課長相当職	3	51.8	10,051	10,340	9,858
地方機関の本部課長補佐相当職	4	54.5	9,689	10,304	8,935
室長	1				
副室長	1				
スペシャリスト	1				

⑤ 賞与(令和7年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
		%	%	%
	最高～最低	100～100	100～100	100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 52.9	% 52	% 52.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 47.1	% 48	% 47.5
		%	%	%
	最高～最低	58.8～43.6	59.8～42.6	54.3～43.7

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 119.2 ・年齢・地域勘案 104.9 ・年齢・学歴勘案 116.4 ・年齢・地域・学歴勘案 102.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	本機関は全職員が東京都23区内(地域手当支給区分:1級地)の事業所で業務に従事している。一方、令和7年「国家公務員給与等実態調査」によれば、行政職俸給表(一)が適用されている者のうち、地域手当支給区分が1級地となっている者の割合は34.2%となっており、本機関職員の1級地適用割合が国家公務員の1級地適用割合を大幅に上回っている。 また、本機関では日本全体の電力の安定供給の確保のため、全国の電力の需給状況の監視や電気事業者に対する指導を行うとともに、中長期の需要予測や供給力分析、容量市場や需給調整市場など新たな制度設計、電源開発・系統整備のファイナンス支援やシステム構築など「強靱かつ持続可能な電気供給体制の確立を図るための電気事業法等の一部を改正する法律」に基づく業務に取り組んでいる。 これらの業務を着実に遂行するためには、電力系統解析、需給運用、最適供給力の算定など大卒理系レベル(電気工学・エネルギー経済分析等)の極めて高度な専門知識が必要とされ、職員に占める大卒以上の割合は令和7年度は92.3%(うち修士以上20.5%)となっており、国家公務員に占める大卒以上の割合65.1%(令和7年「国家公務員給与等実態調査」行政職俸給表(一)適用者)を上回っている。 以上の要因により、年齢のみで比較した場合には国家公務員の給与水準を上回る結果となっている。
給与水準の妥当性の 検証	(法人の検証結果) 本機関においては、国の審議会(総合資源エネルギー調査会 電力・ガス事業分科会 次世代電力・ガス事業基盤構築小委員会 電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループ)の議論を踏まえ、令和7年度に給与制度の見直しを行い、給与体系の適正化を図った。具体的には、業務調整手当の新設等を含む、業務の重要性および専門性に応じた処遇の充実を図り、優秀な人材の確保・定着に資する制度とした。 今回の見直しは、本機関の給与水準は、年齢・地域・学歴を勘案した国家公務員の給与水準との比較や、国家公務員の給与水準や電力業界等関連する民間企業の給与水準を比較衡量したうえで人材確保上必要と考えられる水準を決定しており、妥当な水準にあるものと考えている。 (主務大臣の検証結果) 令和7年度の年齢・地域・学歴を考慮した対国家公務員指数は102.6と100ポイントを超えているところ、当機関は、電力系統解析、需給運用等の極めて高度な専門知識が求められる需給監視業務や新たな制度設計・システム構築の検討業務を実施しているため、理系かつ大卒以上の高学歴者が必要との要因を踏まえれば、現在の給与水準はやむを得ないと考えられる。 当機関は今後も業務の特殊性を鑑みた人材確保の観点から、国の動向や電力業界等の市場動向を見据えながら給与水準の適正化に努めることとしており、当省としてもそうした取組を促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。
講ずる措置	今後も国の動向や電力業界等の市場動向を見据えながら、給与水準の適正化に努める。

4 モデル給与

(扶養親族がいない場合)

22歳(大卒初任給) 月収304,400円 年収4,995,200円

35歳(本部主任級) 月収446,500円 年収7,182,200円

50歳(本部課長級) 月収677,600円 年収10,848,500円

※諸手当(地域手当、業務調整手当、(本部課長級には管理職手当))を含む

※扶養家族がいる場合、扶養手当(子1人につき月13,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

本機関の業績評価制度においては、半年に一度個人が設定する目標に対する達成度や取組過程に基づいて決定した評価を給与(勤勉手当)の支給額に反映している。

また、前年度の業績・能力評価に基づき、本給の昇給(昇号)を実施するとともに、過去2年分の業績・能力評価に基づき、昇格(昇級)を実施している。

III 総人件費について

区 分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額	千円	千円	千円
(A)	1,785,739	1,945,051	2,152,037
退職手当支給額	千円	千円	千円
(B)	18,816	59,251	78,623
非常勤役職員等給与	千円	千円	千円
(C)	5,301	5,362	5,510
福利厚生費	千円	千円	千円
(D)	260,966	303,163	321,331
最広義人件費	千円	千円	千円
(A+B+C+D)	2,070,822	2,312,827	2,557,501

注:中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

1. 総人件費について

「給与、報酬等支給総額」は前年度比110.6%、「最広義人件費」は前年度比110.6%となっている。主な増減要因は以下の通り。

- ・業務量増加に伴い、職員数(221名→238名)が増加したこと。
- ・人事院勧告を踏まえた本給改定及び期末・勤勉手当基礎額の見直し、人材確保の観点から初任給の引き上げを実施したこと。
- ・本機関の業務は、国の審議会で議論された制度の詳細設計及び運用、電気事業者に対する監視・検証・指示並びに全国的な調整・取りまとめ等、本省において行われる業務に相当するものと考えられることから、国の本府省業務調整手当を参考として、新たに業務調整手当を創設したこと。

2. 退職手当について

【役員の退職手当】

役員退職手当については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)を踏まえ、支給率の調整率を83.7/100としている。

【職員の退職手当】

職員の退職手当については、国家公務員退職手当法に準じた算式を定めている。現時点では「退職給付水準の官民比較」(平成29年4月人事院報告)の主旨をはじめ、極めて高度な専門知識を有する要員を確保する必要性から、支給率の調整率を87/100としている。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、本機関が特に必要があると認めた場合は、定年に達した日以降最初の3月31日に退職するものとする。定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない職員については、満65歳まで再雇用する。

嘱託(再雇用)の委嘱期間は、1年以内とし、満65歳に達した日の属する月の末日を限度とする。ただし、必要があると認めた場合は、65歳を超えて委嘱することができる。

嘱託の給与については、常勤嘱託については月額を、非常勤嘱託については日額をそれぞれ基本とし、業務の内容、経歴等を考慮して決定する。

V その他