

「職員等の確保等に関する中長期方針」（平成27年4月） の見直しについて

発足当初に制定した方針について、発足時であることを反映した記載及び、参照規程変更(条ずれ)に伴う修正等を行い、2017年4月版を定める。

機関の目的、基本方針に基づき、（一部略）

- ・ 機関は、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りには、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。

変更ポイント

- ◆ 現行の記載に対し、変更なし

■ 業務規程に基づき策定

(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**とともに、出向者に対する人事評価を適切に行う。

(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。

■ 人件費に係る予算審査方針及びその説明を追記

(電力取引監視等委員会 平成28年3月4日)

<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、電力システム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)

【抜粋】

○都築ネットワーク事業監視課長 ご質問ありがとうございます。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 ほかにございませんか。——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の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。

1. 専門的知見を有する者の確保

1. 専門的知見を有する者の確保 (12条第1項関係)

①弁護士等のリーガルスタッフ

- ・企業内規程類の作成経験者等を配置、弁護士資格保有者は事務局に直接雇用または出向として配置。監事1名は弁護士資格保有者。

②会計士 監事1名は公認会計士資格保有者

③送配電等業務運用に関する専門的知見を有する者

a. 短期（業務開始～当面の間）

出向により確保。大学（院）の卒業予定者等を対象とした新卒採用も当初より取り組みを進める。
日本電力調査委員会の実務経験者等を公募により採用する。

b. 中長期

中途採用及び新卒採用を継続的に行い、プロパー職員が事務局の主力となるよう技術移転・人材育成を進める。

④シニア人材等 若干名を常勤または非常勤の参与、シニアスタッフ等の嘱託として確保

変更ポイント

下線部分の変更

- ◆ 大学・大学院の卒業予定者等を対象とした新卒採用も「当初より取り組みを進めていく」。
- ◆ 「日本電力調査委員会からの採用」に係る部分を削除。

2. 女性の積極的登用 (12条第2項関係)

① 勤務制度、執務環境の整備

勤務時間の繰り上げ・繰下げなど柔軟な勤務制度・育児休業・休暇制度等の制定

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、セクシャルハラスメントの防止等に関する研修の実施

③ 女性の積極的採用

- 複数の応募者が同水準の評価である場合は、女性を優先して採用

- 出向受入の際、女性の積極的な派遣を要請

④ 数値目標

平成27年度目標 役員に占める女性の割合：最大7名の内1名。管理職に占める女性の割合：13%

参考：内閣府「独立行政法人等における女性の登用促進について」（平成26年3月28日）による独立行政法人等の27年度末までの数値目標「役員に占める女性の割合 6%程度、管理職に占める女性の割合 13%」

変更ポイント

下線部分の変更

- ◆ ① 制度は制定済みであることから、「勤務制度の活用促進ならびに制度等の拡充を図る」へ変更
- ◆ ② 「ワークライフバランスに関する研修」を追加
- ◆ ③ 標題「積極的採用・登用」に変更。項目を「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」へ変更し、「管理職への積極的登用」を追加
- ◆ ④ 内閣府等が掲げる目標値に関する調査対応・目標値の設定について、経産省から指示を受けており、「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」へ変更

(参考：内閣府「政策・方針決定過程への女性の参画拡大について（平成28年4月28日）による独立行政法人等の平成32年度末目標値「役員に占める女性の割合 13%、管理職に占める女性の割合 15%」)

※ 3/1現在 役員14.29% 1/7名、 管理職 13.04% 6/46名

3. その他必要な能力等を有する職員の確保

3. その他必要な能力等を有する職員の確保 (13条第1項関係)

①小売電気事業及び発電事業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、送配電等業務の運用だけでなく、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を有する人材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電力・エネルギー市場の調査分析に関する知見を有する人材

- ・業務規程第14条第1項第4号に規定したとおり、本機関における調査・研究業務を高い水準で実施する必要があることから、業務開始当初から、コンサルティングファーム等において内外の電力・エネルギー市場環境の調査に携わった経験をもつ人材を、任期付雇用契約又は出向受入の形態で常時若干名確保する。

変更ポイント

下線部分の変更

- ◆「その他」の能力であり、独立した項目というより、人材の属性として確保できれば良いため、1つにまとめる。

①小売電気事業・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

- ・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。

3. その他必要な能力等を有する職員の確保 (13条第1項関係)

③監査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。

④総務等に関する知見を有する人材

- ・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。

変更ポイント

下線部分の変更

◆ 管理業務の人材確保策として一つにまとめる

「③監査に関する知見を有する人材」を「②管理等業務に関する知見を有する人材」へ変更。

「④総務等に関する知見を有する人材」を削除。その説明内容については変更なし。

4. 職員のプロパー化の考え方

4. 職員のプロパー化の考え方

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移行していく。

- ・ 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。
- ・ 採用の継続性ととともに、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。

変更ポイント

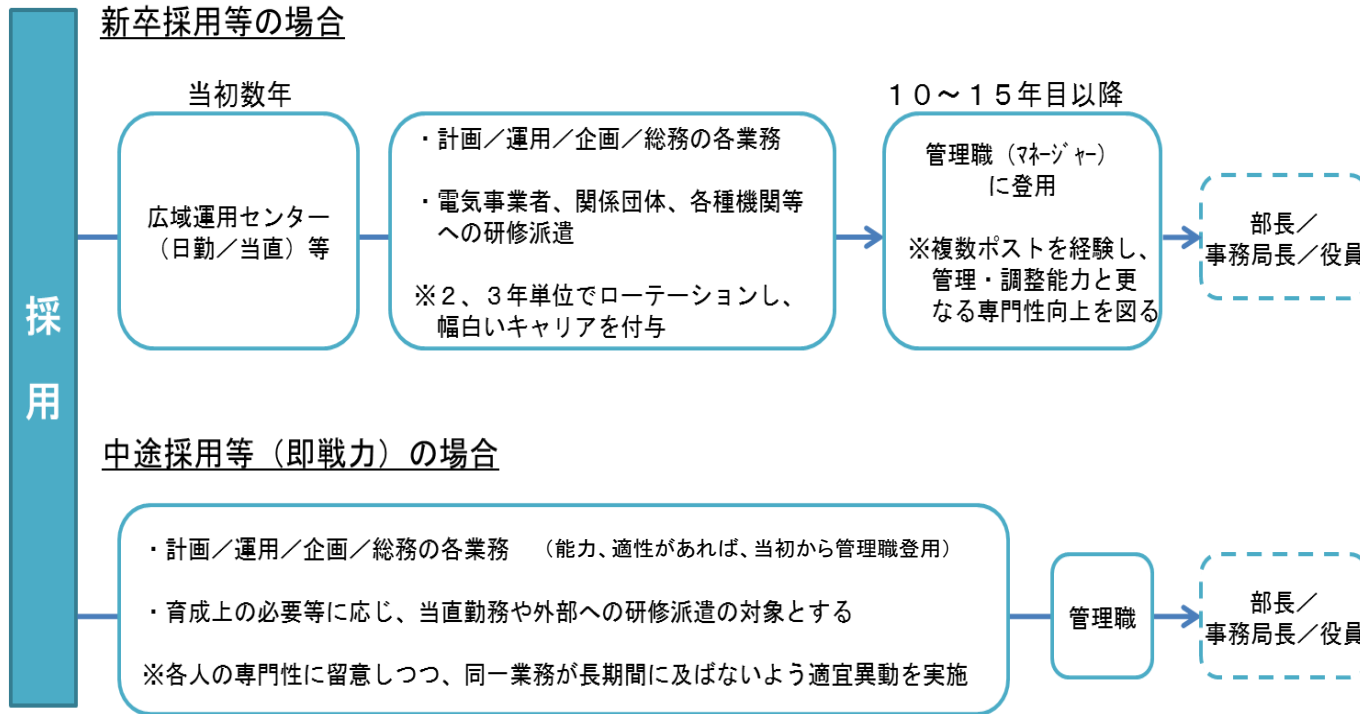
- ◆ 現行の記載に対し、変更なし

5. 職員の配置、育成 (第14条関係)

①職員の育成 多様な職務経験 (OJT) を基本、補完的に機関内外の研修や自己啓発

a. 人事異動

- ・ 採用当初は定型的・比較的容易な業務、異動 (2~3年毎) を重ねて高度・困難な業務へ
- ・ 電気事業者等あるいは海外の送配電関係機関への出向派遣も視野に入れる
- ・ 長期育成の結果、役職登用し管理・調整業務、複数役職ポストを経て、幹部として中心的役割へ



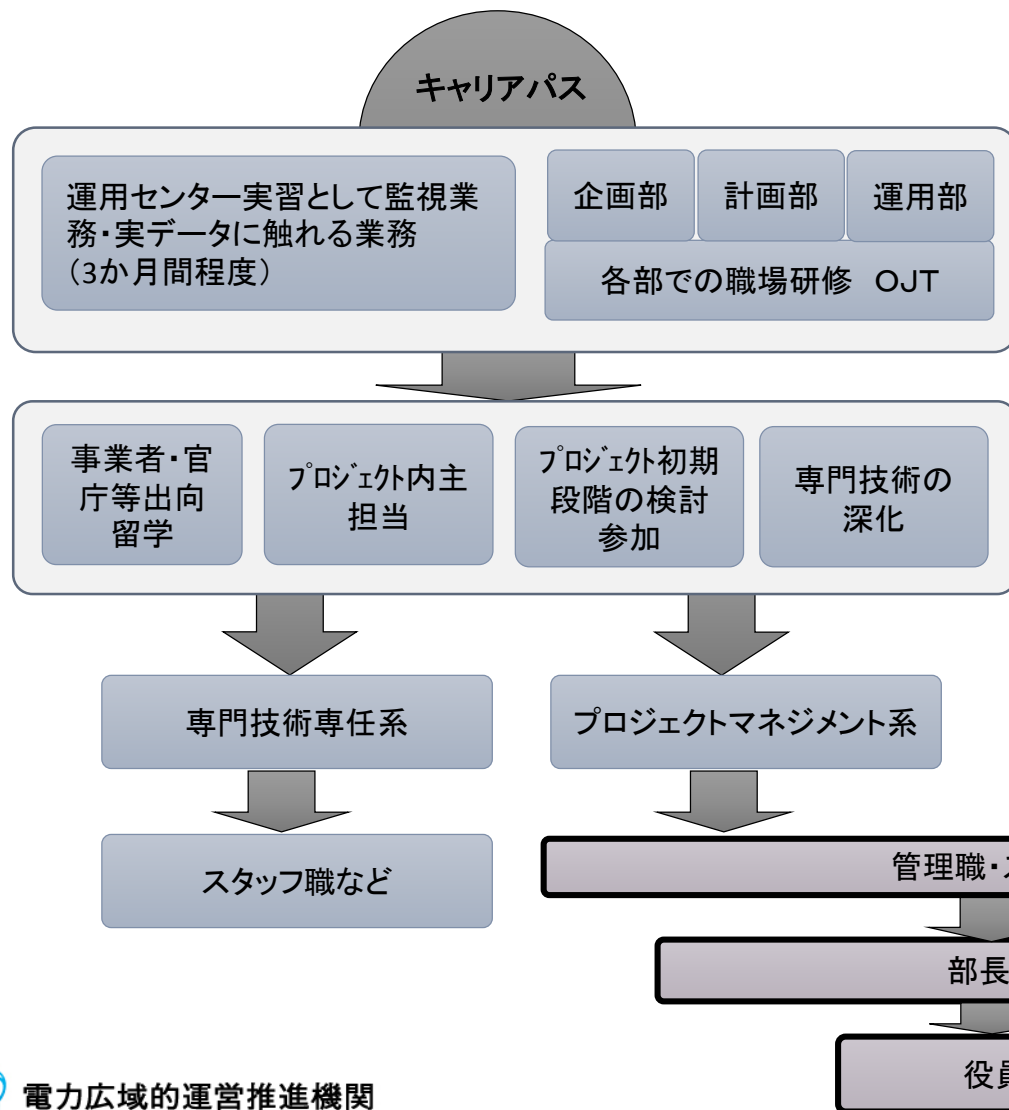
変更ポイント

◆ 新卒採用者について、広域運用センターの「当初数年」を見直し、キャリアパスのイメージを表示

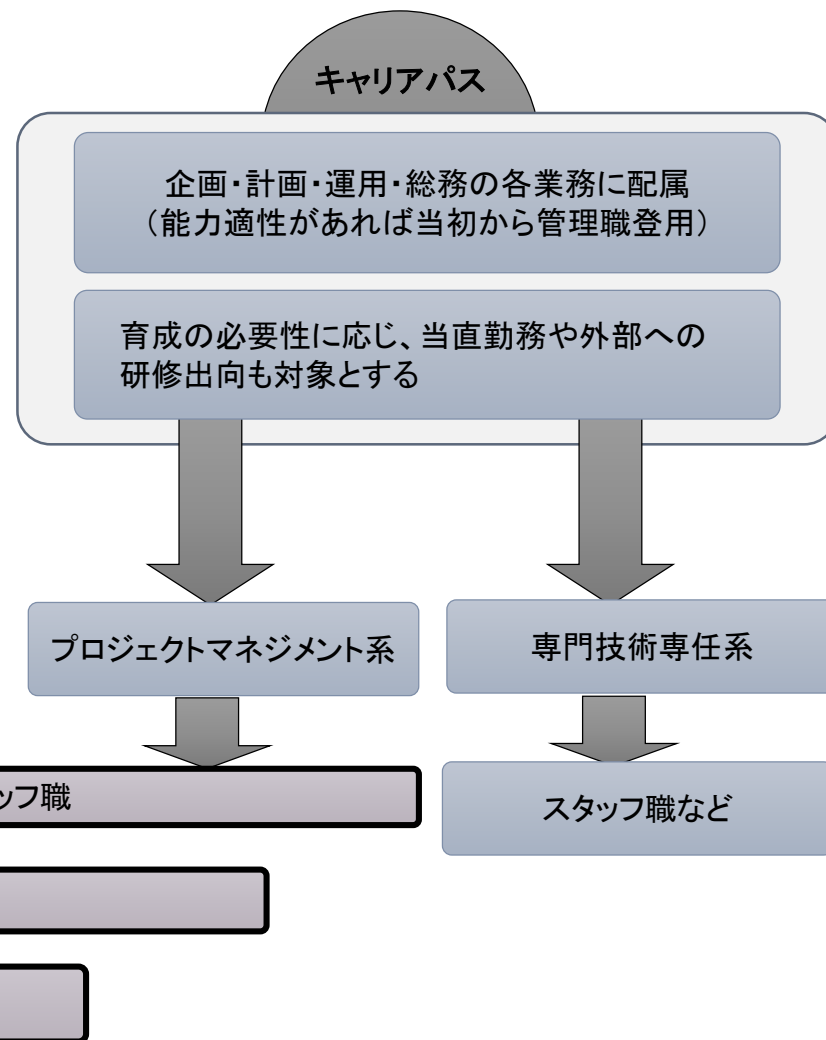
図の差し替え

■ キャリアパスのイメージ

(1) 新卒採用等の場合



(2) 中途採用等（即戦力）の場合



5. 職員の配置、育成

続き①職員の育成 多様な職務経験（OJT）を基本、補完的に機関内外の研修や自己啓発

b. 研修制度 想定される研修、業務上の必要に応じて随時追加要否を検討

- ・ 採用時研修 電気事業全般に関する実務の概要、電力系統運用基本的知識、業務遂行ルール
- ・ コンプライアンス研修 行動規範、倫理観、コンプライアンスの意識定着を定期的に全社員が受講
- ・ 定期講座 半年に1回程度、内外講師により、事業制度・技術動向の講義・質疑
- ・ 外部研修 外部団体主催のセミナー等への参加
- ・ 研修派遣 電気事業者他法人、電気事業関連団体等への1～2年派遣、海外も含む。
- ・ 自己啓発支援 業務上有益は知識・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の費用の一部を助成する

変更ポイント

- ◆ 取得必須資格は無いが資格取得を推奨する。知識・技能習得は外部研修の活用も可能。
「推奨資格取得時や試験における一定水準以上の結果に対し、報奨金などによる支援を行う」を追加。

②出向者等の配置

業務開始当初から、発電、送配電、小売の各事業者区分から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無いよう留意して運用する。

変更ポイント

- ◆ 現行の記載に対し、変更なし

この中長期方針については、毎年、次年度の事業計画の策定と併せて見直しの要否を検討し、至近の採用計画に反映させることとする。

変更ポイント

- ◆ 毎年の事業計画だけでなく中長期的な業務見通しも踏まえること、業務規程に記載されている『定期的に定める』を数値化する。

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。」

本方針の反映・活用は、要員計画の策定、採用実務、配置等の広範囲にわたるため、記載を省略

以上