

職員等の確保等に関する中長期方針（案）

2017年4月

電力広域的運営推進機関

I. はじめに

本機関は、電気事業者が営む電気事業に係る電気の需給の監視及び電気事業者に対する電気の需給の状況が悪化した他の電気事業者への電気の供給の指示等の業務を行うことにより、電気事業の遂行に当たっての広域的運営を推進することを目的としており、業務運営に当たっては、

- ・ 平常時、緊急時を問わず、電気の安定供給体制を抜本的に強化し、あわせて電力コストの低減を図るため、全国大での需給調整機能を強化すること
- ・ 特定の会員の立場に偏らない中立性を堅持し、各会員間並びに定款第24条に定める各グループ（送配電事業者グループ、小売電気事業者グループ、発電事業者グループ）間の公平性を確保すること
- ・ 適時、適切な情報公表に努め、業務の透明性を高めること
- ・ 需要家の負担を軽減しその利益を確保すること

を基本方針としている。

この目的、基本方針に基づく本機関の業務は、例えば、全ての電気事業者の需給に関する計画の取りまとめ及び供給信頼度の評価、全国の広域連系系統の整備計画の策定、系統アクセスの受付、流通設備の作業停止に係る調整及び妥当性の評価、会員間の紛争解決等、いずれも電気事業者等に対する指導的役割を担うものであり、当該業務に携わる役職員は、全ての電気事業者に対する指導者又はコーディネーターとしての役割を果たすことが期待される。

よって、本機関の役職員一人ひとは、公益に貢献しようとする使命感や気概、将来の電気事業のあるべき姿に対する思慮や見識、法令の規定とその趣旨に関する知見と実務への応用力、事業者からの独立・中立性と事業者間の公平性を固く守る倫理観、電力技術や関連制度・政策に関する専門性、社会とのコミュニケーションを的確に行える説明能力・協調性等の資質を備えるべきであり、本機関はそのような人材を将来にわたり確保又は育成し続けなければならない。

国の制度設計ワーキンググループで、本来本機関の職員は、中立性確保等の観点から、事業者からの出向者でなくプロパー職員を中心に構成すべきと指摘されている。政府からは、国全体の課題として女性の積極的活用方針が示されている。こうしたことも考慮しつつ、職員の確保や人材育成のあり方を検討していく必要がある。

これら課題に関する本機関の取組みの指針とするため、業務規程に基づき、本方針を制定するものである。

<参考：業務規程より>

(職員等の確保等に関する中長期方針)

第15条 本機関は、前3条を踏まえ役職員の登用、確保及び配置・育成に関する中長期的な方針を定期的に定める。

(専門的知見を有する者及び女性の積極的登用)

- 第12条 本機関は、弁護士、会計士及び送配電等業務の運用に関する専門的な知見を有する者を役員又は職員として常に確保し、業務運営上の適切な助言を得る。
- 2 本機関は、役員及び職員の確保に当たり、女性を積極的に登用する。

(職員の確保)

- 第13条 本機関は、業務遂行に必要な能力、多様な知識及び経験を有する十分な数の職員を確保する。
- 2 前項の職員の確保は、期間の定めのない雇用、有期雇用又は出向者の受入れ等により行う。
- 3 本機関は、期間の定めのない雇用及び有期雇用により職員を採用するときは、本機関のウェブサイト等で人材要件を告知する等、透明、公正な手段により行う。
- 4 本機関は、出向者の受け入れにより職員を確保するときは、出向者が、その出向元から、圧力又は働きかけその他の不当な影響を受けることのないよう、出向協定書等において必要な取決めを行う。

(職員の配置)

- 第14条 本機関は、次の各号に掲げる事項を踏まえ、職員の配置を行う。
- 一 業務の円滑な遂行及び本機関の組織の活性化に資すること。
 - 二 各人の雇用形態、能力、知識及び経験を十分に勘案すること。
 - 三 監事及び監査室が、独立的な立場から効果的な監査を実施できること。
 - 四 調査及び研究の業務が、高い水準で継続的に実施できること。
- 2 本機関は、出向者を職員として配置するときは、次の各号に努めるものとする。
- 一 同一の事業者区分からの出向者が特定の業務に著しく偏ることがないようにすること。
 - 二 多様な職種の経験者を各部等に偏りなく配置すること。
- 3 本機関は、期間の定めのない雇用又は有期雇用により採用した職員を各部等に偏りなく配置するよう努める。

<参考：人件費にかかわる予算審査方針等>

(電力取引監視等委員会 平成28年3月4日)

<電力広域的運営推進機関の平成28年度予算案に係る審査方針>

3. 今般の電力システム改革により広域機関が担うこととなった電力安定供給や電力会社間との調整のためには、電力系統利用に関する様々な情報を集め、それを幅広く分析することが必要であり、広域機関としての高度な知見を有する人材の確保やその育成が極めて重要であることに鑑み、役職員の人件費等について真に必要なものを着実に計上しているかの観点からも審査を行う。

(第22回 電力取引監視等委員会 平成28年3月4日 議事録より抜粋)

○都築ネットワーク事業監視課長の発言

「まず、この文脈は、制度設計、制度改革に対して、広域機関が集約している情報、あるいは広域機関が果たすべき役割が大きいものでありますので、そこに対して150名の組織というところでございますが、本当に必要なものについては、スタッフの量、それからクオリティーが保たれるということが非常に重要だと考えております。そうした観点から、「着実に」という文言を用いております。もう一点の「真に」と申し上げている点は、ないよりはあったほうがましだという話というのが無尽蔵に広がっていくということで、ただ大きくすればいい、充実させればいいということではないと思っております。

これは、冒頭申し上げたように、託送料金で運営費が賄われているというところとも関係しておりまして、それとの関係で無尽蔵に広がる趣旨ではない。本当に必要なものというのはちゃんと確保されるという趣旨で、最後のところの表記をしているものでございます。」

○八田委員長の発言

「この方針では、広域機関については、やはりその知見が高まることがある意味で最終的に長期的には託送料金の引き下げにもつながるわけだから、そこには十分な資源を投じるべきだと。ただし、無駄になると困る、許すわけではないということですね。」

Ⅱ. 職員等の確保等に関する中長期の方向性

1. 専門的知見を有する者の確保（業務規程第12条第1項関係）

業務規程において、「弁護士、会計士及び送配電等業務の運用に関する専門的な知見を有する者を役員又は職員として常に確保し、業務運営上の適切な助言を得る」と規定しており、具体的には以下の通り進める。

① 弁護士等のリーガルスタッフ

弁護士等のリーガルスタッフ（法学部等の卒業者又は法令若しくは企業内規程類の作成・管理実務の経験者）を各部等に置き、文書作成における合理性及び緻密性の確保等、業務全般の質の向上を図る。

リーガルスタッフのうち、弁護士資格保有者は、事務局に若干名配置し、本機関の業務全般に関して、法的な観点からの助言を得るとともに、その知見を系統利用ルール策定等の実務に活用する。

また、監事のうち1名を原則として弁護士資格保有者とする。

なお、職員として確保する弁護士は、直接の雇用又は所属する弁護士事務所からの出向の形態をとることとし、いずれの場合も任期付の契約を基本とする。

② 会計士

予算及び決算の妥当性並びに日常の会計処理及び金銭取扱いの適切性を確保するため、監事のうち1名は公認会計士資格の保有者とし、監査を通じて適切な助言を得ることとする。

③ 送配電等業務の運用に関する専門的知見を有する者

送配電等業務の運用に関する専門的知見を有する人材は、当面多くが各電気事業者に従事していることを踏まえ、以下のとおり、短期と中長期のそれぞれの時期毎に確保の考え方を示す。

a. 短期（業務開始～当面の間）

送配電等業務（具体的内容は下記）の運用に関する知見を有する人材を早期かつ確実に確保するため、原則として電気事業者又は発電設備を維持若しくは運用する事業者（以下「電気事業者等」という。）からの出向により確保する。

但し、人材の確保を継続的、安定的に行う観点から、大学・大学院における電気工学系研究科等の卒業予定者等を対象とした新卒採用についても進めていくものとする。

<具体的な業務内容>

- ・計画業務（需要想定、供給計画、流通設備計画、系統アクセス等）
- ・運用業務（需給計画、需給バランス・周波数調整、作業停止調整、連系線利用管理等）
- ・上記各業務に関連する計算機システムの開発又は維持運用業務

b. 中長期

中途採用及び新卒採用を継続的に行い、送配電等業務の運用に関する専門的な知見をもつプロパー職員が事務局の主力となるよう、出向者からの技術移転を含む人材育成を着実に進める。

具体的には、業務ローテーション（異動）、内部及び外部での研修、関係事業者・団体への出向派遣等を通じて専門性を付与し、関係事業者との調整・指導等、本機関の業務を的確に遂行できるよう育成していく。

※事務局全体のプロパー化方針及び人材育成方針は後述。

④ シニア人材等

送配電等業務や電気事業制度に関する豊富な知識、経験及び後進育成の意欲を有するシニア人材や、エネルギー政策、電気事業制度等に関する優れた見識を有する人材については、その知見を積極的に取り入れ、活用することにより、本機関の専門性及び意思決定の的確性の向上に寄与すると考えられることから、公正な採用手続きを経ることを前提に、若干名を常勤又は非常勤の参与、シニアスタッフ等の嘱託として確保することとする。

2. 女性の積極的登用（業務規程第12条第2項関係）

業務規程において、「役員及び職員の確保に当たり、女性を積極的に登用する」と規定しており、これに基づき、以下の取組み（ポジティブアクション）を行う。

① 勤務制度、執務環境の整備

－勤務時間の繰上げ・繰下げなど柔軟な勤務制度、育児休業・休暇制度等の活用促進、ならびに制度等の充実を図る

② 役員及び職員に対する研修、意識啓発

－国の女性活用方針、本機関の勤務制度、セクシュアルハラスメントの防止、ワークライフバランス等に関する研修の実施

③ 女性の積極的採用・登用

－採用活動において、女性志望者の増加につながる活動を実施
－出向受入の際、女性の積極的な派遣を要請
－管理職への積極的登用

④ 数値目標

－内閣府等による指示に基づき目標値を設定し、その数値及び実績については理事会において確認する

3. その他必要な能力等を有する職員の確保（業務規程第13条第1項関係）

業務規程において、「必要な能力、多様な知識及び経験を有する十分な数の職員を確保する」と規定しており、上記1.に記載した以外の必要な人材の確保については、以下のとおり進めることとする。

① 小売電気事業及び発電事業に関する知見及び、調査分析に関する知見を有する人材

本機関における業務運営の中立性確保の観点から、また、機関において制度設計や業務運営を実施するにあたり、電気の小売及び再生可能エネルギーを含む発電事業に関する知見や調査分析の知識・技術が有益であるため、それらの知見や能力・技術を有する者も職員として確保していく。

確保の方法は、短期的には電気事業者等からの出向受入により、中長期的には中途・新卒採用及び本機関における人材育成により確保する。

② 管理等業務に関する知見を有する人材

業務規程第14条第1項第3号に規定したとおり、本機関の監事及び監査室は、独立的な立場から効果的な監査を行う必要があることから、監査室には法人の内部監査業務に関する知識及び経験を有する職員を置く。当該職員は、必要に応じ、監事による監査の円滑な実施を支援する役割も担う。

総務、広報、人事、経理、情報システム（広域機関システムを除く事務システム等）といった本機関が法人として活動するために必要な支援機能についても、必要な知見を有する人材を常時確保する。

ただし、これらの職務内容は一般的なものであり、本機関でコストをかけて人材育成する必要性は低いことを勘案し、確保の方法としては、短期的には電気事業者等からの出向受入により、中長期的には、各部等において核となる職員は中途採用等により、それ以外の職員は任期付雇用や委託契約等により即戦力を採用する方向とする。

また、幹部職員育成の観点から、計画部又は運用部のプロパー職員を総務部等に一時的に異動させることも視野に入れることとする。

なお、紛争解決対応室の職員もこれに準じて確保を行う。

4. 職員のプロパー化の考え方

国の制度設計ワーキンググループで指摘されているとおり、本機関の業務の公益性、社会から求められる中立性に鑑みれば、発足当初の出向者中心の事務局組織を、中長期的には、電気事業者等からの出向に依存しないプロパー職員中心の組織へと変えていく必要がある。

このことを前提に、以下の各点にも留意しつつ、事務局職員のプロパー化に継続的に取り組む。

- ・長期的に安定した組織を作る観点からは、継続的な採用・退職の新陳代謝が行われる、新人～ベテランのバランスが取れた人員構成を指向すべきであり、毎年一定数の採用を行う「採用の継続性」に意を用いる必要がある。
- ・採用の継続性ととも、予定外の退職や業務量の増加に迅速に対応するため、随時必要なスキルを有する人材を中途採用及び出向受入により確保していく、「採用の柔軟性」も重要である。
- ・業務開始当初、全ての職員が業務に十分習熟していない段階から、人材育成に多くのマンパワーを割くことは難しく、当面は新卒採用だけでなく、即戦力又はそれに近い能力を持つ者の中途採用を組み合わせることが適当と考えられる。
- ・採用を継続することでプロパー職員の比率を高めていくが、職員の研修派遣に伴う事業者との人事交流等により、将来的にも一定数の出向者は確保し続けるものと考えられる。
- ・プロパー職員を出向者と置き換えていく過程で、本機関の専門性や業務処理品質が低下することのないよう、技術継承及び教育研修を適切に行うとともに、優秀な人材の採用に資する職員の処遇体系を構築する必要がある。

5. 職員の配置、育成（業務規程第14条関係）

①職員の育成

職員の育成に当たっては、異動により多様な職務経験を積ませること（OJT）を基本とし、補完的に、本機関内外の研修や自己啓発を支援する仕組みを整備することとし、具体的には以下の通り進める。

a. 人事異動

異動については、採用当初は定型的又は比較的容易な内容の業務を付与し、異動を重ねる毎に徐々に高度・困難な業務を付与していくといったように、ステップアップを意識して行うことを原則とし、頻度は2～3年毎に1回を目途とする。（ここでいう異動には、同一部内における担当業務の変更も含む。）

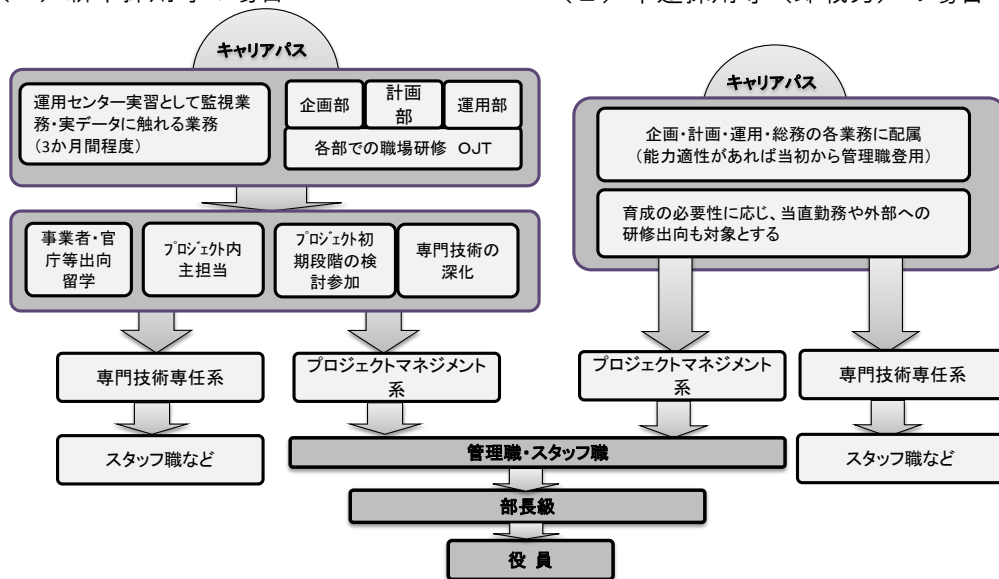
また、各人のキャリア形成において有益と考えられるときは、電気事業者等或いは海外の送配電関係機関への出向派遣による育成も視野に入れることとする。

長期の育成の結果、一定の専門的知見、業務処理・調整能力が備わった者は、役職として登用し、主として管理・調整の業務に携わらせ、複数の役職ポストを経た将来、本機関の幹部として中心的役割を担うことを期する。

プロパー職員のキャリアパスのイメージは以下の通り。

(1) 新卒採用等の場合

(2) 中途採用等（即戦力）の場合



b. 研修制度

職員の能力開発を積極的に支援するため、次のとおり研修制度を整備する。

- ・採用時研修（形式：座学・見学 対象：新規採用者）
電気事業全般に関する制度及び実務の概要、電力系統の運用に関する基本的知識を付与するとともに、就業規則、職員行動規範等、業務遂行上の基本的ルールについて周知徹底する。
- ・コンプライアンス研修（形式：座学 対象：全職員）
本機関の基本方針（中立性、公平性及び透明性の確保）、職員の行動規範、その他職員として求められる倫理観、コンプライアンスに関する意識定着を図るため、定期的に全職員が受講する。
- ・定期講座（形式：座学 対象：希望する職員）
半年に1回程度、電気事業に関する政策担当者、研究者、実務者等を招聘し、又は内部講師により、内外の事業制度及び技術動向に関する講義及び質疑を行う。
- ・外部研修（形式：出張、対象：事務局長又は部長が指名する社員）
外部の各種団体が主催するセミナー、シンポジウム等に職員を参加させ、業務に関する専門的知見を拡充させる。（毎年一定の予算を確保し、所属長が、公平性に配慮しつつ計画的に職員を派遣する。）
- ・研修派遣（形式：出向 対象：理事長が指名する職員又は希望する職員）
電気事業者をはじめとする法人や電気事業関連団体等に職員を一定期間（1～2年程度）派遣し、実務経験を積ませる。
対象者は、原則として、新規採用から数年経過した職員、その他各人の能力、適正及び将来のキャリアプランを勘案して派遣することが望ましいと判断できる職員とし、定期的に本人の希望も確認したうえで決定する。
なお、国際感覚を付与する観点から、海外の電気事業関連機関・団体への出向に向けた調整も進める。
- ・自己啓発支援（形式：助成金の支給、対象：希望する職員）

職員が、業務上有益な知識・技能の習得のため、通信教育の受講、資格試験の受験等を行う際、一定の範囲内で費用の一部を助成する。また、推奨資格取得時や試験において一定水準以上の結果に対し報奨金等による支援を行う。

※上記は現時点で想定される主な研修であり、今後、業務上の必要に応じて随時追加要否を検討する。

②出向者等の配置

電気事業者等からの出向者等の配置について、業務規程第14条第2項及び第3項に

- ・同一の事業者区分からの出向者が特定の業務に著しく偏ることがないようにすること。
- ・多様な職種の経験者を各部等に偏りなく配置すること。
- ・期間の定めのない雇用又は有期雇用により採用した職員を各部等に偏りなく配置するよう努める。

と定めており、これに基づき、業務開始当初から、発電、送配電、小売の各事業者区分からの出向者及びプロパー職員を各部等にバランスよく配置し、中長期的に進めるプロパー化に伴い、出向者が減少する際もバランスが大きく崩れることがないよう留意して運用する。

Ⅲ. 中長期方針の見直し

この中長期方針については、次年度の事業計画及び中長期的な業務等の見通しを踏まえつつ、見直しの要否を検討し、原則3年ごとに定めるものとする。

以上