

総合資源エネルギー調査会
電力・ガス事業分科会 電力・ガス基本政策小委員会
電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループ（第4回）

日時 令和3年11月2日（火）16：00～17：23

場所 経済産業省別館946会議室、オンライン開催

1. 開会

○小川電力基盤整備課長

それでは、少々定刻を過ぎてしまいましたが、ただ今から総合資源エネルギー調査会、電力・ガス基本政策小委員会の第4回電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループを開催いたします。

委員の皆さま方におかれましては、ご多忙のところご参加いただきましてありがとうございます。

本ワーキンググループは、ほぼ1年ぶりの開催ということで、現下の状況に鑑み、オンラインでというのはずっとこれまでも申し上げてきたんですけれども、本日は、リアルとオンラインとのハイブリッドになっております。またウェブでの中継も行っておりますので、傍聴は可能となっております。

では、これ以降の議事進行は山内座長にお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○山内座長

承知いたしました。それでは始めさせていただきますが、今のお話にありましたように、本ワーキングは1年ぶりということでございまして、委員のほうも、新川委員が辞任されました。そしてまた、電力広域機関の理事長も、今度、大山理事長ですね。また事務局長は岩男事務局長に交代されています。それでは、理事長から一言、ごあいさついただけますでしょうか。

○大山理事長

電力広域機関の理事長を4月から仰せつかっております大山と申します。3月までは、このワーキングとは関係しておりませんでしたけれども、他の審議会等でも幾つか委員とかをやらせていただいていたので、面識のある方もいらっしゃると思いますが、改めましてどうぞよろしくお願いたします。

広域機関に4月から入りまして、新型コロナウイルス感染症対策で、ほぼテレワークという状況の中、やっと少し出勤するようにはなりましたが、ウェブ会議中心で仕事を進めているという状況です。

広域機関としては、業務がかなり増えていて、特に多額のお金が動くようで、注意深く進

めているというところです。また、広域機関発足以来、なかなか職員が増えずに仕事が増えるという状況ではありますので、業務の効率化を進め、何とか増員をしていきたいと考えてはおります。

あと、最近では需給逼迫（ひっばく）等でいろいろご心配をお掛けしていますし、この広域機関としては非常に大変な業務が続いているというところがございます。何とか数字上はクリアしておりますが、綱渡りというところは変わりないと思いますので、これからも頑張っていきたいというふうに思っております。その辺りを含めまして、本日の審議をどうぞよろしく願いいたします。

○山内座長

どうもありがとうございました。今おっしゃったように、広域機関の役割はますます大きくなってきて、このワーキンググループですか、広域機関の役割というところに、どういふふうに組織を変えていくかという話もまたこれは必要だと思ひまして、ご協力できればと思ひております。

それで、これが先ほど1年ぶりということですが、昨年のワーキンググループは、皆さんにご協力いただき、具体的な行動計画、アクションプランというものを作成して、それでお示ししたということがございます。後でそれは進捗状況等を報告いただきますけれども、今回、どういふふうに議論を進めていくかということなんですけれども、今お話がありましたように、昨年の段階とはかなり状況が変化したということがございます。需給逼迫の問題は特にそうですけれども、それもそうですし、それからまた、エネルギー基本計画ですね、またそういった点について、皆さんに、事務局のほうからご紹介いただきまして、それを踏まえた今後の電力システムと広域機関の在り方、役割、こういったものについてさまざま議論していただくということになります。ここについては資料3ということになります。

それから、後半は、具体的なアクションプランと、それから制度上の論点ですけれども、資料4、アクションプランの進捗状況ですね。これは広域機関のほうからとなります。資料5は、個別の制度上の論点ということで、組織運営について、事務局からの発言、これをお願いいたします。こんなふうに進めていきたいというふうに思っています。よろしく願いいたします。

2. 説明・自由討議

(1) 今後の電力システムにおける電力広域機関の役割の方向性について

○山内座長

それではまずは資料3です。これを事務局からご説明をお願いいたします。

○小川電力基盤整備課長

電力基盤課長の小川です。それでは資料3に沿ひまして、表題「今後の電力システムにおける電力広域機関の役割の方向性について」ということでご説明申し上げます。

まず、スライド2ページをご覧くださいと思います。

今しがた山内座長からもありました、昨年このワーキンググループで取りまとめたいただいた広域機関の役割・機能を効率的・効果的に果たすために必要となる取組の方向性ということで、これが1年前だったわけですがけれども、その後の1年間はエネルギーを取り巻く国内外の状況も大きく変わってきました。そういった点をかいつまんでご紹介しつつ、新たに直近では電力・ガス基本政策小委員会で、この広域機関の役割といった点も、大きな議論の中の一つのアイテムとして議論されておりますので、そういった点をご紹介しつつ、後半の議論につながるようにしていければというふうに考えております。

スライド3ページ目は、昨年取りまとめたいただきました、機能強化の方向性ということで、具体的な柱として3つ、「ガバナンスの強化」、「中立性・公平性の向上」、さらに「情報収集・発信機能の強化」という3つの柱、後ほどアクションプランのご紹介もその後の進捗のフォローアップというのが広域機関のほうからあるかと思えます。

この広域機関の業務のこれまでの成果というのが4スライド目になりまして、設立当時から大きく変わってきたということが取りまとめにおいても確認されて、そういった状況を踏まえての今後の方向性という点をご議論いただいたところであります。

今後、最近の変化ということで、まず6スライド目をご覧くださいと思いますが、10月に新たなエネルギー基本計画を策定ということで、特にこの1年間で大きな変化というところでの、2050年カーボンニュートラルという点、さらに次のスライド7ページになりますけれども、新たなエネルギーミックスということで、こういったものを踏まえての今後の取組ということが本日の議論の一つになります。

7ページでいいますと、特に大きいのは、赤で囲っております化石の比率です。足下、直近では化石燃料比率は8割近くであるわけですがけれども、これを2030年度にほぼ半減、40%程度に引き下げていくということで、そのための具体的な施策というのは、今後いろいろな場所でまた議論が行われる予定となっております。

世界的にも、今ちょうどCOPが始まったところでもありますけれども、各国その進め方はさまざまであれ、このカーボンニュートラルに向けた取組というのが加速する中で、足下では、化石燃料価格の上昇というのが起きているというのが8スライド目になります。8スライド目のグラフで、折れ線でいうと、真ん中からやや右寄りで赤いのが跳ねている部分、これは年始の、まさに日本でも需給が逼迫した際のLNGの価格が大きく上がったということころです。

ただ、このときは、他の青い、欧州の価格はそんなに跳ね上がっていない、いってみればアジア特有でもあったわけですがけれども、その後、この6月、7月からじわじわと赤い折れ線も、青い折れ線も上がっていている。この辺は、要因はさまざまいわれております、世界的な経済回復によるエネルギー需要量増ですとか、あるいはヨーロッパでいいますと、ロシアとの関係、ロシアからのガスが増えていないとか。一方で、アジアの需要増がアメリカのLNGをアジアに持ってきて、欧州に回ってこない。いろんな要因がいわれる中で、世

界的にLNGの価格が非常に上がっているというのがあります。

そうした中で、9スライド目ですけれども、特に8月以降は、欧州、それから南米はブラジルで電力不足というのがありましたし、中国、インド、こちらは今度は石炭の供給不足での停電、計画停電といったような例が相次いでおります。

次の10スライド目、欧州における電力価格の高騰でいいますと、左下のグラフにあるような天然ガス価格の高騰が、右下の電力の価格高騰につながっておりまして、欧州でも今まさに大議論になっておりますのは、脱炭素化の先頭を走っている欧州において、LNGという化石燃料の価格が上がって、何で電力の価格がこんなに上がるのか。

例えばフランスでいえば、もう7割がガス・炭素、原子力なのに、LNGが上がって全体が上がるということは、誰かがどこかでもうけているんじゃないか、みたいな議論の中で、低所得者向けのエネルギー価格補助というのもそうですし、一方で、スペインなどでは、もうけていると思われる再エネ事業者や原子力事業者、言ってみれば化石燃料を使っていない発電事業者に対する新たな課税とか、さまざまな議論が起きているというのがありました。

これは別に日本に直ちに何かということではないんですけれども、この脱炭素化とその電力の安定供給というのをいかに確保していくのかというのは、いろいろなチャレンジに各国が直面しているというところでもあります。そういった意味では、11ページ、12ページにあるような、中国、インド、これらの国々は、逆に欧州に見られるような市場価格の高騰ということは、むしろ需要家、国民に大きな影響が出るものですから、電気料金は押さえ込んでいくということがありまして。

一方で、停電は逆に、逆にという大変ですけれども、かなり頻発しているというところがあります。こういった点、安定供給というのを、量の面、価格の面で、どう確保していくのかというのは、日本としても大きなチャレンジになるというところでもあります。

そういった中でということで、今度は電力広域機関、先ほども需給逼迫での、年始の需給逼迫での活動と、融通指示というお話もありましたが、この1年間でもまたさらに業務が増えてきている、拡大しているところでもあります。

14スライド目は、一つ電力ネットワークの整備・活用における取組ということがありまして、1つ目はマスタープラン、全国大での送電網増強の絵姿、具体的には15スライドに示していますような日本地図とともに、今後、再エネを導入するに当たって、さらに送電線をどういうところに引いていく必要があるかといった中間整理というのをまとめていただいております。

必要となる投資規模、右上に少し書いてありますけれども、4～5兆円の規模という、かなり大規模な投資が今後必要になると。カーボンニュートラルを目指す上では、再エネの導入とともに、それを受けられる送電網の整備というのが必要になってくるというところがあります。

また、送電網の使い方、利用ルールを見直していく中で、具体的にどういう仕組みでやっ

ていくのかといった点、こういった検討も 16 ページですけれども、広域機関の委員会で検討を行ってきていただいているところでもあります。

さらに 17 スライド以降、安定供給の確保というところでは、まさに広域的な運営、エリアを超えた電力の融通というのを促進してきております。ただ、1 年前こちらで取りまとめでいただいたときには、これまでに発足以来、多い年で 20 回ぐらい、平年ですと数回ぐらい融通指示を行っていましたというところでも取りまとめたのが 11 月でした。

それから 19 スライドを見ていただきますと、その後の 12 月、1 月で、それまでの融通指示をはるかに超える 200 回以上の融通指示を行ったというところでありまして、こういったエリアを超えた融通促進という立場で、まさに需給逼迫に対応いただいたところでもあります。

さらに、この冬に向けてということで、冒頭、理事長からも話がありましたけれども、20 スライド、これまでも冬の需給が安定性確保されているかという点、電力広域機関で見てきておりますけれども、今回は、それに加えて、燃料というところを広域機関においても見ていくということ、この冬の需給逼迫の教訓でいいますと、発電所そのものがあったとしても、その燃料というのが十分でないという、あるかないのかというところまでは、これまでほとんど見てこなかった点がありまして、こういった点も、広域機関において、今年からここにありますようなモニタリングということで、早期にそういった状況を確認しながら備えていくという取組をまさに始めているところでもあります。

こういった足下の対応と並行しまして、3 点目、22 スライドになります。今後の電力システムにおける広域機関の役割の検討というのが、電力・ガス基本政策小委員会、このワーキングの親委員会で議論が始まっておりまして、そこでの問題認識として、前半でもご紹介しました、脱炭素化の下で、どうやって供給力を確保していくのか、誰が、発電事業者、小売事業者、送配電事業者、それぞれがどんな役割を担っていくのか、といった議論が始まっております。

そうした中でも、この広域機関の役割というのもまた議論されているところでありまして、25 スライドに細かい図がありますけれども、大きな話としては、2024 年度から容量市場というものが始まる。26 スライド、27 スライドに参考が付いていますけれども、容量市場という形で、広域機関が日本全体での電源を確保していく仕組みというのが始まる中で、広域機関がこの日本全体の供給力確保に果たす役割といった点、それが、電気事業法の目的、業務、権限との関係などをどういうふうに整理していくのかといった点もまさに議論が始まっているところをご紹介したいと思います。

事務局のほうからは以上です。

○山内座長

どうもありがとうございました。お聞きのように、去年から今年にかけていろいろな状況変化があったわけですけれども、その中で、広域機関の役割、どういうふうに方向付けるかということでございます。

それでは、今の資料3について、ご質問、ご意見等があればご発言をお願いしたいと思います。今日は、ハイブリッドでやっていますが、人数が少ないので、発言のご希望があれば、「いいですか」という形で入っていただければよろしいかと思いますが、いかがでございましょう。どなたかご発言ご希望はいらっしゃいますか。声を上げていただければ結構ですよ。

○高村委員

それでは。

○山内座長

それでは高村先生お願いいたします。

○高村委員

ありがとうございます。この後の議論で申し上げようかと思っておりましたけれども、しかし、資料3で今事務局のほうから包括的にこの間の動向についてございましたので、これは質問というよりも、申し訳ありません、意見として、次の議論につなげる意見として、1点だけ申し上げたいと思っております。

何かといいますと、先ほど小川課長からもありましたように、このワーキングの最後の会合から見て約1年たっているかと思えますけれども、この間、非常に大きく、エネルギーをめぐって、そしてOCCTOの役割をめぐっても非常に大きな変化が起きているという認識を全く共有しております。その方向性というのは、OCCTOの役割が非常に、さらに一層重要になるという、そういう状況の変化かというふうに思います。

これはこの間の需給逼迫の対応が象徴的でありますけれども、需給調整を担う役割、それから50年カーボンニュートラル、あるいはその整合的な30年目標、脱炭素の目標との関係でも、この間のエネルギー基本計画の議論の中でも、再生可能エネルギーを、大きく30年、あるいは30年を超えて導入をしていく、そのときに発電コストももちろんですけども、システムコスト、系統に統合していくコストというものをどういうふうに、やはり下げていけるか、効率的に再エネの導入拡大ができるかという観点からも、OCCTOの役割というのが非常に、さらに重要になっていると思えます。

同時に、電事法、再エネ促進法の改正で、特に買取制度の運用について、費用調整ですとか、あるいは太陽光パネルの廃棄、太陽光発電の廃棄コスト、廃棄の費用について、管理も含めて、法令上の役割ももちろん追加をされて、まさにこの来年の4月から始まるということですので、そういう意味で、大変大きな役割を担っていただいて、さらにその役割が大きくなるというふうに思います。

その意味で、すみません、1点だけですから申し上げたいのは。この後、議論がされる予定だと思えますけれども、OCCTOの役割が非常に重要になるが故に、その組織体制というものの独立性・中立性というものが、外見的にも、そして内部の中でも、しっかり担保されるというのをどうしたらいいのかという点を、改めて今回確認をしていくことが必要かなというふうに思っております。すみません、以上でございます。

○山内座長

ありがとうございます。面白いコメントです。それについてまた後ほどまた議論させていただければと思います。ありがとうございます。他にいらっしゃいますか。安藤委員。

○安藤委員

ご説明ありがとうございます。現状、OCCTOがどういう状況に直面しているのかということをお断りにお知らせいただいていると思っています。この中でも、キロワットに注目していればよいのではなく、キロワットアワーについても配慮が必要になったというのが大きな変化であり、このことに適切な対応をしていくためにも、OCCTOに求められている役割は重要性がさらに増していますし、体制づくりという点でも取組が必要だと思っております。

私は、大きい問題として、広域機関にどこまで何を求めるのかという点を今後考えていく必要があるのではないかと考えています。諸外国における燃料価格の値上がりだけでなく、電気料金の値上がりなどもあるわけですが、わが国ではOCCTOが供給量確保に尽力しています。これはとてもありがたいことですし、最大限取り組んでいただきたいと考えます。しかし、電力の価格が非常に上昇して、人々が利用できなくなってくると、電気を使うことに制約を感じるようになってきますし、また電力不足を起こさないために、供給サイドと価格だけでどこまで行けるのかということが私は気になっています。

例えば節電要請のように、需要を減らすような取組などを通じて、電力不足を起こさないことも考える必要があるのではないのでしょうか。供給力を増やすだけでなく、需要側に対する抑制の働き掛け、こういうものの組合せによって、電力を必要なところに届けていくということも考えないといけないのかなと感じております。

OCCTOはもちろん供給力の側にいると思うんですが、この辺り、需要家にとって、納得感がある電力を取り巻く情報提供というものはどういうもののでしょうか。単に世界的な変化によってエネルギー価格は上がっていますから、電気料金が上がるのは仕方ないと言われても納得感がないかもしれない。今どういう状況にあって、需要家にはどういう協力が求められているのかということの多面的な情報提供が必要かなと思っています。

経済学の世界では、単純に、需要が多く、供給が不足していれば、価格で調整すればいいじゃないかという議論をしがちなんですけど、2011年の東日本大震災の後、多くの経済学者が連名で、価格をもっと柔軟に動かすことによって、つまり価格メカニズムをもっと使って、電力不足に対応すべきだという提言を出しました。しかし、社会はそれを受け入れなかったわけですね。これを社会がおかしいというのは、経済学者の傲慢な見方であって、必要なのは、人々がどういう取組だったら受け入れるのかを理解することです。実際問題、輪番停電というのは非常に大変な取組ではあったわけですが、とはいえ、料金の値上げというほうがさらに受け入れ難かったというのであったら、その背後にあるのがどういう人々の心理状態であり、人々が何を優先しているのか、ここを冷静に捉える必要があるとも思っています。

この観点から、価格メカニズムをうまくワークさせる、これはとても大事なことなんです

が、OCCOというよりは、制度設計する側に求められているのは、需要家、ひいては国民が納得のいくようなシステムをつくって運営していくことだと思っています。以上です。

○山内座長

ありがとうございます。他によろしいですか。いかがですか。

○堀委員

大丈夫です。

○山内座長

大丈夫ですか。後藤委員、いかがですか。

○後藤委員

後藤です。私からは特にございません。

○山内座長

ありがとうございます。お二方からご意見をいただきまして、事務局のほうから何かありますか。

○小川電力基盤整備課長

ありがとうございます。高村委員からは、この後、後半の議論につながる、組織の中立性・公平性の重要性のご指摘をいただきまして、ありがとうございました。

また、安藤委員からは、非常に重要なご指摘をいただいております、若干補足しますと、おっしゃるように、需要側の取組、これはOCCOの取組、供給側とはちょっと別サイドということで、今日ご紹介できませんでしたが、この冬に向けた対策としましては、今の段階では、節電というよりは省エネ、電力の効率的な利用の呼び掛け、ただこれはどういう段階に至ったら、もう少しその需要家への呼び掛けを強めていくか、こういった点をまさに整理したところであります。

そのトリガーといいたいまいしょうか、状況がどう変わっていくのかを示す指標として、まさにキロワットあるいはキロワットアワーの広域機関が行っていくモニタリング、それを踏まえながら、供給側、それから需要側の対策を講じていくことにしております、ということをご説明させていただきます。事務局からは以上です。

(2) 組織体制のアクションプランの進捗と今後の方針について

○山内座長

ありがとうございました。マーケットは、経済学者はマーケットを見てということなんだけれども、最近、前世紀の後半ぐらいから、マーケットだけじゃなくて組織も見ましようという、こういう経済学が出てきて、組織と市場。そういう意味ではマーケットだけじゃなくて、組織でいかにそれを補完していくか、こういうようなことがあって、それが私の個人的な考え方からすると、広域機関なんかは、まさにそういうものを実践していただきたいなど、このようなことを思っている次第なんですけれども。そういうことも含めて、次の議題に移りたいと思いますけれども。

次は、アクションプランについて、どのように現状なっているかということを広域機関から、それから資料5で、これは事務局、小川課長からです。まず広域機関からお願いいたします。

○大山理事長

それでは資料4に基づいてご説明させていただきます。資料4の「組織体制のアクションプランの進捗と今後の方針について」ということですが、まず2ページ目です。設立時の取組と課題への対応ということで、こちらについては、皆さんもよくご存じのことが出ていますけれども、安定供給、それから設備の公平・公正かつ効率的利用の推進、そして需給状況、運用状況の監視といったことをしております。

対応としては、需給調整市場・容量市場、ブラックアウトの検証であるとか、マスタープランであるとか、それから連系線利用、その一部としてコネクト&マネージ、それから費用便益評価を用いた系統増強とか、また系統利用ルールも考えていかなければならない。それから、頻発する災害への対応ということで、災害時連携計画、これもつい最近ですけれども、あと相互扶助制度といったものの実施をしていくというところでございます。

3ページ目に行きまして、どういう成果があったかということで、「広域的視点に立った送配電ネットワークの整備」と書いてありますけれども、既に動いているものとして、東京中部間の連系設備、周波数変換設備、FCですけれども、それから東北東京連系線については、どちらも建設中ということになっておりますし、北海道本州間の連系設備については、策定・届出という段階になっているというところでございます。

それからさらに、長い目で見た広域的視点に立った整備ということで、マスタープランの策定に取り組んでいます。それについては、先ほどの資料3のほうでも説明があったものとなっておりますけれども、今後の再生可能エネルギーの導入等も考えた上で、しっかりとマスタープランをつくっていくということに取り組んでございます。

それから5ページ目です。事業者間の公平な競争環境の提供ということで、事業者が不安なく事業運営できるように、容量市場の運用を始めるといろいろ問題はあるんですけども、実は、容量市場は世界的に見てもなかなかうまくいかないところもあり、とにかくしっかりやっつけようということで進めております。それから需給調整市場、こちらも順次実施していることで、2024年から本格的な運用を始めようということになっております。

あとは、連系線をどう活用するかということで、これまでは先着優先だったものを間接オークションになったということが、私はこれが大きな成果だと思っております。広域機関だけでなく、その前身のESCJのころから懸案事項だったものがやっとなんと解決できるというところかと思っております。

それから、安定供給に向けた取組ですけれども、これは広域運用センター、広域機関の中にあるセンターですけれども、常時需給や系統の状況を監視して、必要な改善を行っております。

また、広域機関設立後に起こった、北海道のブラックアウトとかについても、原因究明、

再発防止ということをやってきております。さらに昨冬の需給逼迫を踏まえて、キロワットだけでなくキロワットアワーについてもモニタリングを実施するという取り組みに取り組んでおります。

次に7ページ目ですけれども、こちらは組織体制のアクションプランですけれども、このワーキンググループで出していただいた、機能強化のための取組内容というものに対して、どんなふうに対応しているかということを一枚にまとめたものになっています。こちらのワーキンググループで出していただいたものでは、「ガバナンスの強化」、「中立性・公平性の向上」、「情報収集・発信機能の強化」という大きなくくりになっていたんですけれども、その中のものを、「組織運営・ガバナンスの在り方」、「人材確保・人材教育」、そして「情報収集・発信機能強化」という、ちょっと組み替えた形にして、取組状況を整理しております。色はピンクと青と緑ですけれども、それがそれぞれ上と関係しているといえることです。

それぞれのところにいろいろ書いてありますけれども、全てに対してしっかり取り組んでいこうということは考えておりますけれども、まだ完全にはできていないところだと思えます。広域機関事務局としては、赤い実践で囲まれているところは割と手がついていて、補線の方は、まだまだこれからという、やっているけどこれからですねというようなつもりではおりますが、時間を要するシステム整備のほうが十分とはとてもいえないかなというふうには思っております。

その次の8ページ目に行きまして、人材確保・人材教育ということで、これまでもいろいろ取組を始めております容量市場、FIT・FIPといったお金を扱うものがどんどん前に進んで、いろいろ業務が増えております。中立性・公平性がより重視され、利益相反や競争情報の取扱い配慮が必要であるということで、職員の出向比率の考慮とか、プロパー職員の採用・育成が重要になっております。

非電力系の出向元からも、いろいろ職員を派遣していただいているわけですが、知見・裾野を広げていく成長の場として、そういう職場になっていけばいいなということで、新たに職員勉強会を開催し、自由な議論を促進していくということです。

下のほうに行ってください、研修の充実ですけれども、プレゼンテーション研修、分かりやすいプレゼンテーション資料をつくらうということで、これは既に実施いたしました。確かに分かりやすいなとかありますが、そういうことも取り入れていくこともこれからの問題かなと考えております。それから法務研修、コンプライアンス研修については今後、実施しようというところです。それから、勉強会については、この9月から始めたばかりですが、月2回ぐらい開催して、割合自由にディスカッションができていかなというふうに思っています。議題自体も募集すると上がってくるという状況で、内容としては、なるべく若い職員から先に発言してもらって、しっかり議論が進んでいるかなというふうに思っております。

9月から始めて月2回なのに10月が1回だけになっておりますが、これは実は予定していたのですが、私の親戚に不幸があって急きょ中止になったということで、これからはちや

んと月2回やる予定であります。

それから、9ページ目です。組織運営・ガバナンスの在り方ということで、大きな変化として、G I OからのF I T業務移管と、それからF I P制度・太陽光パネル廃棄積立制度といったものが今後入ってまいります。

そのために、定款を改正して、来年4月から役員を増やすというようなことにしておりますが、準備もあるので、少し早めたいということも書いてあります。あと、情報収集といったことの中身でありますけれども、「渉外・国際室」の設置、これはもう既に措置してありますけれども、その機能を強化したいということで、再生可能エネルギー導入というの世界的な動向ですので、そちらの部の中に入れて、「再エネ・国際部（仮称）」を設置することで進めていきたいというふうに考えています。

次の10ページ目は参考ですけれども、実際に業務が始まるのは8月からですけれども、その前にしっかりと責任ある体制を取っていかなければいけないということが、こういった状況を見ても、お分かりいただけるかと思えます。

次は11枚目です。組織運営・ガバナンスの在り方ということで、組織横断的な企画・立案機能といったことが一層求められているということで、「政策調整室」というのを設置しております。設置したのは本年7月ということですが、それを今後、事務局直属の組織として、全体の企画・立案を強化していきたいということを考えております。単年度ではなく、複数年度にわたる中期計画といったお話もありましたけれども、それもこの室が中心になって策定していき、さらにプロパー職員にとってのキャリアアップの場としてもこういう場が使えるといいかなというふうに考えています。

それから、12枚目ですが、情報収集・発信機能の強化ということで、これはいろんな研修に参加してまいりましたが、先ほどの「再エネ・国際部」新設を踏まえて取組を推進していきたいというふうに思っております。また、ホームページの改修といったことも、これは終わりが無い仕事だと思えますけれども取り組んでいくということです。

最後は13ページですけれども、その他の取組ですけれども、まだできていないこともありますけれども、報告させていただければと考えております。進行中ということで、組織運営・ガバナンス、監査機能の強化であるとか、事業計画の複数年度化と、先ほどもお話ししましたけれども、そんなこともこれから取り組んでいかななくてはいけないというところで。それから、人材確保・人材教育、プロパー枠を増やすべきだという話もありますけれども、一朝一夕にはいきませんが、計画的に行っていきたいというふうに考えております。

以上でご説明を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

(3) 電力広域機関における組織運用について

○小川電力基盤整備課長

では続きまして、資料5に沿って、電力広域機関における組織運用について、ご説明したいと思えます。

最初に2ページ目をご覧くださいと思います。本日も議論いただきたい内容、現行の定款におきまして、役員が退任後、電気事業者の役員等として再就職することを規制しております。ここは中立性・公平性の確保という観点での規制となっております。一方で、人材の確保といったような観点でいきますと、この規制の期間ということについて、無期限になっているところが今課題となっております。今後、役員の交代、また新たな人材という中でも、この規制が無期限、期間が区切られていないという点、後ほどご紹介します類似の再就職規制との関係でもかなり強いものになっているということがありまして、これを機に、ここの見直しをして、一定の期間、2年間といった形で区切るということとしてはいかがでしょうかというところをお示ししております。

まず、3ページで現行の規制というところをご覧くださいと思います。現行の規制は定款に定めておりますけれども、役員の退任後に電気事業を営む法人等の役員等となつてはならないということを定めております。背景としましては、公的役割を担う、しかも電気事業、まさに電気事業の中核と密接に関わるところの業務を行っている。日常的にそういった業務を行うということで、その役員の職にあった方におかれては、退任後、その電気事業関連の法人の役員にはならないようにという規定となっております。

これによって、3ページ下に2つ記しておりますけれども、利益誘導の防止と、それが役員であった立場の利用ということと、一方で、在任中に得た情報の利用による利益誘導というのを防止しているというのが規制の背景・趣旨であります。

その他、次の4ページ目にもありますけれども、そもそもの行為規制として、元役員による意思決定の関与の防止とか、あるいは退任後の役員であった者による情報利用の防止といった規制というのも併せて講じられているところでありまして、本日も議論いただきたいのは、そういった中でのこの再就職のところの規制になります。この再就職の規制の期間というのは、この広域機関が設立されるときに審議会の議論でも、少し論点になっておりましたというのが次の5スライドになります。

電力システム改革について議論が行われていたワーキンググループで、2014年に、この赤枠で囲っておりますけれども、電力広域機関の役員に関する規律というところで、就任制限を一定期間に限るなどとするのも一案ではないかという形で資料としてはお示しております。一方で、このときには特段、議論が行われておらず、定款においてもそういった期限といったものは特に設けられずに今に至っているというところでもあります。

6スライド目は、広域機関の役員の着任・退任状況ということでお示しております。役員を出していただくに際して、出す側の事業者からの声ということで、2つ目のポツに記しておりますけれども、退任後に再就職の可能性が高い人材を選出することにはリスクを感じる点、それから、将来、電力業界での役割を担い得る人材を送るにはためらいがある点、この、無期限で電気事業関係の法人の役員に就くことを禁じているというのが一つネックになっているということでもあります。

そうした点、類似の規律がどうなっているかというところで記しておりますのが、次の7

スライド目になります。字が小さくて見にくいですが、大きくいうと、もともとは国家公務員法も、離職後2年間という期間を区切って原則として再就職禁止というようなことを設けておりました。ただこの点は、十数年前に法改正もあって、大きく発想が変わったというのがあります。今の規定でいいますと、この届出ということであって、一定の期間を区切って特定のところに再就職するのは駄目という形ではなくて、職に合った地位を利用したり、あるいは、いろいろ働き掛けをすることをむしろ防止しようという形で発想が変わってきております。

それにならった形で、7ページでいうと下のほうですね。年金積立金とか、東日本高速道路株式会社、こういったところは、こうこうこういう場合には届け出るということまでとなっております。一方で、上から2つ目、日本銀行におきましては、これは自粛という形ですが、2年間再就職しないという形で定めております。こういった違いがどこにあるかというのを考えた場合に、業務の性質で、例えば国家公務員法でいいますと、およそありとあらゆる法人に2年間再就職はいけませんねというのは、さすがに職業選択の自由との関係でも誤判になるといった点、日本銀行の場合には、業務の性格上、その銀行・金融機関と日常的に交差という形で入ることもありますし、そういった業務の性格上、離職して直ちにというのは、これは自粛という形で定めているものというふうに考えられます。

ひるがえって、広域機関の業務を考えた場合に、電力関係の事業というのはかなり相当密接に関連するという意味においては、一定の引き続き、日程は必要と考えられる一方、そこが無制限というのは他との比較においても、かなり厳しいものかなというところ、設立に際しては、新しい組織として中立性・公平性の確保に特に重きを置いたということではありますけれども、設立後6年を経て、こういった再就職の規制につきましては、期間の定めのない無制限のものではなくて、一定の期間を区切るということ、その場合にその期間としては、他を参考にしますと、2年間というのを一つメルクマールにしてはどうかというのが本日もご議論いただきたい点になります。事務局から以上です。

○山内座長

どうもありがとうございました。アクションプランの進捗状況と今後、それから今のお話は、広域機関の組織運用ということで、役員の再就職規制の話。それでは全体について、皆さんからご意見、ご質問を受けたいと思いますので、どなたかご発言いらっしゃいますか。高村先生さっきの話の続きを知りたいという。

○後藤委員

後藤ですけれども、よろしいでしょうか。

○山内座長

後藤先生、どうぞ。後藤委員、お話しください。

○後藤委員

ご説明をどうもありがとうございました。確かに、一度広域機関さんに来ると、未来永劫電力業界に戻ることができないというのは制約として厳し過ぎるところがあるかな

というふうに私も思いますし、有能な方に来ていただくことこそが一番重要かと思います。

電力業界への再就職を可能とした際に懸念されるのは、広域機関に勤務中に取得した情報を、広域機関を退任した後の再就職先の業務に利用してしまうということですが、そのような可能性を疑がわれてしまうような業務に就いているとすると、ちょっとこれは、と思う人もいるかもしれません。そこで、何もやましいことはないということを示せるように、何らかの仕組みをつくっておくことによって信頼性を担保するというのも一つあり得るかなというふうに思います。

また、基本的には再就職された後のことが問題になるのかもしれないんですけども、これが元々いた会社に戻ることができるというのと、いいポストを用意して待っておくから、ということで、広域機関にいる間に出身母体の利益を図るようなことを広域機関内でする、それが多分一番懸念されることじゃないかとも思います。こういった懸念への対処としては、広域機関にいたときに担当された業務について、問題がないということの中立的な第三者がレビューをする機会をつくるか、そういう仕組みを用意することで信頼性を担保することが考えられると思います。電力事業者への再就職を単純に禁止するというのは行き過ぎとも思いますので、信頼性を担保するための、何か仕組みをつくっていただいたらいいのではないかなと思う次第です。以上でございます。

○山内座長

ありがとうございます。他にいらっしゃいますでしょうか。安藤委員。

○安藤委員

資料4のほうからコメントを差し上げたいと思います。これまでO C C T Oが機能強化を続けてきた、役割も増えている、しかし現状ではそれほど組織の人数が増えているという感じではないようですが、これからG I Oの仕事が移ってくるなどを踏まえて、今後は人も増えていくのではないかと考えております。

組織の規模拡大に関連して、民間企業でよくいわれている問題として、コングロマリット・ディスカウンティングという議論がございます。小さい企業が複数集まって大きい企業になるとか、一つの企業が成長してきて大きくなっていくと、大は小を兼ねるといいますか、例えば組織の規模が2倍になると、中で融通が利くとか、さまざまな面でメリットがありそうなものの、反対に株価の時価総額などで測ると、割り引いて評価されることとなります。これは組織の規模が大きくなると、部門ごとで、1足す1が2より小さくなってしまいう意味で、非効率性が発生するということです。

民間企業では株価や時価総額など、非効率性を一定程度測る指標があるわけですが、O C C T Oを含め、公益のための機関というのは、そういう明確な指標がないので、組織が大きくなったことによるデメリットを把握し辛い。例えば人々が、人数が少なれば互いの顔が見えたところ、人数が増えたり、また仕事が多様化すると、自分の仕事の内容を他の部署の人が理解していないとか、お互いでの交渉がいろいろ生まれてくるわけです。自分の部署を守るための活動に時間や費用がかかると、いろいろなデメリットも起こり得るわけです。

というわけで、これから機能強化をしていく、組織が大きくなっていくということは時代の要請ですので、必要なことだと承知しておりますが、それに伴う何らかのデメリットがないのか、組織の中での風通しがいいのか、相互理解が進んでいるのか、この辺りのことにもぜひご配慮いただきたいと思い、お話を聞いておりました。その点で、勉強会を開かれている、それも若い人から順番にお話の機会があるという点は良い取り組みですね。それでも「それでは君から話しなさい」と言われて、先輩や上司の前でどこまで話せるのかという点では懸念がないわけではないですが、しかしその取組自体が若い職員に与えるメッセージというものもばかにはならないと思いますので、ぜひ続けていただきたいとも思っております。

そして全体としては、昨年度の検証ワーキンググループのときには人材確保と教育について、幾つか私からも発言させていただきましたが、適切にご対応いただけていると理解しております。

続いて資料5について、再就職が制限される期間について、結論は賛成です。2年間というのが適切だと思っています。そして、先ほど後藤先生からございましたように、そもそも何を目的として、7ページ目に挙げられている国家公務員を含め、他の機関で制約があるのかということをしっかり理解して、どの範囲での再就職について、きちっとモニタリングする必要があるのか、ここを冷静に見ていく必要があると思っています。

単に2年間という期間で切ればそれによしというよりは、どういう範囲で、ということを考えないといけないと思うんですね。まず再就職を規制する理由として、例えばここに挙げられているもので、東日本高速道路を例にとると、入札等で関連する受注企業などを対象企業として、規制の対象企業を限定しているわけです。もちろん今、OCCTOの議論でも、電力関係に限定するんですけども、この受注企業などに対象を絞るというのは、在職中に、その後の再就職を考えて行動がゆがむという在職中の問題と、退任後に、再就職後に、在職中に得た情報や人脈を活用するという再就職後の問題という2つに分けて捉える必要があると思っています。

それらの観点から、2年間という期間が十分だと思いますが、例えば先ほどあった話でいったら、どういう仕事に就いていたかだとか、どういう会社に就く際には問題がないかということ、期間だけでなく、きっちり考えていくことも重要かと思っています。こちらでは公の組織に近いところが議論が上がっていますが、一般の民間企業において、在職中に同業他社でアルバイトをしちゃいけないよというようなものを含めて、競業避止義務という契約を結ぶことがあります。それが無限定に許されるかということ、そうではなくて、裁判の判例上、まずは必要性があること、加えて地域的な範囲、例えば日本国内での再就職とか、期間、2年間以内というものは認められる可能性が高い、そして範囲ですね。同業他社の範囲として、どんな会社でも再就職できないというのは当然やり過ぎで、どこまでの範囲の仕事で、こんなことで制限が必要とされています。

加えて代償措置があることも必要です。在職中に、この競業避止義務がない場合と比べて

は、少し高めの賃金を払う、または退職時の退職金で対価を支払うことなどが必要です。これらを総合評価して、その競業避止義務契約が合法かどうかということが評価されると、こういうふうには私は理解しております。

というわけで、今回2年間ということも適切だと思いますが、それに伴い、どういう業務をされていた方に2年間、再就職について一定の制約があるというときに、どの点で、代償措置が必要なのか必要ないのかも含めて、処遇についてもよく考えていただくことが有益かと思っています。以上です。

○山内座長

ありがとうございます。その他いかがでしょうか。高村先生、何かありますか。

○高村委員

すみません、高村でございます。先ほど実は、後藤先生のご発言の前半のところがオンラインで聞こえていませんので、すみません、少し重複なのか、あるいは的を射ない発言をしてしまうかもしれませんが、今回まずは資料4で、大山先生からお示しいただいたところであります。全体として、期待をされる役割・機能を強化し、果たしていらしたというふうには思っています。

それは、今日ご報告がありましたけれども、もともとOCCCTOが立ち上がる時に期待をされていた広域運用、そして事業者間の公平な競争環境の整備と、さらに、そうしたことに続いた電力の安定供給、この基本的なOCCCTOに対する役割がしっかり強化され、進んできているということが確認できているというふうには思っております。これは先ほど、最初の議論のところで申し上げた点です。

私は、組織の運営、中立・公平さが、いかにOCCCTOという組織に対して、中立で公平で、しっかり機能を果たしているというふうには評価をされる一つの要素は、こうした期待をされている本来の役割・機能がしっかり果たしているということがまず非常に重要だというふうには思っております。

後半、この後申し上げます組織運営の、組織の在り方、あるいは役員の中立性・公平性の問題ももちろん重要なんですけども、大前提は、この組織に対して、本来期待をされている役割がしっかり果たしているかどうか、というところが非常に重要で、そこが果たせていれば、おそらく役員の待遇といいたいでしょうか、任期後の対応という点については、ある意味では大きな問題、相対的には大きな問題ではないというふうには思っております。

その意味で、繰り返しになりますけれども、資料4で今お示しいただいたのは、課題がないということではないとは思いますが、着実に進めていただいていると思います。そういう意味では、この進捗がしっかり定期的に示されることと、第三者的に、このワーキングかどうかというのはありますけれども、検証を続けて示していくということが当面必要ではないかというふうには思っております。

資料4のところで、1つ細かな点ではありますけれども、当然OCCCTOさんのところで議論されていると思いつつなんです、スライド13のところにあります、組織運営・ガバ

ナンスの在り方のところで、監査機能の強化、特に外部監査を導入されるというのは大変重要だと思っております。特にF I T・F I Pの費用をお扱いになるというのは、おそらく従来になく大きな額の資金といいたいまいしょうか、お金を使われるというふうに思っております。先ほど言いました、組織運営の中立性・公平性に加えて、これまでと異なるタイプの適切なガバナンス、あるいは監査というのが機能しないといけないというふうにも思っております。

そのまず多分第一歩としてといいたいまいしょうか、重要な精査方法として、外部監査ということかと思えます。これも含めて、繰り返しになりますが、今回で終わりというよりは、しっかりこの進捗、ガバナンスも含めて、取組とガバナンス運営の進捗について示していただい、検証を続けていただければというふうに思っております。これが1点目です。

それから2つ目は、今まさに論点になっております、資料5にあります役員の退任後の再就職規制に関してであります。私は、基本的にはご提案いただいている2年間という期限を明確にするということによいというふうに思っておりますが、すみません、そこで後藤先生のご発言も本当は聞いているといいと思うんですけども、幾つか留意をしたほうがいいかなというふうに思っているところはございます。

1つは、こちらについては、もし改正するとすれば定款の中でしっかりその旨を定めて、ということつまり、しっかり組織決定をしていただくということが必要ではないかというふうに思っております。運用ではなくてということでもあります。

それから2つ目は、今、定款をスライドの3に示していただいているんですけども、これは私が見方が間違っていなければ、ですけども、今でも総会の議決を経れば、役職に就くことについては可能であるというふうにも読めるかと思えます。これは具体的にどういう形で、今までの行為規制はもちろん続くんだと思えますけれども、この2年というものを認める際に、それに伴う条件というのがどういう形で定められるかというところが、特に今、ガバナンスを強化している進行中の中で、もともと発足時に、できるだけ機関の中立性・公平性を非常に分かりやすく担保したほうがいいということが議論の過程にあったと思えます。

こうした具体的な書きぶりといいたいまいしょうか、2年という期間を付けるときに、どういう条件でそれを定め、全体として役員の再就職においても機関の中立性・公平性が保たれるという、その条件のところを少し明確に、その条件によってしっかり全体として、機関の中立性・公平性が確保されているということを担保する、ということが必要なように思っております。

そういう意味で、繰り返しでございますけれども、原則として、基本的な考え方はよいと思えますけれども、今申し上げました手続と、それからその具体的な条件について、検討する必要があるかなというふうに思っております。以上です。

○山内座長

ありがとうございます。それでは堤委員、何か。

○堤委員

ありがとうございます。私のほうからは、まず資料4のほうでのアクションプランの中で、ガバナンスのところなんですけれども、資料の役員のところにも関連すると思いますが、特に理事の方の独立性というんですかね、のデメリットとして、在任中に意思決定には不要な働き掛けをするという恐れがあるという話があって、そこを何かきちっとモニタリングする必要があるというふうに考えたときに、OCCTO内でのガバナンスがちゃんと効いているか、不当な利益誘導とかをされていないかというのを総合的に、役員の方を見るというよりは、全般的にガバナンスを見ていく存在が重要になってくるのかなと思っています。

そういったときに、じゃ誰がそれをチェックするんですかというのを考えた場合には、組織的にいえば、監事の方がガバナンス、理事会をモニタリングするという立場にあるのかなというふうに理解しています。

むしろ運営の中で、ガバナンスされているのかというところをまず外部組織である監事の方がしっかり見ていくというところが非常に大事になってくるのかなと思います。結局そこで監査機能の強化は、項目には入っていたと思うんですけれども、今のアクションプランの中では、まずは、外部の目を入れましょうという話にはなっていたんですけれども、外部監査、今、想定しているのは、こちらと会計監査的なもの決算、会計数値のほうを前提とした話、監査なのかなというふうに理解していますので、そういった業務とか、ガバナンス全般について、監事の方、監査室の方の役割をどう評価されているのかな、されようとしているのかなというのは、ちょっとそれに触れた内容がなかったので気になったというのが1点目です。

もう一つが、じゃ監事の方にしっかり見てもらいましょうといったときに、その特に理事の方がしっかり役目を果たしているかというところの評価を、監事さん、見てくださいというときも、何をもってそれが妥当かどうかというのはなかなか難しいところだと思います。なので、そこに当たっても、まず各理事の方の役割というか、どういった役目を果たす役割でいるのかというところをまず明確にした上で、それに照らして、きちっと仕事が出来ているかを判断するのが必要になってきますので、そういった理事、役員の方の役割というところを明確にしていくというところも取組として必要になるかなと感じています。

資料5の役員関係のことについては、2年間設けるということ自体については、一般的に無制限というのは厳し過ぎるかなと思いますので、その前後のガバナンスなり、チェック、モニタリングをできるかということは同じかと考えております。以上です。

○山内座長

どうもありがとうございました。一通り委員の方からご発言いただきました。追加的に、ご発言ご希望の方、承りますがいかがでしょう。よろしいですか。ありがとうございます。

それでは事務局の方からですね、指摘がありましたので、広域機関のほうからいきますか。

○岩男事務局長

ありがとうございました。いろいろご意見いただきましたので、今後しっかりそれは反映

していけるようにしたいと思います。幾つか、いただいたご指摘、ご質問に関してお答えしたいと思います。

安藤先生から、OCCTOの機能強化をしていく中で、職員数をどうするか、大幅に増えているということはないのでないかということをご指摘いただきましたが、確かに大幅に増えているところはないですけれども、われわれも地道にリクルート活動というか、努力しております、本年度に入ってから、10名弱程度一応増やして、業務が増えることに対応できるようにしてございます。

あとは、風通しとか相互理解ということをご指摘いただきまして、まさに勉強会ということもやらせていただいて、まだ始めたばかりでございますけれども、若い職員からもいろいろ発言であったりとか、議題の申込みとかがあったりしていますので、これは継続をしていきたいと思っております。

あとはわれわれの資料4の11ページのほうで書かせていただいておりますけれども、4つの部の体制でやっている中で、どうしても組織として縦割りになりがちなところですので、今までも誰かこういう横串を刺して見ていないのかと言われると、理事長であったり、事務局長として、横串で見る人間はおったんですけれども、新しく政策調整室というのを、どこにも属さない形で、全体を見るような室をつくって、私が室長をやらせていただきますが、チームとしてちゃんと全体を見るというような組織体制に、この7月から変えておりますので、そういった中でしっかり見ていきたいと思っております。

あとは、高村先生と堤先生のほうから、ガバナンスの在り方についてご指摘をいただきました。まず外部監査を入れることが大事だということを高村先生からいただきましたけれども、まさにそのFIT・FIPの業務が追加になって、これまで以上に扱うお金の額というのが増えてまいりますので、今後その外部監査というものを入れていこうと、まさに今検討しているところでございます。堤先生のほうからいただきました、今われわれのほうでつくった監査室、監事によるチェックというものも含めて、次回できればご議論いただけるように整理をして、お示しをしたいというふうに思っておりますので、引き続きご指導のほどをよろしく願いいたします。私のほうからは以上でございます。

○山内座長

ありがとう。それじゃ事務局。

○小川電力基盤整備課長

ありがとうございました。資料5について、さまざまなご意見をいただきました。まず後藤委員からいただいた点、重要なお指摘、3スライド前後、定款34条第6項のところの書きぶりも、まさにおっしゃったように、元いたところに戻るというケースと、一般的に電気事業に関わるという、ちょっと書き分けてあるところもありまして、良いポストの約束とか、そういったような点の、どういうふうに全体的に担保していくのか、ご指摘いただいた中でいうと、例えば、行ってくるときに約束して、在職中の利益誘導みたいなものということとは、どちらかという、4スライド目にある定款でいうと、役員の行動規範に関わるころでは

あると思います。

一方で、ただそういう疑惑を招かないためにも、こういった形で、ぱっと行って日本に戻ってきて、というような形で、親元との関係で何か変なことがないか、という点をしっかり考えたほうがいいのかというご指摘だったと思いますので、具体的にどんな仕組みが取れるかというのはしっかり検討したいというふうに思います。

ただ、安藤委員からも同様の趣旨で、その対象範囲、それから競業避止義務も参考にといいところで、これは今日の資料では確かに単純に期間の話だけをしておりますけれども、もう少し具体の担保措置が、それでいいですよと、高村委員からもご指摘いただいた今の定款でも、第34条第4項ということで、これでもって電気事業を行っているところの役員になっていいということではないんですけれども、むしろ、そういう事後的に何か状況が変わらないところの担保措置というものをしっかり設けていくという趣旨のものになりますので、同様の考え方でどんな形での担保措置というのが考えられるかというのは、これから検討していきたいというふうに考えております。以上です。

○山内座長

どうもありがとうございました。アクションプランの進捗状況、それから組織運用の在り方、それについてご議論いただきましたが、アクションプランのほうについては、委員の方からいろいろ建設的なご意見をいただいたというふうに思っております。その点、受け取っていただいて、さらにまた、次回もまた議論ということもありましたので、ご準備いただければというふうに思います。

組織運用については、方向性としては皆さんお認めいただいたと思っておりますが、もう少し詳細な所をご議論していきますというご指摘かと思っておりますけれども、その点で今、小川課長からもありましたように、少し具体的なところを御提示いただいてまた議論を進めたらというふうに思っています。

ありがとうございました。そういうところかと思っておりますが、私は、OCCOの中の組織の問題というのは、先ほどもありましたとおり、11 スライドにある「政策調整室」が非常に重要だと思います。これも組織図を見ると、フラットに並んでいるんですけれども、調整していく組織というのは絶対必要だと思っております、その面では、既に機能しているということでしたが、さらに機能強化を図っていただければというふうに思います。

ありがとうございました。追加的にご発言はございますか。よろしければ、今日の議論はこのくらいにさせていただきます、次回については、小川課長のほうから、お話いただきます。

○小川電力基盤整備課長

ありがとうございました。本日の続きとしての次回につきましては、もう少し具体的なところ、それから本日積み残しとなった点などについてのご議論をいただければと思っております、日程については、また各委員の日程、ご都合をお伺いしながら調整していきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

3. 閉会

○山内座長

ありがとうございました。それでは、これで第4回の電力広域的運営推進機関検証ワーキングを終了させていただきます。本日は熱心にご議論いただきまして、どうもありがとうございました。

お問合せ先

資源エネルギー庁 電力・ガス事業部 電力基盤整備課

電話：03-3501-1749

FAX：03-3580-8485