

電力広域的運営推進機関の運営状況について (アクションプランのフォローアップ)

2025年 5 月28日
電力広域的運営推進機関

本日のご報告事項

- 1． 組織運営・ガバナンスの強化
- 2． 人材確保・人材育成の強化
- 3． 情報収集・発信機能の強化

今後の課題

- 電力広域的運営推進機関（以下「本機関」という。）は、2015年4月の設立以降、その役割を着実に遂行するため、業務内容を拡大しながら、**複雑化・多様化する様々な課題**に取り組んできた。
- 2020年11月に公表された、電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループ（以下「**検証WG**」という。）の**取りまとめ**では、今後、本機関がその役割・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について提言がなされた。
- この方向性を踏まえ、本機関では、今後の具体的な行動計画となる「組織体制についてのアクションプラン」（2021年6月。以下「**アクションプラン**」という。）を策定した。また、2024年2月には、中長期も見据えた本機関の**運営理念（MVV：ミッション・ビジョン・バリュー）**も策定した。
- 本日は、アクションプランやMVVを踏まえた本機関の運営状況等について、以下の3つの観点からご報告する。
 1. 組織運営・ガバナンスの強化
 2. 人材確保・人材育成の強化
 3. 情報収集・発信機能の強化

目的

- 2020年6月に成立したエネルギー供給強靱化法に伴い、電力広域機関の役割がますます重要となる中、これまでの活動について、中立性や公平性の観点を含め第三者による検証を行い、取りまとめを行った上で、その結果を踏まえて、同機関が求められる機能を果たせるよう、必要な取組を進めていくことを目的とする。

取りまとめ

- 電力広域機関は、全国大での需給調整機能の強化という目的の達成に向け着実に活動を行ってきた。今後、法改正に伴う新たな業務への対応や再エネ主力電源化に向けた更なる需給調整機能の強化等の観点から、以下の機能強化を図る必要がある。

機能の強化の方向性

各一般送配電事業者を離れた独立的な立場から、専門的な知見や経験を生かし、全国大での効率的かつ効果的な電力ネットワークの整備・運用等を行う機能を強化

取組内容

ガバナンスの強化

- 多額の資金管理業務等の追加に伴う、監査法人による会計監査の導入
- 監事・監査室による監査機能の強化
- 業務遂行体制の強化（業務の追加に合わせた役職員の増員）
- 一定の新陳代謝と業務継続性の確保を両立した役員の再任回数の上限の見直し
- 事業の中期計画の策定、フォローアップ

中立性・公平性の向上

- プロパー職員の採用強化等による大手電力（旧一般電気事業者及び電源開発）出向者比率の計画的な引き下げ
- プロパー職員等のスキル向上のための研修の充実
- 会員との双方向のコミュニケーション（アンケート調査の実施による会員意見を踏まえた業務運営への反映）

情報収集・発信機能の強化

- 2050年カーボンニュートラルを見据えた、海外組織との連携強化等による海外情報の収集機能の強化
- 事業の中期計画等の情報発信の強化
- 会員の新たなビジネスの創出に向けた取組検討

- 上記方向性を踏まえ、電力広域機関は、具体的な行動計画（アクションプラン）を策定するとともに、定期的にフォローアップを実施。

■ 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。

機能強化のための取組内容

ガバナンスの強化

- 監査法人による会計監査の導入
- 監事・監査室による内部監査機能の強化
- 業務遂行体制の強化（業務の追加に合わせた役職員の増員）
- 一定の新陳代謝と業務継続性の確保を両立した役員の最長任期（最長6年）の見直し※

中立性・公平性の向上

- プロパー職員の採用強化等による大手電力（旧一般電気事業者及び電源開発）出向者比率の計画的な引き下げ
- プロパー職員等のスキル向上のための研修充実
- 会員との双方向のコミュニケーション（アンケート調査の実施による会員意見を踏まえた業務運営への反映）

情報収集・発信機能の強化

- 2050年カーボンニュートラルを見据えた、海外組織との連携強化等による海外情報の収集機能の強化
- 事業の中期計画の作成、フォローアップ
- 新たなビジネスの創出に向けた取組検討

※2020年度中に一部役員の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

1 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されることから、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

2 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

3 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

- 本機関は、新たに増加する業務に適切に対応するため、プロパー職員のほか、電気事業者に限らず広く関連分野から実務経験や専門知識を有する職員を出向等で受け入れ、一体となって職務を遂行している。**多様な背景を有する職員**が働く中、本機関の使命・役割についての意識を高め、中立・公平な業務遂行、相互の連携・研鑽により**高みを目指す組織文化を醸成**していくことが重要である。
- このため、2024年2月に、**本機関が社会に対して果たす使命やあるべき姿を運営理念 (ミッション・ビジョン・バリュー)** として取りまとめ、組織内外への浸透を図っている。

本機関の運営理念 (概要) (2024年2月策定)

ミッション (本機関が社会において果たすべき使命・目的)

日本の電力の 今を支え 未来を切り拓く

電力広域的運営推進機関は、

日本全体の電力の安定供給の司令塔としての役割を果たし、電気事業に係る制度を確実に運営することで、電気の安定供給と電気事業の今を支えます。

カーボンニュートラル化や未だ見ぬ課題に果敢に挑戦し、電気事業者の行動が日本全体で最適かつ合理的になるよう、制度やルールを策定、実務を実践することで、次世代のより良い電力システムの未来を切り拓きます。

ビジョン (本機関が果たすべき役割や目指すべき理想像)

- 1 | 電力システムの広域的運営を支え安定供給を実現する
- 2 | 脱炭素とも両立する強靱かつ効率的な電力システムを構築する
- 3 | 公益の視点で電力システムの進化を追求する

バリュー (本機関が業務遂行上で大切にしている価値観)

公共性

専門性

先見性

積極・主体性

中立・公平性

透明性



▲特別功績のあった職員に対する表彰の様子 (2024年12月)

本日のご報告事項

1．組織運営・ガバナンスの強化

2．人材確保・人材育成の強化

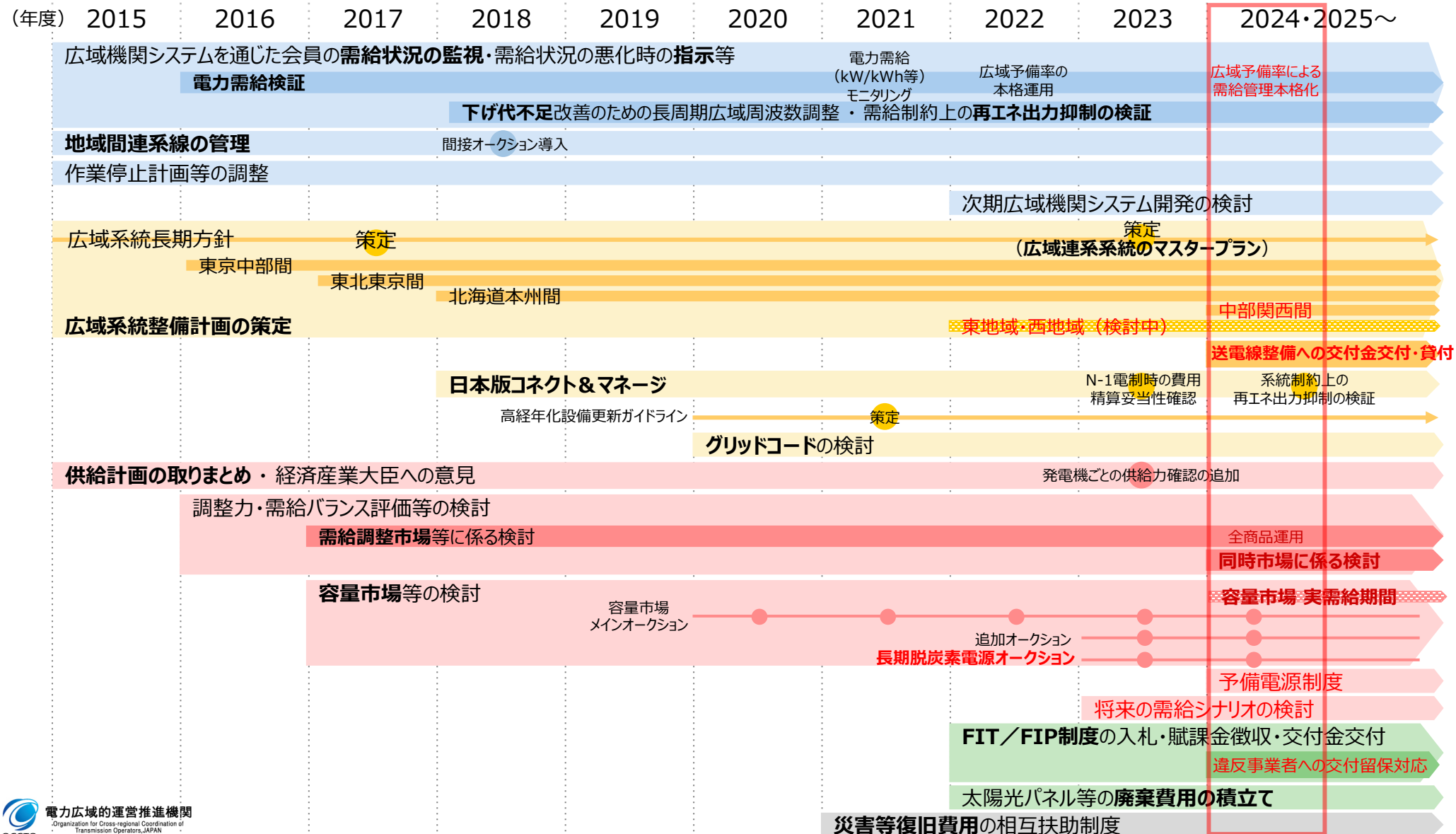
3．情報収集・発信機能の強化

今後の課題

(1) 本機関における業務の複雑化・多様化について

- 本機関は、2015年の設立時から、**需給の監視・指示、地域間連系線の管理**や整備計画の策定、**供給計画取りまとめ**などの業務を行ってきたが、年々多くの業務が追加されてきた。
- 2024年1月には、初回の**長期脱炭素電源オークション**を開催。4月からは、**容量市場**の実需給期間業務や**広域予備率**に基づく需給管理、**需給調整市場**の全商品運用も開始した。また、初回の**予備電源**を募集したほか、**同時市場**に係る検討や**将来の電力需給に関するシナリオ**の策定に向けた検討も進めている。
- 系統整備については、広域系統長期方針（**広域連系系統のマスタートプラン**）を踏まえつつ、2024年6月には中部関西間連系線に係る**広域系統整備計画**を策定した。このほか東地域や西地域についても、系統整備の具体化に向けた検討を進めている。また、こうした系統整備の円滑化に向けて、交付する**交付金業務**が拡充されたほか、**貸付業務**なども新たに追加された。
- 2022年度に業務移管された**再エネ賦課金**の徴収や**交付金交付**の業務については、2024年度より関係法令等の違反事業者に対して、FIT／FIP交付を一時留保し、**積立金**を管理する業務が追加され、運用や借入などの**資金管理業務**も複雑化している。
- こうした本機関の**業務拡大、複雑・多様化**に即した、計画的な**体制整備、組織運営・ガバナンス強化**がますます重要となっている。

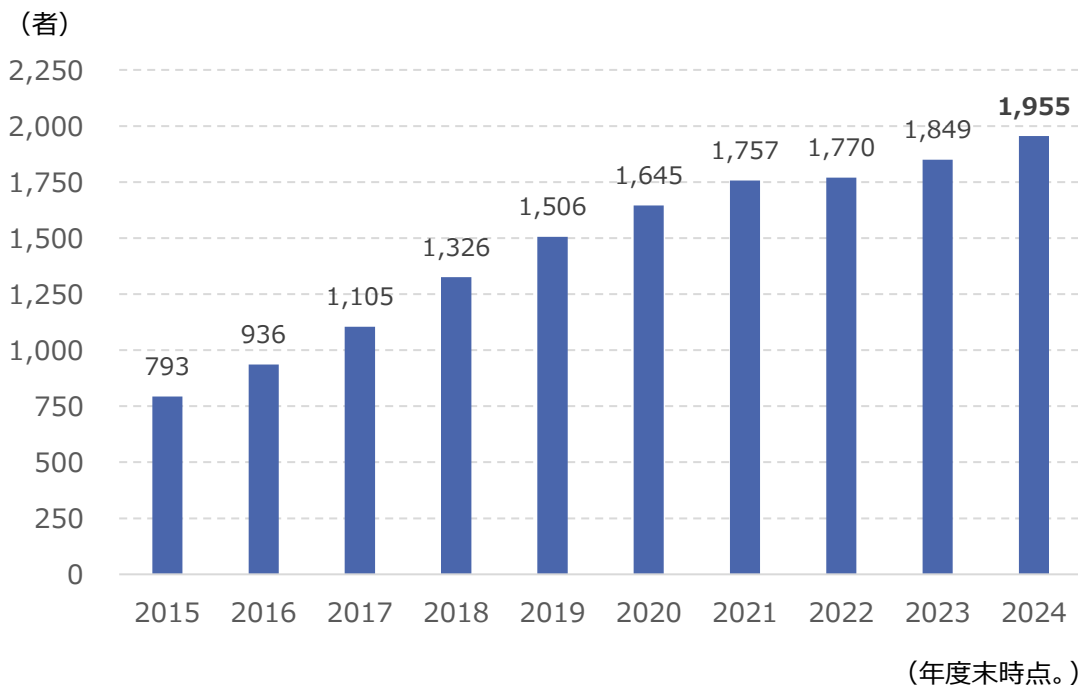
■ 本機関は年を追うごとに業務の幅を広げ、特に2020年度以降、業務がより複雑化・多様化している。



(2) 本機関の会員数の推移について

- 2024年度末における本機関の会員総数は、**設立初年度の2.5倍である1,955者まで増加。**
- 過去3年の会員構成の推移をみると、**小売電気事業者**数が横ばいとなった一方、GX等を踏まえた**再エネ**や**蓄電**ビジネス等の拡大により発電事業者及び**DRアグリゲーター**である特定卸供給事業者の数が増加する傾向となった。

会員総数の推移



過去3年の会員構成

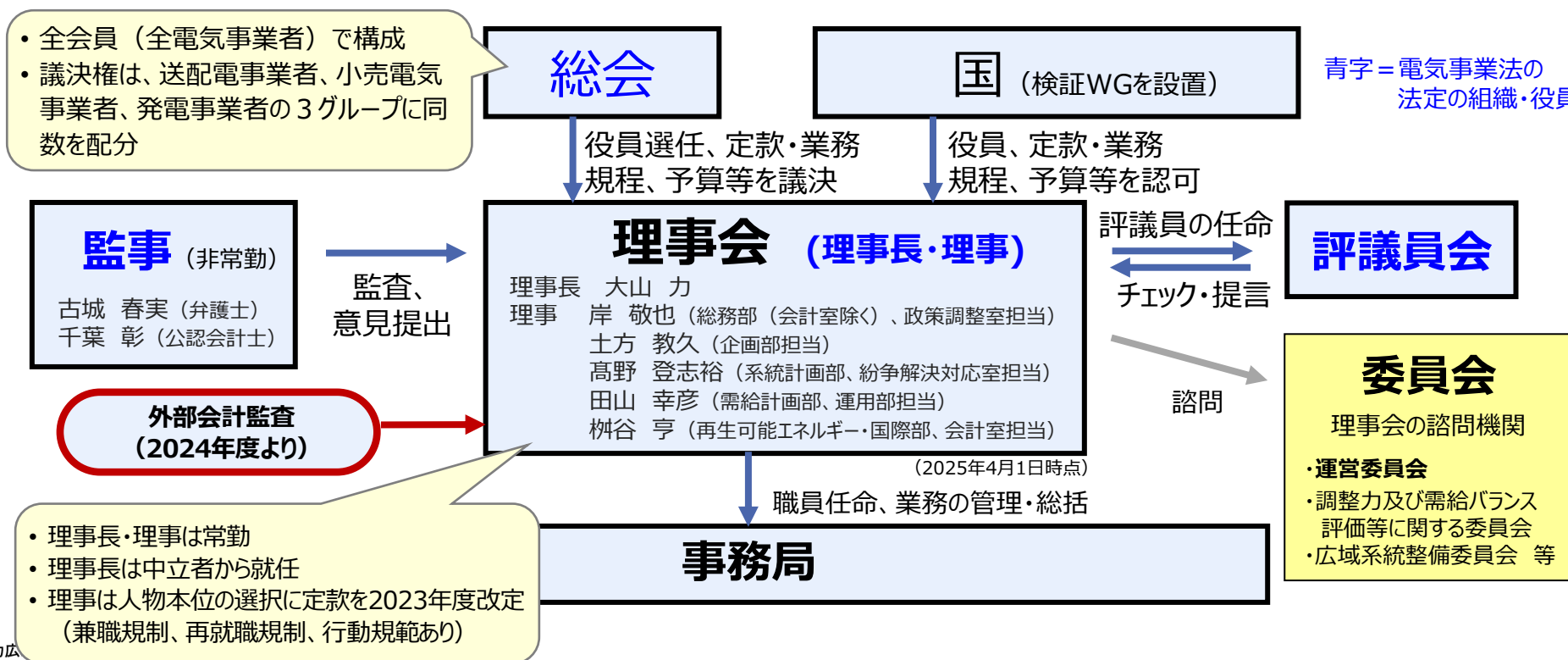
(年度)	2022	2023	2024
会員総数 (者) *	1,770	1,849	1,955
一般送配電事業者	10	10	10
送電事業者	3	3	3
特定送配電事業者	38	41	43
小売電気事業者	721	729	761
登録特定送配電事業者	31	35	38
発電事業者	1,069	1,133	1,198
特定卸供給事業者	45	68	101
のべ会員数計 (者) *	1,917	2,019	2,154

(年度末時点。)

*各会員は重複登録が存在するため、会員総数とのべ会員数計は一致しない。

(3) 理事会を核とした多層的ガバナンスの実効性向上について

- 本機関では理事ごとに所掌部門を設定するほか、運営に係る重要事項は理事長、理事、監事が参加する**理事会を毎週開催し、迅速に意思決定**をしている。
- 理事会の審議に先立ち、各理事は他部門の業務や制度設計の説明を幅広く受け、自らの**所掌にとられず積極的に意見交換**を実施している。
- また理事会のほか、総会による議決、国の認可、有識者による評議員会、運営委員会、国の検証WG等により、**多層的にチェックするガバナンスを構築。2024年度より外部会計監査も導入。**



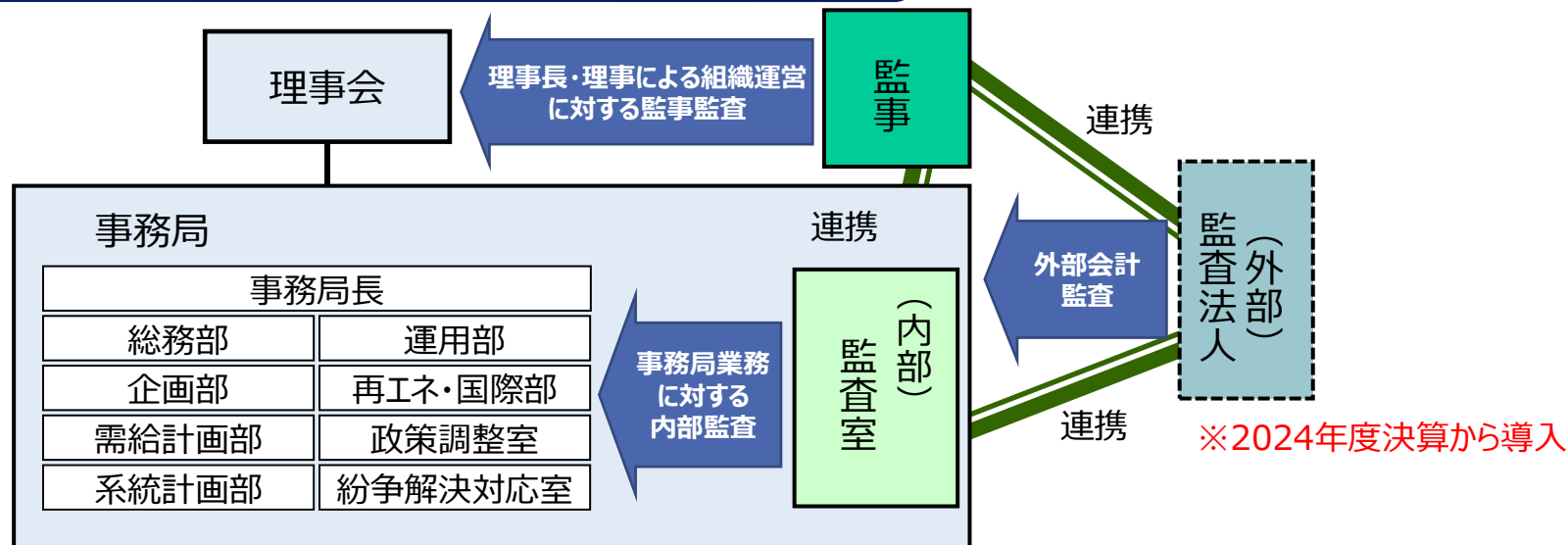
1. 組織運営・ガバナンスの強化

(4) 監査体制の整備について

11

- 本機関にて取扱う業務や資金の増大を踏まえ、検証WGの取りまとめ（令和2年11月25日）において、監査法人による会計監査を導入し、**ガバナンスの強化と会計処理の透明性の向上**を図っていく必要性が示された。
- これを受け、2023年度決算では**企業会計基準を導入**した。また、**2024年度決算からの外部監査導入**に向けて、本機関の経営状況をより適切に示すため、受託資金に係る会計整理や収支予算・決算計上方法について一部見直しを行っている。このように**監査室・監事・監査法人による「三様監査」の体制**を築き、多層的なガバナンスの更なる充実を図っている。
- このほか、本機関の自浄機能を強化するため、2024年4月より**内部通報制度**を自主的に導入した。

外部監査・監事監査・内部監査の3監査の連携（イメージ）



本日のご報告事項

1． 組織運営・ガバナンスの強化

2． 人材確保・人材育成の強化

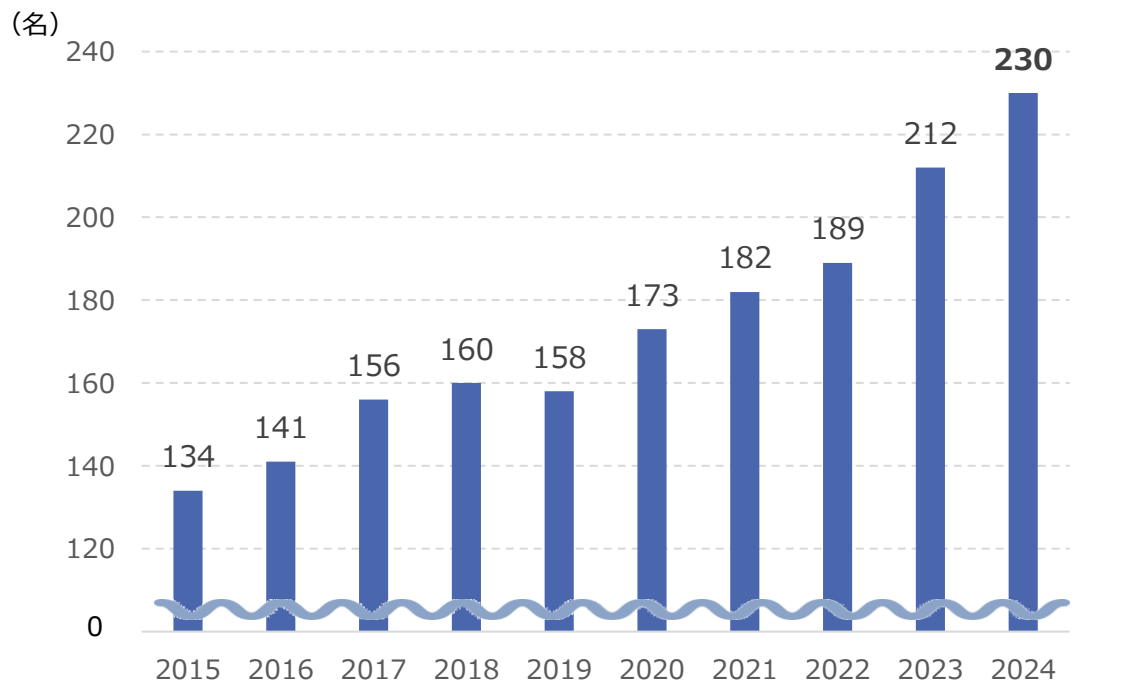
3． 情報収集・発信機能の強化

今後の課題

(1) 職員数の拡大とその構成について

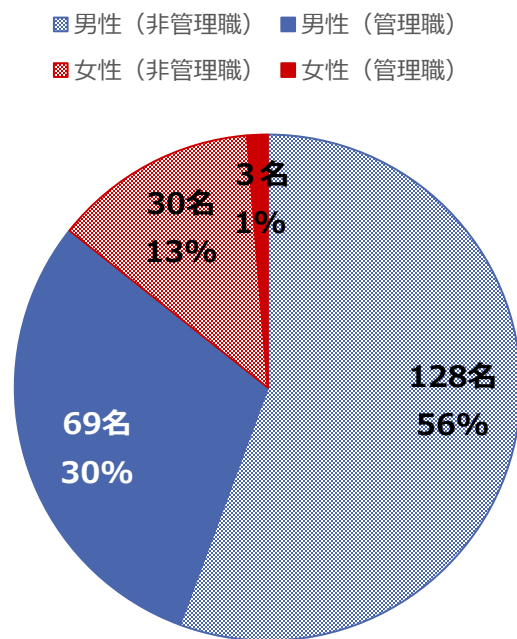
- 本機関は、新たに増加する業務に適切に対応するため、とりわけ近年、積極的な採用活動や出向の受け入れ等を行い、**2024年度の職員数は230名**（前年度末から**+18名**）となった。
- その構成は、管理職が全体の31%（男性職員30%、女性職員1%）であり、女性職員は全体の14%となった。

職員数の推移



(役員・派遣職員除く。年度末時点。)

2024年度における全職員（230名）の構成



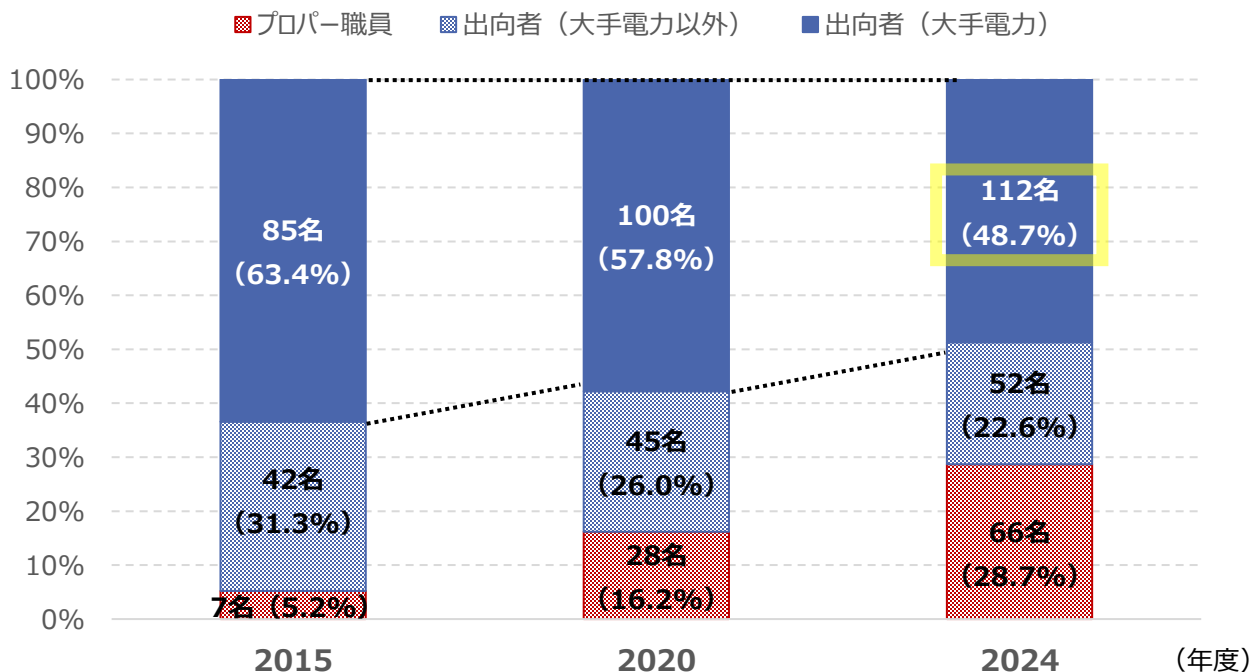
(役員・派遣職員除く。2025年3月31日時点)

(2) プロパー職員割合の拡大について

- 本機関では、大手電力※に限らず、広く関連分野等から**実務経験や専門知識を有する職員を出向等で受け入れる**ことで、様々な業務に着実に取り組んできた。
- こうした中、アクションプランでは、本機関の中立性・公平性向上の観点から、2025年度までに大手電力の出向者比率を50%未満まで計画的に引き下げる目標を掲げ、**プロパー職員等の採用拡大を進めてきた**。2024年度末時点では全職員（230名）に占める**大手電力の出向者比率は48.7%**となり、**前倒して目標を達成した**。今後も引き続き、出向者比率の引き下げに取り組んでいく。

※大手電力：旧一般電気事業者、JERA、電源開発

本機関における出向者比率の推移



（役員・派遣職員除く。年度末時点。）

(3) プロパー職員の採用強化について

- 2024年度は**3年ぶりの新卒2名**を含む**19名を新規採用**したほか、**2025年度新卒として8名（うち女性4名）を採用した**。特に、大学への訪問や就活セミナーへの参加（23・24年度で計20回）、インターンシップの開催（25年度新卒向け2回・26年度新卒向け2回開催、延べ33名が参加）など、**新卒の採用取組を強化**しているが、売り手市場で**採用の難度は増しているのが実情**。
- **中途採用**も、主に実務経験のある中堅層を中心に進めており、職員数は着実に増えてきたが、一定数の退職もあり、特に**管理職候補となりうる層は少ない**状況である。こうしたことから、引き続き**中堅・若手職員や女性職員の採用に力を入れる**とともに、魅力ある職場づくりに努める。

2024年度の職員採用実績

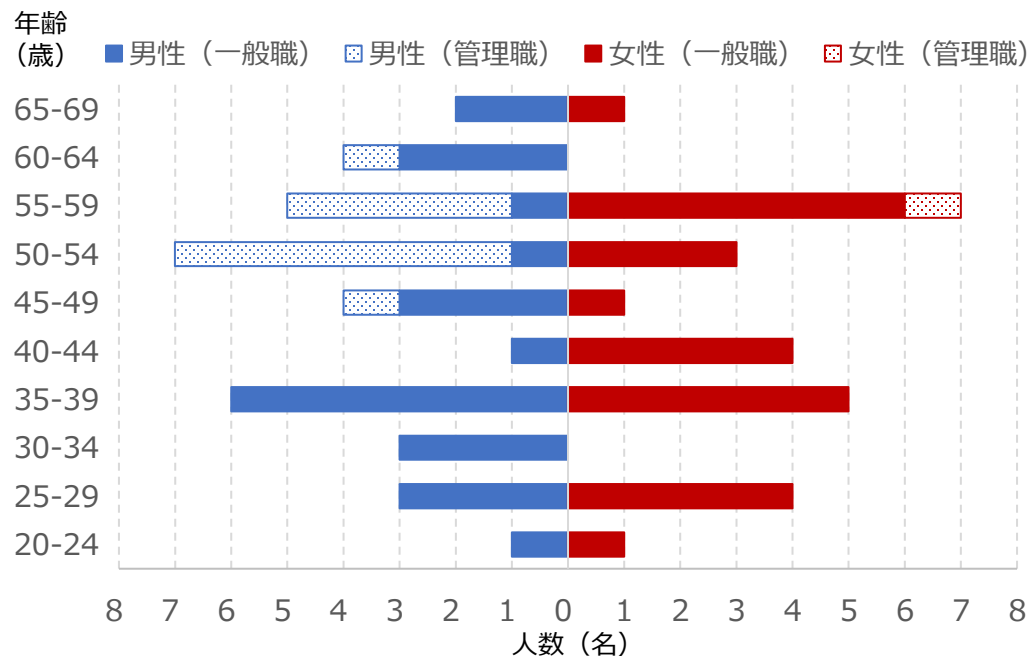
種別	人数（名）
① 新規採用（新卒2名を含む）	19 (9)
管理職	3 (0)
担当者	16 (9)
② 2025年度新卒内定	8 (4)

(())内は女性の数。2024年4月1日～2025年3月31日



▲26年度新卒向けインターンシップの様子

2024年度末におけるプロパー職員の年齢構成



(2025年3月31日時点の年齢で作成。契約職員を含み、国出向者、嘱託職員及び参与等を除く。)

■ そのほか、以下のような**人材育成の充実**や**キャリアパスの多様化**といった取組も進めている。

研修の充実

- ・新卒者向けの研修や階層別研修に加え、新規着任者向けの現場視察、国の電力部署着任者との合同研修など、電力業界での勤務経験が少ない者を対象に、業務遂行能力向上につながる**研修等を強化**した。
- ・また、月に2回程度、全職員が参加可能な**自主的勉強会（朝練）も開催**し、若手が管理職に対して積極的に意見を述べるなど、多様な交流につながっている。

（例）

- ・電力需給モニタリングについて
- ・大規模災害の備えとして「平成30年北海道胆振東部地震に伴う大規模停電に関する検証」を振り返る



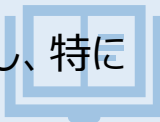
キャリアパスの多様化

- ・本機関のプロパー職員には、実務に精通しつつ、会員企業や学識経験者等との高い調整能力や業務マネジメント能力が求められる。一方、一部には高度な需給管理やシステム管理運用など、高い専門性が求められるスタッフ的業務も存在する。
- ・こうした中で、2024年度から**スペシャリスト（管理職相当）を新設**したほか、一般職員にも**主任を新設**し、キャリアパスの多様化を進めている。
- ・多様なキャリアパスに対応し、**給与表に柔軟性**を持たせるよう一部見直し。2025年度から適用。



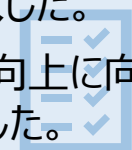
スキルアップ支援制度などの整備

- ・2024年度から、職員の能力向上のため、**資格等取得者の支援（表彰金あり）を新設**した。
（電気主任技術者、情報処理技術者、ビジネス実務法務検定など）
- ・**福利厚生拡充（カフェテリアプラン導入）**し、特に健康、育児介護、自己啓発を支援。



マネジメント状況調査等の導入

- ・役員・部長級の職員等を対象に、マネジメント等について本人の気づきを得ることや人事の補完的な参考とするため、2024年度から**360度評価を導入**した。
- ・また、職場のエンゲージメントやモチベーション向上に向けて、2024年度から**職員意識調査も導入**した。



(5) 人材確保・維持の前提となる今後の基盤整備に向けて

- 本機関の業務が拡大し、複雑・多様化する中、業務の難易度やリスク、業務負荷は高まっており、制度・運用から事務管理・会計経理まで、**質量ともに多くの人材を必要**としている。このため、出向者の受け入れを行いつつ、新卒・中途問わず、プロパー職員の採用にも努めている。
- **採用活動**では、①本機関の社会的役割や公益性、②多様な関係者と協働して制度・運用を改善する創造的な業務であること、③本機関が発展途上であり、職員の成長機会が開かれているなど、**やり甲斐のある職場**であることの発信に努めている。
- しかし、「売り手市場」の中で、優れた人材を確保することは容易でない。職員からは能力や成果に応じた処遇を求める声も聞かれ、本委員会においても、**求められる能力や実績等に即した適切な給与水準に関する検討の必要性**について、ご意見をいただいている。
- 本機関の役職員給与は、認可法人であることも踏まえ、**設立時から国家公務員の給与水準を参考**としているが、官公庁や大企業に比べて知名度や規模で劣る上に、**電力会社等に処遇面で劣ること**が人材確保や維持を行う上で大きな足かせとなっている。加えて、**特定技能を有する人材を確保する**際に処遇面の柔軟性を持たせることが難しいといった課題もある。
- このため、①**適切な人事評価・管理**によるメリハリのある処遇、②**キャリアパスの多様化**と特定技能への評価等も踏まえた処遇体系の柔軟化、③国や本機関（総会、評議員会、運営委員会等の各種委員会、監査室・監事・監査法人による三様監査など）にて多層的にチェックするガバナンスの下で**説明責任を果たすことを前提**に、昨今の情勢を踏まえ、国とも連携して、**給与水準等の処遇体系の考え方について、今後検討していく必要がある。**

本日のご報告事項

- 1． 組織運営・ガバナンスの強化
- 2． 人材確保・人材育成の強化
- 3． 情報収集・発信機能の強化**

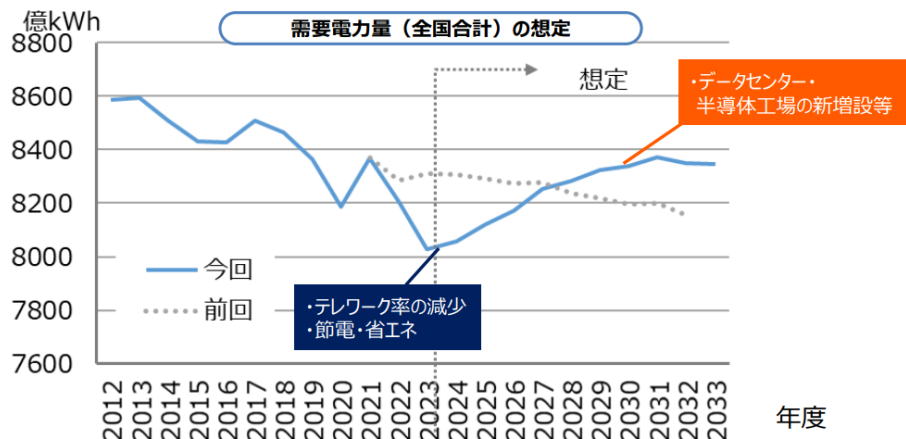
今後の課題

(1) 国内向けの情報発信の強化について

- 2024年度は、①データセンターの新增設等に伴い**電力需要の見通し**が7年ぶりに増加に転じたこと、②海底直流送電を含む**系統整備**の具体化に向けた検討を進めていること、③**容量市場**が実需給業務を開始したことなどを受けて、**本機関の活動に関する報道も拡大した**。
- このため問合せや取材への丁寧な対応に加えて、6月にはマスコミ各社の論説委員との懇談会を2年連続で開催した。また、容量拠出金の請求開始も含めた容量市場に関する事業者との説明会をこの1年※で25回開催（延べ約1,900名参加）するなど、対面も交え、**幅広く情報発信に努めた**。

※2024年度

需要電力量（全国合計）の想定



（出所）第70回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 資料10



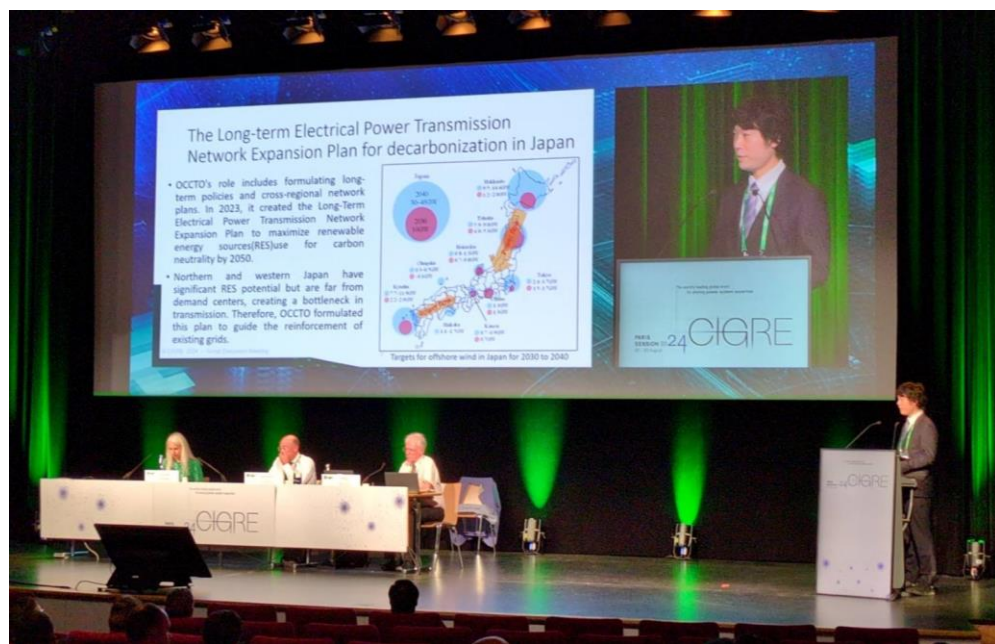
論説委員との
懇談会の様子



容量市場制度に関する
説明会の様子

(2) 海外向けの情報発信・意見交換の強化について

- **国際的な会合**（CIGRE 2024のパリ大会）において、本機関のプロパー職員が、カーボンニュートラル実現のための広域系統長期方針（広域連系系統のマスタープラン）に基づく日本の電力系統の将来展望を紹介した。
- また、**海外関連機関との技術懇談**や、欧米・新興国など幅広い国から本機関への訪問・視察の受け入れも実施している。例えば、2024年度は、本機関職員が英国、ベルギー、フィンランドの関係機関を訪問し、容量市場制度に関する最新動向のヒアリングや意見交換を実施するなど、**海外向けの情報発信や関係構築**にも努めている。



▲ CIGRE 2024 パリ大会（24/8/25-8/30）

▼ タイのエネルギー規制委員会との意見交換の様子



▲ 容量市場制度に関する海外調査の様子

本日のご報告事項

- 1． 組織運営・ガバナンスの強化
- 2． 人材確保・人材育成の強化
- 3． 情報収集・発信機能の強化

今後の課題

- 本機関の設立以降、その業務は複雑化・多様化してきた。加えて、**将来を見据えた安定供給確保や公益の実現のために**、電力の広域的運営が一層求められている。
- こうしたことから、機関運営において、専門性を高め、積極性を大切にしつつ、公共性、中立・公正性、効率性、透明性（説明責任）に十分留意しながら、引き続き、以下「**3つの強化**」に取り組む。

①組織運営・ガバナンスの強化

- ・ 外部会計監査の導入
- ・ 運営理念（MVV）の浸透
- ・ その他更なるガバナンス向上の検討

②人材確保・人材育成の強化

- ・ プロパー職員（新卒・実務経験者）の採用強化
- ・ 出向の受け入れを含む業務の確実な実施に必要な人材の確保
- ・ プロパー職員等への研修・育成メニューの充実やキャリアパスの多様化

③情報収集・発信機能の強化

- ・ 国内（マスコミ、会員企業、需要家等）への情報発信の強化
- ・ 海外の専門機関との連携強化
- ・ 有識者や実務家を交えた各種検討と発信