

第1号議案

「職員等の確保等に関する中長期方針」の改定について

(案)

業務規程第15条の規定に基づき、本機関における役職員の登用、確保及び配置・育成に関する中長期的な方針「職員等の確保等に関する中長期方針」について、機関内での議論を踏まえ、別紙のとおり、変更する。

以上

(添付資料)

別紙 「職員等の確保等に関する中長期方針」の改定について

「職員等の確保等に関する中長期方針」の 改定について

2022年10月
電力広域的運営推進機関

<背景>

- ◆ **広域機関は**、電気の需給の監視や電気の供給の指示といった広域的運営を推進することを目的として設立された組織。**発足後**、容量市場の運営業務の追加、FIT/FIP賦課金管理業務等の追加等が行われ、**非常に幅広い役割を担っている**。
- ◆ 業務の性質から、電力技術や関連制度・政策に関する専門性が求められる職責が多くあるだけでなく、会計や情報システム等の電力以外の分野の技能、プロジェクトマネジメントなどのスキルや経験、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等、**職員には多岐にわたる資質が求められる**。
- ◆ 発足当初は国の制度設計ワーキンググループにおいて、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はなく、プロパー職員を中心に構成すべきと指摘されていた。ただ、近年においては、業務の専門技術性の高さなども鑑み、**大手電力出向者比率の計画的な引き下げ（2025年度に50%目標）としつつも、スキルの高い職員の確保・プロパー職員のスキル向上の重要性を指摘いただいている**ところ。

**出向者・プロパー職員を問わず、
優秀な職員が集まり、成長し続ける職場**である必要がある。

- プロパー：活躍と安定が両立する職場環境
- 出向元：わざわざ出向させてでも得たい経験等がある職場

<本方針の目的>

- 価値のある経験・成長を提供できる職場：広域機関でしかできない業務・経験の確保
- 成長の場の提供と適切な対価：適正な評価制度・研修制度・昇給制度
- 職場環境の維持：広域機関の職員として働きやすい職場の維持、ハラスメント対策等の充実

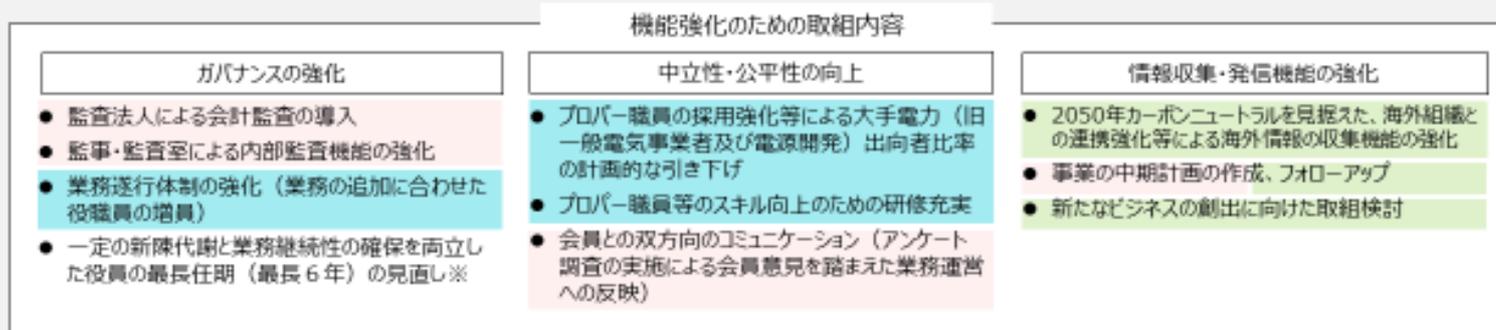
◆ 国の審議会である広域機関検証WGの取りまとめを受け、広域機関のアクションプランを策定。

第299回 電力広域的運営推進機関 理事会（2021年6月2日）第1号議案

2-3. 広域機関の将来像の実現に向けてのアクションプランの大方針

12

■ 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。



※2020年度中に一部役員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

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せられることから、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

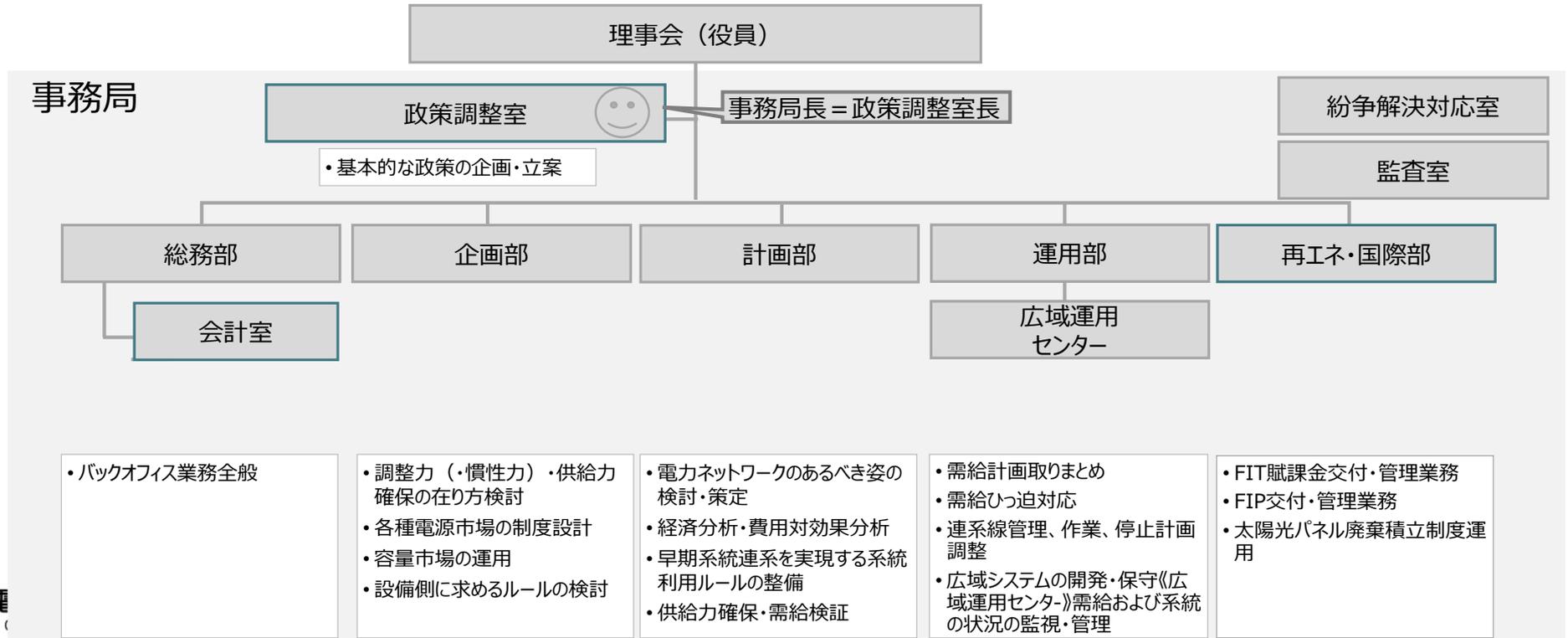
人材確保・人材教育

- ◆ 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

情報収集・発信機能の強化

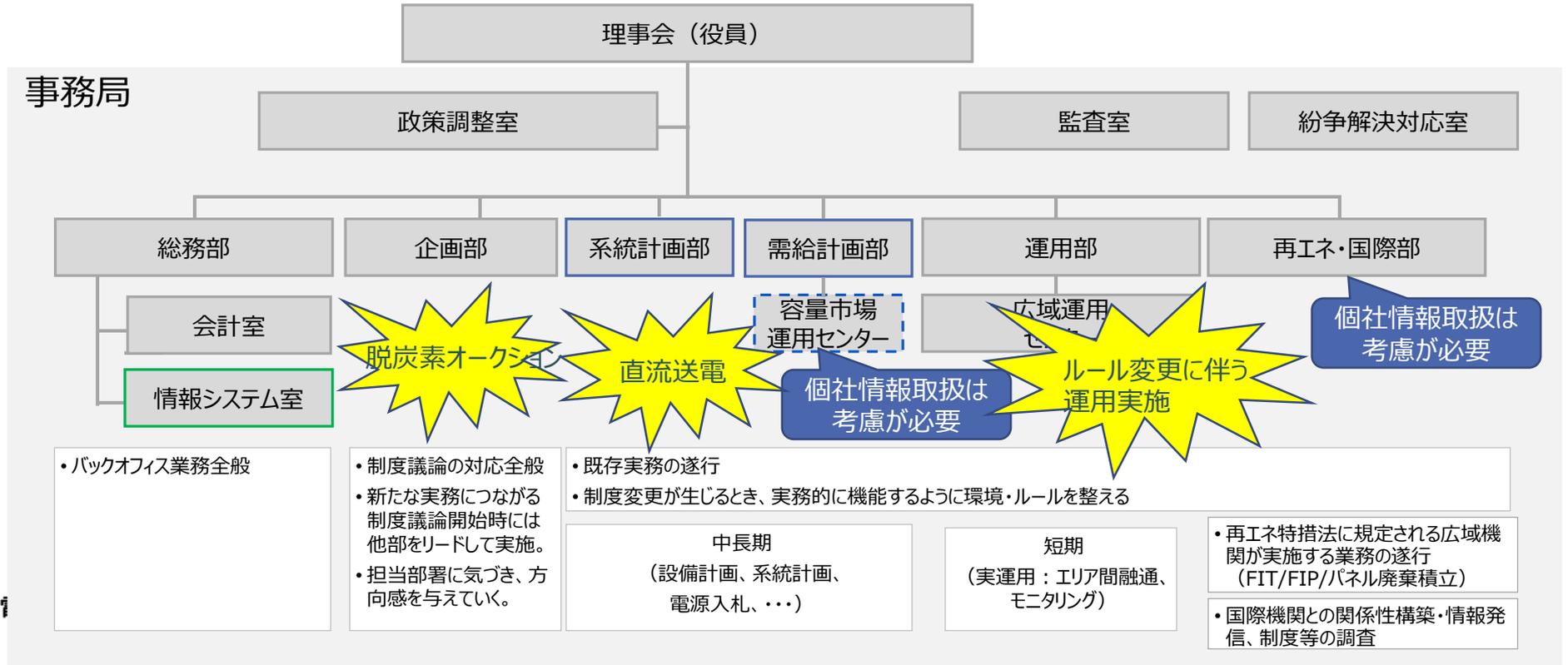
- ◆ 2022年度には配電事業ライセンスが開始され、会員種別も増加する。会員に有益な情報を提供する等が必要。
⇒会員向けサービス提供の整理
- ◆ 広域機関と同様の組織体は海外にも存在しないが、各機能を備える組織は存在する。海外での大停電時の対応、制度運用は広域機関の発展に活かすことも多いと考えられる。
⇒海外組織との連携強化
情報収集機能の強化

- ◆ 2015年4月に発足以降、広域機関が扱う業務は拡大傾向にある。**FIT・FIP交付金管理業務の移管等2020～2021年度に大きな業務追加**があり、組織改編を行うこととなった。
- ◆ 具体的には下記のとおり。
 - ① 2022年度から開始となるFIT・FIP関係業務の実施のため、新たに「**再生可能エネルギー・国際部**」を設置。
 - ② 2020年度の需給対応に係る各種取り組みなど、組織を横断して企画及び立案を進める必要性が高まっていることから、各部の所掌にとらわれず公平に全体を支えるため、**部の連携をサポートする「政策調整室」を設置**。政策調整室長は事務局長が兼務することとする。



<参考> 組織の概要 (変更案)

- ◆ 政策調整室は、先々を見据えて組織が抱える課題を整理し、方向性を作り上げ、各部の業務実施状況を確認する部署（＝事業計画・事業報告を徹底していく）。
- ◆ 企画部から容量市場運用業務を移管し、**制度を俯瞰してみる部署として企画部を再整理**。
- ◆ 直近、供給力確保・管理が大きな課題となる。現在の組織では、**容量市場担当と供給計画担当は別部署であるが、円滑な対応のため2部署を統合**する。
- ◆ 中立性・公平性の観点から、個社情報などを扱う部署にはプロパーを中心に配置する、競争に参加しない出向元に限定するなど必要な配慮を行う。



◆ 現行の関係規程は下記のとおり。

電力広域的運営推進機関 業務規程

(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**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。

(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

◆ 現行の関係規程は下記のとおり。

電力広域的運営推進機関 定款

第4章 役員

(役員職務及び権限等)

第29条 理事長は、特定の会員又は会員と密接な関係を有する事業者又は会員に関する特定の団体の利益を代表する立場でない者が就任し、本機関を代表するとともにその業務を総理する。

2 理事は、理事長を補佐して業務を管掌し、理事会であらかじめ定める順序により、理事長に事故があるときはその職務を代理し、理事長が欠員のときはその職務を行う。

3 第24条第1項各号に掲げるグループに属する事業者の役職員であった者が理事となるときは、各グループに属する事業者の役職員であった者から1名ずつ理事を選任しなければならないが、同一の事業者又は兼業者の役職員であった者から2名以上、本機関の理事を選任してはならない。

4～7 (略)

(議決権の配分)

第24条 会員の議決権は、議決権を有する会員を次の各号に掲げるグループに分類した上で、各グループの議決権の総数が等しくなるよう配分する。

一 送配電事業者グループ (一般送配電事業者、送電事業者、配電事業者又は特定送配電事業者である者)

二 小売電気事業者グループ (小売電気事業者又は登録特定送配電事業者である者)

三 発電事業者グループ (発電事業者又は特定卸供給事業者である者)

2～6 (略)

電気事業法第28条の15の規定による広域的運営推進機関の設立の認可の基準について

1. 定款に記載されている内容について、業務の運営が公正かつ適正に行われることが確実であると認められることの基準

(1)～(3) (略)

(4)

① 役員に関する次に掲げる事項

イ～ハ (略)

ニ 電気事業者の役職員であった者が役員となる場合、上記(2)③の各グループから1人ずつ役員を選出する旨及び当該役員は、各グループの利害にかかわらず、中立的でなければならない旨

ホ・ヘ (略)

(5) (略)

- ◆ 現行の方針は、広域機関の職員の方向性をプロパー化主軸にし、専門的知見を有する職員をどのように人材を確保していくかについて主に記載をしている。
- ◆ 国の審議会でも議論があったが、大手電力出向者比率については減少させるべく目標設定がなされたものの、他方で、ひっ迫等が頻繁に起きている近年、**電力技術の知見がないと務めることが難しい業務が多くあることについてもお認め**いただいております、バランスのとれた職員配置等も含め求められている。
- ◆ 今回定める中長期方針においては、プロパー出向者問わず活躍できる職場環境が提供できるよう必要な基盤を整備するための方針を示す。

<目次(現行)>

- I. はじめに
- 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：弁護士等のリーガルスタッフ、会計士、送配電等業務の運用に関する専門的な知見を有する者の積極的な採用、シニア人材の活用、新卒採用の実施
 - 2. 女性の積極的登用：制度・環境の整備、意識啓発、女性の積極的採用・登用・数値目標
 - 3. その他必要な能力等を有する職員の確保
 - 4. 職員のプロパー化の考え方
 - 5. 職員の配置、育成
- III. 中長期方針の見直し



<目次(変更案)>

- I. はじめに
- II. 職員等の確保等に関する中長期の方向性
 - 1. 広域機関でしかできない業務・経験
 - 2. プロパー・出向者比率の数値目標
 - 3. 採用計画 ※女性の積極的登用はこちらに記載
 - 4. 適正な評価制度・研修制度・昇級制度
 - ①職員
 - ②役員
 - 5. 職場環境の維持
- III. 中長期方針の見直し

- ◆ 出向元企業にヒアリングを実施したところ、**当機関への出向の期待**としては「**異業種との人材交流**」、「**現行制度への理解の深化**」等が挙げられた。特に「異業種との人材交流」については、コネクションとしての価値だけではなく、違う立場の文化を理解し、出向元の業務に活かすことを期待する声が多かった。
- ◆ 他方、出向の際のハードルを意識する声もあり、当機関の業務の性質上、技術系の職員が多くなるが、出向元においては、プレス対応や対外説明等は別の職員が行う等の役割分担となっている企業も多く、**広域機関で活躍するために必要なスキルへの不安**について発言があった。
- ◆ 上記を踏まえ、下記を実施する。
 - 全職員向け研修の提供：法務研修、報道対応研修
 - 理事長以下職員が自由闊達に議論ができる場（朝練）の提供

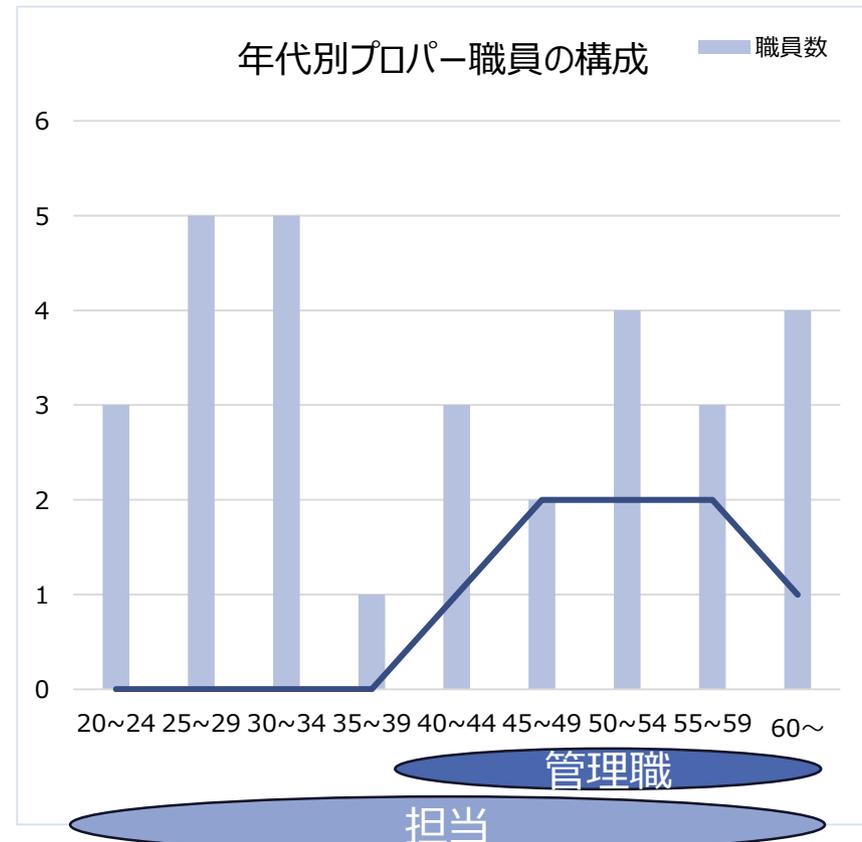
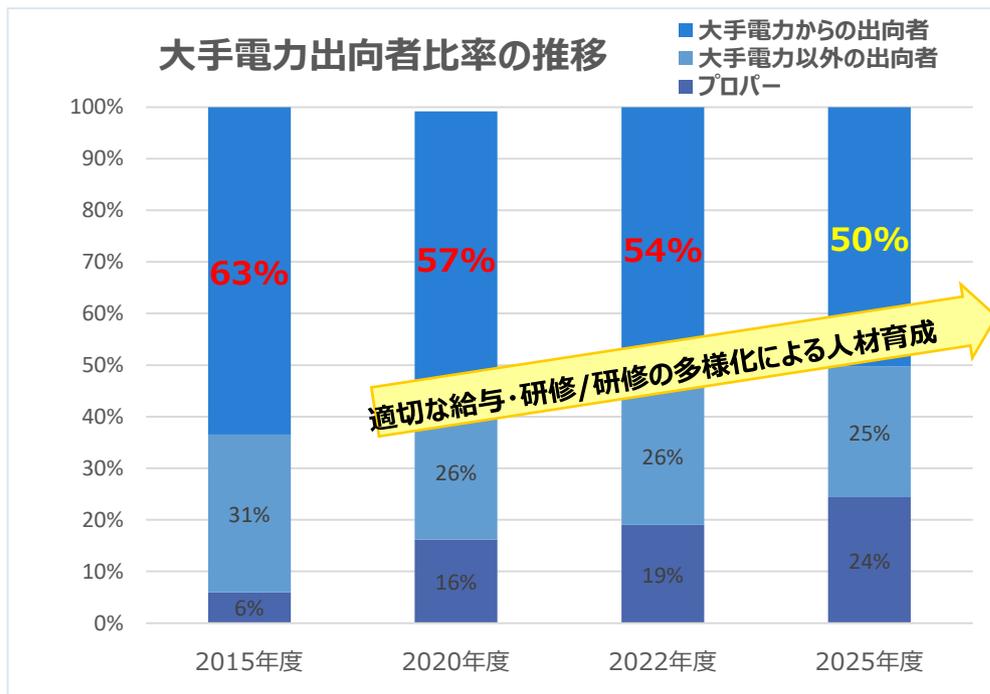
<広域で必要なスキルの研修>



<それぞれの職務の理解の場の提供>



- ◆ 国の審議会での議論を受け、公平性・中立性の観点から、**2025年度大手電力出向者比率50%未満を目標として取り組む**こととなった。
- ◆ 他方、世代間バランスについては、現在、広域機関のプロパー職員数は全体の2割。プロパー職員は、中間層に該当する年齢の層が薄い状態であり、**中途採用を重点的に行う必要**がある。
- ◆ なお、広域機関全体での管理職の割合は3割弱。出向者の管理職は大半が40代～50代前半であり、プロパーと出向者の管理職の年代のギャップも生じている。



- ◆ 採用は、機関内で策定される要員計画を元に、人事担当とプロパー管理職を主とした採用チームが中心となって採用計画を作り、実施する。
- ◆ 要員計画は、事業計画・中期事業方針を策定していく際に明らかになる、各年度の重点業務を考慮し、策定。
- ◆ なお、第5次男女共同参画基本計画において、独立行政法人、特殊法人及び認可法人の管理職に占める女性の割合については、2025年度末までに18%、役員に占める女性の割合については20%とする成果目標が設定されている。当機関においても可能な限り早期達成を目指し取り組んでいく。

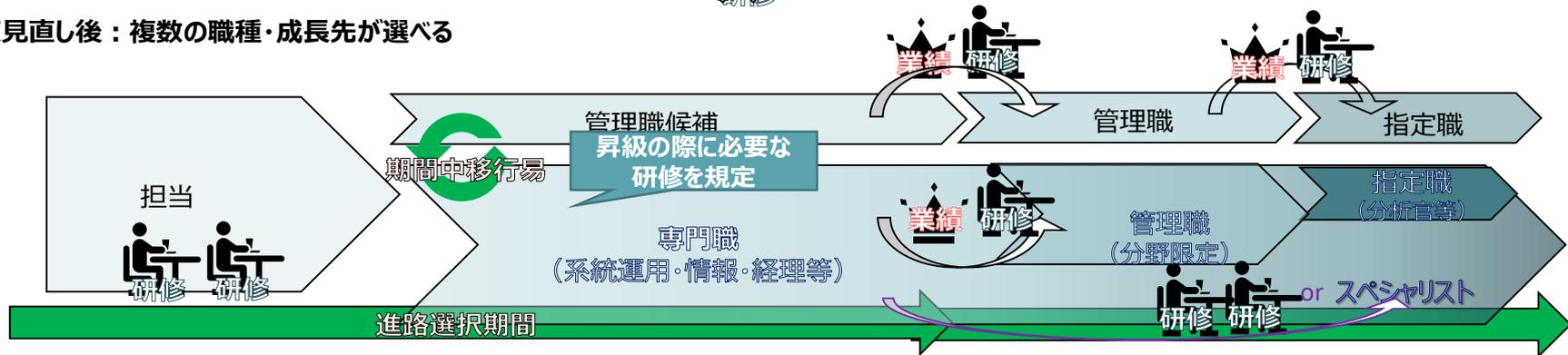


- ◆ 広域機関の出向者は、本分野の第一線で活躍する職員が多く、プロパー職員にも同等のレベルが求められる。そのため、優秀な人材を採用し、育成することが大事。
- ◆ 特に、中途採用された場合、研修の機会は少なく自力での成長を求めてきた。2022年度以降、プロパー管理職が増えてきたこともあり、職員の成長にあわせ、年代別・役職別の研修を計画する。
- ◆ また、**従来、管理職になる以外の昇級はなかった**が、職種・人材の多様化に伴い、**プロジェクトの推進を担う「マネジメントコース」、専門性を高める「プロフェッショナルコース」を設定し**、職員の実績・希望及びメンターのアドバイスも踏まえ、各人を配置していくこととする。
- ◆ 上記を踏まえ、下記を実施する。
 - プロパー職員向け研修：新卒研修、管理職研修、海外研修、資格取得補助制度（電気技術者資格・TOEIC）等

現行制度：一本道



制度見直し後：複数の職種・成長先が選べる



- ◆ **一部ポストのジョブ型雇用を実施**し、採用単価が高いポストについて、任用期間と役割を限定し、市場比較を実施した上、適切な単価を設定し募集することを検討する。
- ◆ 前出の昇級の複層化に伴い、**職務の等級について、併せて整理を行う。**

<職務の等級の新設>

	職務の区分（管理職）	職務の区分（専門職）	等級
1	部長、室長	●●官	8級
2	所長、室長、担当部長	専門官、●●担当部長	6～8級
3	副部長、副所長、副室長、当直長、マネージャー	●●専門職、	5～7級
4		副マネージャー、副当直長	4～5級
5		主任（仮）※プロパー限定の呼称	3～4級
6		一般職員	1～4級

- ◆ 複合的な業務が多い当機関において、組織マネジメントは重要度を増している。そのため、組織マネジメントの状況を適宜適切に見直し、必要に応じて、役員に対しても適切な研修を実施することとする。
- ◆ 任期の更新は最大10年ではあるが、新陳代謝を行う観点から、6年以上を務める場合は余人をもって代えがたい場合にのみ限定し、また、一定以上の業績を挙げている者のみとする。任期の更新を行う場合、評議員会で必要な議論を行った上で、総会で決議することとする。
- ◆ また、過去役員を経験した出向者の再任用は禁止とする。

- ◆ 働きやすい職場であることは出向のハードルを下げることに伴い、これは出向者の多い本機関にとって重要な課題。特に**出向者は、出向元職員としてではなく、広域機関の一職員として働いていただく必要があります、出向元と同程度の環境を維持できることが必要**。職場環境には大きく、設備等物理的な観点、精神的な観点の二面があり、設備面においては、一人当たりの十分な作業スペース、議論しやすい環境を提供していく。
- ◆ 精神面においては、ハラスメント防止の対策として、**幹部役職員に対し、360度評価を実施し、上席が実施する業績評価時の参考とし取り入れていく**ことで職場の質を維持していく。
- ◆ また、プロパーのモデルケースが少ない本機関において、進路を気軽に相談できる場は重要。その一つとして、**メンター制度を実施し、プロパー職員の成長を組織として支えていく**。

- ◆ 広域機関の業務は、発足以降増加し続けている。
- ◆ 定期的な見直しを前提としつつ、大きな組織変更や大規模な業務追加がされるタイミングで見直しを行うこととする。