

電力広域的運営推進機関における 処遇の見直しについて

2025年5月28日

資源エネルギー庁

本日の御議論

- 電力広域的運営推進機関（以下「広域機関」という。）は、電気事業法に基づく国の認可法人として2015年4月に設立され、この4月で10年目を迎えた。
- 広域機関を取り巻く環境は**この10年で大きく変化**し、広域機関が担う役割は**ますます大きく**なっている。
- こうした中で、現在の広域機関は体制面での課題が明らかとなっており、そうした状況も踏まえ、本日は**広域機関の処遇面について御議論いただきたい**。

1. 広域機関を取り巻く環境の変化

広域機関を取り巻く環境の変化①

広域機関の業務拡大と業務の複雑化・多様化

- 2011年の東日本大震災後、電力システム改革の第一弾として**2015年4月に広域機関が設立された**。当初の業務は、**広域的な需給状況の監視・悪化時の指示等、広域系統長期方針・広域系統整備計画の策定、供給計画の取りまとめ等**であった。
- その後、電力システム改革の深化とともに、**広域機関が担う業務は年々拡大**。
 - ✓ 需給運用面では、電力需給検証や需給制約上の再エネ出力抑制の検証実施のほか、地域間連系線における間接オークションの導入に伴う各種管理が必要となった。
 - ✓ 系統整備面では、広域系統長期方針・広域系統整備計画の策定に加えて、系統整備に要する費用の資金調達の環境整備として交付金交付業務や貸付業務も追加され、日本版コネクト&マネージの導入に伴う系統制約上の再エネ出力抑制の検証も今後実施予定。
- このほか、中長期にわたる供給力確保面では、容量市場における各オークションや長期脱炭素電源オークションの運営に加え、需給調整市場や同時市場等に係る検討等も実施。さらに、2022年からはFIT/FIP制度の入札、再エネ賦課金の徴収・交付金交付業務も実施するなど、**広域機関の業務はこの10年で飛躍的に拡大するとともに、複雑化・多様化**してきた。

(参考) 広域機関の業務に関する電気事業法の規定

電気事業法 (抄)

施行時期 ●2015/4/1、◆2016/4/1、▲2021/4/1、▼2022/4/1、◎2024/4/1

(目的)

第二十八条の四 広域的運営推進機関(以下「推進機関」という。)は、電気事業者が営む電気事業に係る**電気の需給の状況の監視**、電気の安定供給のために必要な**供給能力の確保の促進**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小売電気事業者、一般送配電事業者、配電事業者又は特定送配電事業者への**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つての広域的運営を推進することを目的**とする。

(業務)

第二十八条の四十 推進機関は、第二十八条の四の目的を達成するため、次に掲げる業務を行う。

- 一 会員が営む電気事業に係る電気の需給の状況の監視を行うこと。●
- 二 第二十八条の四十四第一項の規定による指示を行うこと。●
- 三 送配電等業務(一般送配電事業者、送電事業者及び配電事業者が行う託送供給の業務その他の変電、送電及び配電に係る業務をいう。以下この項において同じ。)の実施に関する基本的な指針(以下この節において「送配電等業務指針」という。)を策定すること。●
- 四 第二十九条第二項(同条第四項において準用する場合を含む。)の規定による検討及び送付を行うこと。
四の二 第三十三条の二第三項の規定による検討及び送付を行うこと。
- 五 **入札の実施その他の方法により発電等用電気工作物を維持し、及び運用する者その他の供給能力を有する者を募集する業務その他の供給能力の確保を促進するための業務を行うこと。◆**
- 五の二 **第九十七条第一項の卸電力取引所から第九十九条の八の規定による納付を受け、変電用、送電用及び配電用の電気工作物の整備及び更新に関する費用の一部に充てるための交付金を交付すること。▲**
- 五の三 **第九十七条第一項の卸電力取引所から第九十九条の八の規定による納付を受け、第二十八条の五十第一項に規定する認定整備等事業者に対し、同条第二項に規定する認定整備等計画に基づく電気工作物の整備又は更新に必要な資金を貸し付けること。◎**
- 五の四 **前二号に掲げる業務(第二十八条の四十八第一項、第二十八条の五十四第一号及び第九十九条の八において「広域系統整備交付金交付等業務」という。)を実施するため、同項に規定する広域系統整備計画を策定すること。▲**

(参考) 広域機関の業務に関する電気事業法の規定

電気事業法 (抄)

施行時期 ●2015/4/1、◆2016/4/1、▲2021/4/1、▼2022/4/1、◎2024/4/1

(業務)

第二十八条の四十 推進機関は、第二十八条の四の目的を達成するため、次に掲げる業務を行う。

六 送配電等業務の円滑な実施その他の電気の安定供給の確保のため必要な電気供給事業者に対する指導、勧告その他の業務を行うこと。

●

七 送配電等業務についての電気供給事業者からの苦情の処理及び紛争の解決を行うこと。●

八 送配電等業務に関する情報提供及び連絡調整を行うこと。●

八の二 再生可能エネルギー電気特措法第二条の二第三項、第十五条の二第一項及び第二十八条第二項（再生可能エネルギー電気特措法第二十八条の二第二項において準用する場合を含む。）の規定による交付金の交付、再生可能エネルギー電気特措法第十五条の十一第二項及び第二十九条の二第二項の規定による徴収並びに再生可能エネルギー電気特措法第三十一条第一項及び第三十八条第一項の規定による納付金の徴収を行うこと。▼

八の三 再生可能エネルギー電気特措法第十五条の十九の規定による交付金相当額積立金及び解体等積立金の管理を行うこと。▼

九 前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。●

十 前各号に掲げるもののほか、第二十八条の四の目的を達成するために必要な業務を行うこと。●

2 推進機関は、前項各号に掲げる業務のほか、電気事業の広域的な運営の推進に資するため、次に掲げる業務を行うことができる。▲▼

一 電気工作物の災害その他の事由による被害からの復旧に関する費用の一部に充てるための交付金を交付すること。▲

二 再生可能エネルギー電気特措法第七条第十項の規定による入札を実施すること。▼

3 推進機関は、前二項に規定する業務の実施に当たっては、エネルギー政策基本法（平成十四年法律第七十一号）第十二条第一項に規定するエネルギー基本計画その他のエネルギーの需給に関する施策の内容について配慮しなければならない。▲

広域機関を取り巻く環境の変化②

第7次エネルギー基本計画における広域機関の立ち位置

- 2025年2月に閣議決定された第7次エネルギー基本計画では、脱炭素と安定供給を実現する持続的な電力システムの構築へ向けた取組に対する政府の政策として、「**公益性確保の観点から、系統整備、需給運用、電源投資などに関する公的役割を担う電力広域的運営推進機関等の体制強化を進める**」ことが明記されている。
- 国の認可法人である広域機関は、電気事業法第28条の40第3項の規定に基づき、業務の実施に当たっては**エネルギー基本計画等に関する施策の内容について配慮しなければならない**としていることも踏まえ、国としても**広域機関の体制強化を進める検討が必要**。

(参考) 第7次エネルギー基本計画 (令和7年2月18日閣議決定)

V. 2040年に向けた政策の方向性

8. エネルギーシステム改革

(2) 脱炭素と安定供給を実現する持続的な電力システムの構築へ向けた取組

③ 電力産業の将来像 (事業者に期待される役割・責任の方向性)

(略)

政府は、2025年3月末までに取りまとめる電力システム改革の検証の結果も踏まえ、**公益性確保の観点から、系統整備、需給運用、電源投資などに関する公的役割を担う電力広域的運営推進機関等の体制強化を進めるとともに、電力システムが直面する課題に対応するため、制度や予算措置など、安定供給と脱炭素化の両立、電力産業の活躍の促進等に必要な措置を講じる。**

(参考) 電気事業法 (昭和39年法律第170号)

(業務)

第二十八条の四十 推進機関は、第二十八条の四の目的を達成するため、次に掲げる業務を行う。

一～十 (略)

2 (略)

3 推進機関は、前二項に規定する業務の実施に当たっては、エネルギー政策基本法 (平成十四年法律第七十一号) 第十二条第一項に規定する**エネルギー基本計画その他のエネルギーの需給に関する施策の内容について配慮しなければならない。**

広域機関を取り巻く環境の変化③

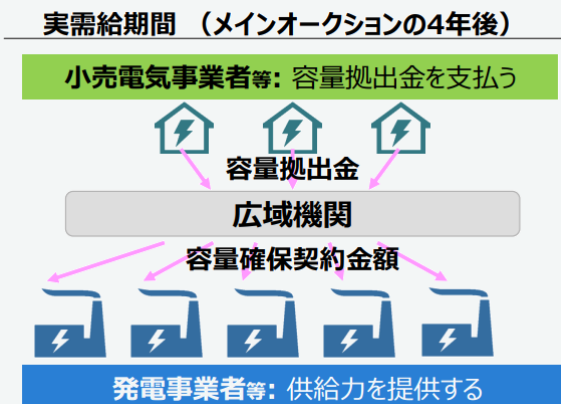
広域機関における現状の職場環境

- 広域機関の業務は年々拡大を続け、その内容も多様化・複雑化しており、業務遂行に当たっては企画分析、計画立案、運用管理、審査、事業者指導、システム開発運用などの**様々な専門性や思考力、調整力等が求められる**。
- このため、中途採用に加え、近年は新卒採用にも積極的に取り組んでいるものの、**広域機関が求める専門性の高い人材を確保することは容易ではない**。
- また、**近年は離職者数も増えており**、次代を担う専門性の高い人材を確保し、専門性が身に付くように育成し、定着させるという**一連の流れを行うことが難しい職場環境**となっている。
- 加えて、現在在籍する職員の構成年齢も高く、**次代の管理職を担うことのできる若年層が少ない**ことも課題である。

(参考) 広域機関で求められる専門性 (例)

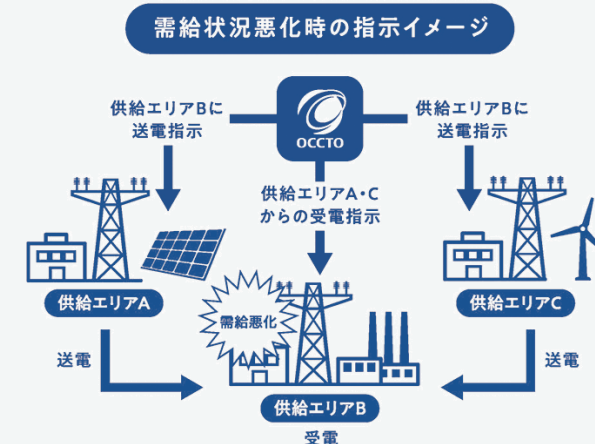
■ 容量市場等の検討・運営

電力需給バランスや年々変化し複雑化する**各種市場制度に対する理解**と、オークション・実需給を管理する**システムの構築・運用、経理、電力の契約管理等**の幅広い知識が必要。



■ 広域的な需給状況の監視・悪化時の指示等

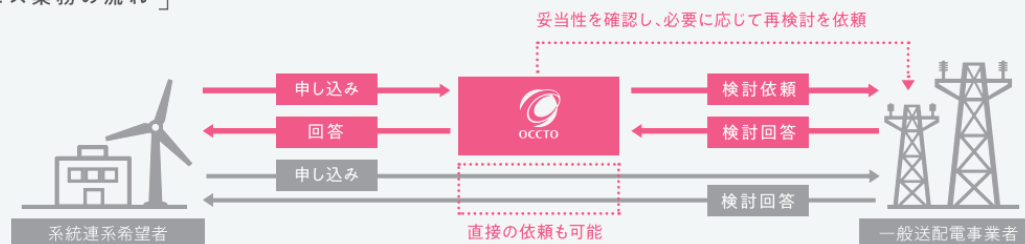
電力系統工学の知識に加えて、電力需給バランスや周波数調整、系統・電源事故からの復旧プロセスへの**理解**など専門的な実務経験が必要。



■ 系統アクセス検討

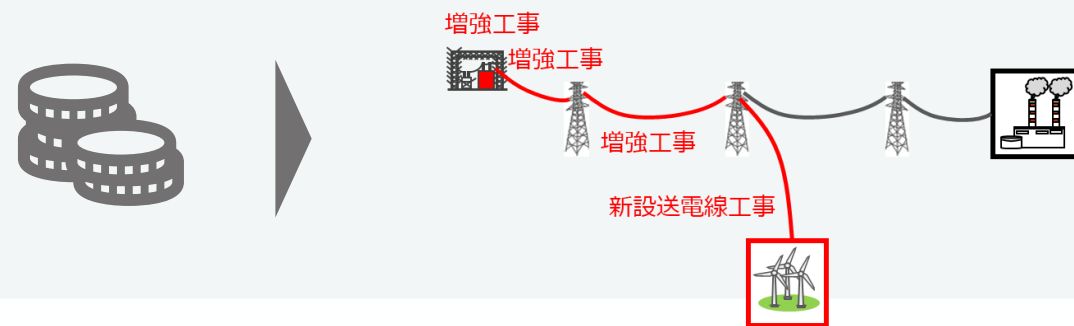
電力系統工学の知識に加え、一般送配電事業者における系統アクセスを含む**系統計画業務や法令・制度への理解**など専門的な実務経験が必要。

[系統アクセス業務の流れ]



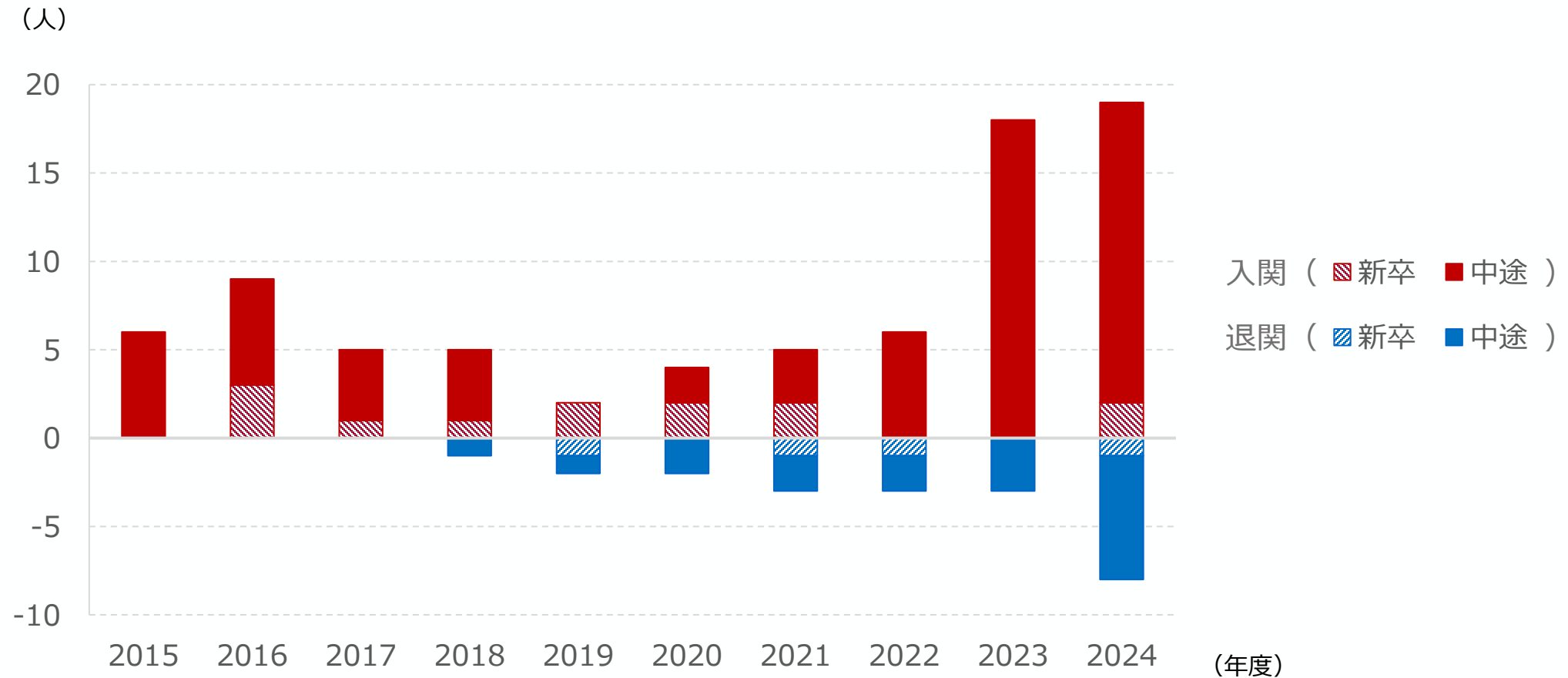
■ 認定整備等計画に基づく値差収益の貸付

金融や広域連系系統の整備に関する知識に加えて、金融機関や弁護士との調整に必要な**プロジェクトファイナンスや貸付への理解**など専門的な実務経験が必要。



(参考) 広域機関における入関者数・退関者数の推移

- 近年は入関者数が増加するも、退関者数も増加し、人材が定着しにくい状況である。

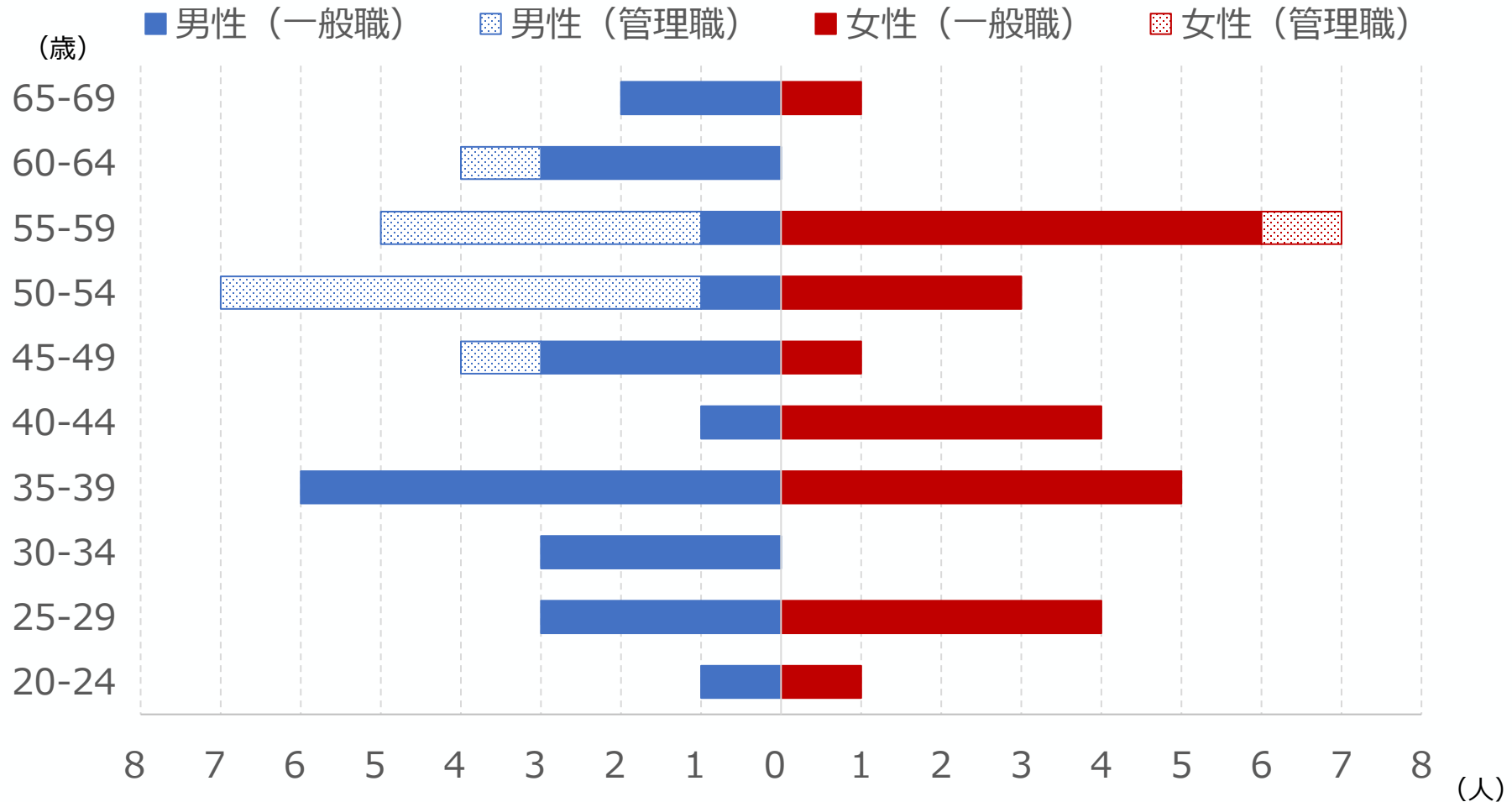


※契約職員を含み、国出向者、嘱託職員及び参与等を除く。

出典元：電力広域的運営推進機関データより作成

(参考) 広域機関における職員の年齢構成

- 職員の構成年齢が高く、特に次代の管理職を担うことのできる40代以下の一般職が不足。



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

出典元：電力広域的運営推進機関データより作成

2. 本日の御議論

本日の御議論

広域機関における処遇の見直しについて

- 広域機関の職員は国家公務員ではないが、電気事業法に基づく認可法人であることから、**設立当時**から**国家公務員の給与体系・水準を参考**として「職員給与規程」で俸給、等級、昇給、昇格等を定めている。
- しかし、似たような人材確保で競合する**大手電力会社の給与水準と比べても、2024年度の広域機関の給与水準（平均年間給与816万円※、平均年齢40.9歳※）は、同様の立地環境である中三社や同じく首都圏に本社のある電源開発と比べても低く、その他同様の業務を行う他業界と比べても低いのが実態**である。今後も新たな業務の追加が想定され、人材確保が急務である広域機関において、**人材確保のための処遇の見直しが求められる**。
- 具体的には、専門性の高い人材や次代を担う若手を確保し、広域機関が担う業務を円滑かつ確実に行うことはもとより、中立性・公平性の向上に向けて大手電力からの出向者比率を下げるためにも、**給与体系・水準や昇給昇格等の人事評価制度を見直してはどうか**。
- その際、例えば、まずは**若手～中堅を中心に、よりメリハリのある処遇となるよう改善しつつ、民間の給与水準も踏まえた処遇体系に（段階的に）移行**することなどを検討してはどうか。

(参考) 電力業界の給与 (2023年度末) ①

2023年度有価証券報告書 提出会社の平均年間給与額

本社所在地：三大都市圏

会社名	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与 (円)	備考
東京電力HDs	7,200	45.2	20	8,324,494	税込み、基準外賃金を含む。 本社：首都圏（東京都）
東京電力PG	14,076	45.3	22.4	7,678,550	税込み、基準外賃金を含む。 本社：首都圏（東京都）
東京電力RP	1,171	43.9	18.6	7,552,220	税込み、基準外賃金を含む。 本社：首都圏（東京都）
JERA	4,167	44.4	19.1	8,782,000	賞与及び基準外賃金を含む。 本社：首都圏（東京都）
中部電力	3,180	43.4	20.6	8,544,013	賞与及び基準外賃金を含む。 本社：中部圏（名古屋市）
関西電力	8,416	42.8	20.2	8,313,252	賞与及び基準外賃金を含む。 本社：近畿圏（大阪市）
電源開発	1,862	41.7	19.1	10,459,535	賞与及び基準外賃金を含む。管理職も算定 （2023年度より） 本社：首都圏（東京都）
平均	5,725	44	20	8,522,009	

(参考) 金融業界 (2023年度末) ②

2023年度有価証券報告書 提出会社の状況

会社名	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与（千円）	備考
三菱UFJ銀行	31,756	39.6	15.7	8,128	賞与及び基準外賃金を含む。
三菱UFJ信託銀行	6,283	43.8	16.6	9,150	賞与及び基準外賃金を含む。
三菱UFJファイナンシャル グループ	3,321	40	14.4	10,477	賞与及び基準外賃金を含む。
三井住友銀行	27,808	40	16	8,649	賞与及び基準外賃金を含む。
三井住友フィナンシャル グループ	1,414	39	14	10,951	賞与及び基準外賃金を含む。
みずほ銀行	24,784	39.9	15.7	8,117	賞与及び基準外賃金を含む。
みずほフィナンシャル グループ	2,457	41.4	16.4	10,727	賞与及び基準外賃金を含む。
平均	13,975	41	15.5	9,457	

(参考) 損害保険業界 (2023年度末) ③

2023年度有価証券報告書 提出会社の状況

会社名	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与 (円)	備考
東京海上HDs	1,117	42.8	16.8	13,902,022	賞与及び基準外賃金を含む。
SOMPOHDs	537	43.5	13.8	14,550,657	賞与及び基準外賃金を含む。
MS&AD インシュアランスHDs	450	48.3	23.2	11,013,096	賞与及び基準外賃金を含む。
平均	701	44.9	17.9	13,155,258	

(参考) 通信業界 (2023年度末) ④

2023年度有価証券報告書 提出会社の状況

会社名	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与 (円)	備考
NTTドコモ	8,100	40.1	16.9	8,704,000	2019年度 (2020年12月に上場廃止)
NTTグループ	2,492	41.9	16.5	10,238,323	基準内・基準外給与及び賞与を含む。
NTTデータグループ	1,702	39.9	14.6	9,057,000	基準内・基準外給与及び賞与を含む。
KDDI	9,409	42.2	16.7	9,869,482	賞与及び基準外賃金を含む。
ソフトバンク グループ	255	41.5	10.3	13,601,179	賞与及び基準外賃金を含む。
楽天グループ	9,885	35.3	5.8	8,208,366	2024/1/1-2024/12/31
平均	5,307	40.2	13.5	9,946,392	

(参考) 重電系メーカー (2023年度末) ⑤

2023年度有価証券報告書 提出会社の状況

会社名	従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与 (円)	備考
三菱重工業	22,538	42.4	19	9,655,449	税込み、賞与及び基準外賃金を含む。
東芝	3,712	46.1	19.8	9,260,703	2022年度 (2023年10月に上場廃止)
日立製作所	28,111	42.9	19.1	9,359,857	賞与及び基準外賃金を含む。
三菱電機	36,520	41.4	16.7	8,298,631	賞与及び基準外賃金を含む。
川崎重工業	14,111	41.3	15.3	8,096,361	賞与及び基準外賃金を含む。
住友重機械工業	4,410	43.2	13.5	8,353,000	第129期 (2024年1月～12月) 賞与及び基準外賃金を含む。
平均	18,234	42.9	17.2	8,837,334	

(参考) 広域機関の人材確保・育成の対応現状

● プロパー職員の採用強化

- ・ 新卒確保のため、大学への訪問や就活セミナーへの参加、インターンシップ開催などの各種取組を実施。

● 昇給・昇格制度

- ・ 国家公務員の制度も参考に、前年度の業績評価及び能力評価に基づき実施。

● 研修制度

- ・ 人材育成のために全職員が参加可能な自主的勉強会を開催し、若手と管理職との交流も促進。

● キャリアパスの多様化（2024年度より実施）

- ・ これまで一般職には階層がなかったため、主任（一般職）を新設するほか、高い専門性を必要とする業務を対象にスペシャリスト（管理職相当）を新設。

● スキルアップ支援制度（2024年度より実施）

- ・ 資格等取得者の支援（表彰金あり）制度を創設。

● マネジメント状況調査・職員意識調査（2024年度より実施）

- ・ マネジメント状況調査について、2024年度は一部管理職を対象に実施。今後は管理職以上に拡大予定。
- ・ また、主要部署の職員を対象に、広域機関の組織運営状況について総括的に確認する職員意識調査も実施。

(参考) 国家公務員の給与の改定 (令和7年4月～) ①

民間給与の状況を反映して、約30年ぶりとなる高水準のベースアップ

- **【月例給】** 官民較差：11,183円 (2.76%) を用いて引上げ改定
- **【ボーナス】** 0.10月分引上げ (年間：4.50月→4.60月)
- **【給与制度のアップデート】** 現下の人事管理上の重点課題に対応し、時代の要請に即した給与制度に転換
①若年層給与水準の競争力向上、②職務・職責重視の処遇、③能力・実績の適切な反映、④地域の民間給与水準反映、⑤採用・異動をめぐるニーズへの対応、⑥環境変化への対応という6つの観点から、俸給及び地域手当・通勤手当・ボーナス等の諸手当にわたり包括的に給与制度を整備

※ 官民較差はいわゆる「ベア」に相当。モデル試算した定期昇給分を加えると、月収で約4.4%の給与改善
官民較差の額11,183円は、平成3年の11,244円以来、33年ぶりの水準。官民較差の率2.76%は、平成4年の2.87%以来、32年ぶりの水準

給与勧告制度の基本的考え方

- ✓ 国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定
- ✓ 国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給する必要。給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ✓ 給与勧告は、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される常勤の民間従業員の給与水準と、常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）が基本
- ✓ 本年は、約11,700民間事業所の約47万人の個人別給与を調査（完了率82.5%）。主な給与決定要素（役職段階、勤務地域、学歴、年齢）を揃えた精密な比較を実施して給与勧告

(参考) 国家公務員の給与の改定 (令和7年4月～) ②

月例給

[民間と公務の本年4月分給与を調査。主な給与決定要素を同じくする者同士を比較] 《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間給与との較差 11,183円 [2.76%] [行政職俸給表(一)適用職員…現行給与 405,378円、平均年齢 42.1歳]
- ⇒ 民間給与との較差を解消するため、俸給表を引上げ改定 [内訳：俸給 9,836円 寒冷地手当 80円 はね返し分(※) 1,267円]
- ※俸給の改定により諸手当の額が増減する分
- ▶ 採用市場での競争力向上のため、初任給を大幅に引上げ 給与制度のアップデートの先行実施
 - 【総合職(大卒)】230,000円(+14.6% [+29,300円]) 【一般職(大卒)】220,000円(+12.1% [+23,800円])
 - 【一般職(高卒)】188,000円(+12.8% [+21,400円]) ※ 本府省採用の場合、【総合職(大卒)】284,800円 【一般職(大卒)】271,200円
- ▶ 若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
 - ※ 平均改定率(行政職俸給表(一))は、1級[係員] 11.1%、2級[主任等] 7.6%、全体 3.0%
 - ※ 勧告後の平均給与(行政職俸給表(一))は、月額 416,561円(+11,183円、+2.76%)、年間給与 6,916,000円(+228,000円、+3.4%)

ボーナス

[直近1年間(昨年8月～本年7月)の民間の支給割合と公務の年間の支給月数を比較] 《令和6年4月1日実施》

- ✓ 民間の支給割合…4.60月
- ✓ 公務の平均支給月数…現行 4.50月
- ▶ 民間の支給状況に見合うよう引上げ
年間4.50月分→4.60月分(+0.10月分)
- ▶ 期末手当及び勤勉手当の支給月数を
ともに0.05月分ずつ均等に配分

(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和6年度	期末手当	1.225月(支給済み)	1.275月(現行1.225月)
	勤勉手当	1.025月(支給済み)	1.075月(現行1.025月)
7年度以降	期末手当	1.25月	1.25月
	勤勉手当	1.05月	1.05月

寒冷地手当

《手当額改定：令和6年4月1日実施、支給地域改定：令和7年4月1日実施》

- ✓ 民間の同種手当の支給額を踏まえ、月額を11.3%引上げ。新たな気象データ(メッシュ平年値2020)に基づき、支給地域を改定

※ このほか、初任給調整手当及び委員、顧問、参与等の手当等について所要の改定

(参考) 国家公務員の給与の改定 (令和7年4月～) ③

給与制度のアップデート 基本的な考え方

