

総合資源エネルギー調査会
電力・ガス事業分科会 次世代電力・ガス事業基盤構築小委員会
第7回電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループ

日時 令和7年5月28日（水）13:31～14:31

場所 オンライン会議

1. 開会

○筑紫電力基盤整備課長

それでは、定刻になりましたので、ただ今から「総合資源エネルギー調査会 電力・ガス事業分科会 次世代電力・ガス事業基盤構築小委員 第7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。

委員の皆さまにおかれましては、ご多忙のところご出席いただきましてありがとうございます。前回の開催から1年以上も間が空いてしまいましたけれども、前回同様に資料2に記載の委員の皆さまにご議論をお願いできればと存じます。本日のワーキンググループは、オンラインでの開催とさせていただいております。ウェブでの中継も行っており、そちらでの傍聴も可能となっておりますので、よろしくお願いいたします。

委員の先生方におかれましては、ご発言の時以外はマイクをミュートにさせていただければ幸いです。ご発言されたい場合にはチャットにてご連絡をいただき、山内座長からのご指名をお待ちいただければと思います。

それでは、以降の議事進行は山内座長にお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

2. 議題

(1) 最近の電力広域的運営推進機関の主な取組状況と役割の拡大について

○山内座長

この検証委員会ということで、1年ぶりという今お話ありましたけれども、この1年間の間に広域機関の仕事が非常に増えて大変な状況にあるということでありまして、検証というよりも、いかに広域機関でちゃんとできる体制を整えるかというようなことが重要かと思っております。皆さんからのご意見頂いて進めてまいりたいと思っております。よろしくお願いいたします。

まず最初に本ワーキンググループの位置付けということでもありますけれども、このワーキンググループの上位である、電力・ガス基本政策小委員会が改組になりました。そのため、今回から総合資源エネルギー調査会 電力・ガス事業分科会 次世代電力・ガス事業基

盤構築小委員会の下で議論するということになりましたので、よろしくお願いいたします。

それでは、本日の議題ということであります。資料3に基づきまして、最近の電力広域機関の取り組み状況と役割の拡大について事務局からまずはご説明いただいて、資料4では、これは電力広域機関のほうからアクションプランの進捗等についてご説明いただくと。最後に、事務局から資料5に基づいて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ご説明いただき、議論していただきたいと思いますと思っています。

それでは、資料3について事務局からご説明をお願いいたします。

○筑紫課長

私のほうから資料3につきまして、最近の電力広域的運営推進機関の取り組み状況・役割について、ご報告をいたします。

資料3、まず1ページ目をご覧くださいいただければと思うのですが、前回は2023年12月ですから、大体1年半前ですが、以来、新たに加わってきた広域機関の業務の主なものをご紹介します。これだけ見るだけでも1から6まであつて随分たくさんあるなという感じがいたしますけれども、それぞれそれなりに位置付けと作業量のある業務でございまして、まずはそれをご報告させていただきたいと思います。

まず、3ページですね。広域系統整備計画の作成に絡んだ部分でございまして、2022年7月から、地域間連系線の増強について、国から広域機関に計画策定プロセスの開始を要請したというところがありまして、これを踏まえて対応が進んでいます。このマスタープランを踏まえた広域系統整備計画ということについては、具体的な調整が既に動いています。

東側については、2024年10月に実施案および事業実施主体の募集を開始しまして、今年2月に有資格事業者を決定し、現在、実施案提出に向けた検討を行っているところと。それから、中西地域、中国九州間連系設備については、9月に有資格事業者が定まりまして、25年2月末に実施案の提出があつて、現在実施案の評価中ということになってございます。それから、中地域については、2024年6月、広域系統整備計画が国に届け出されまして既に工事が始まっていると。こういうところでございます。

こういった大型の工事については、四半期に一度進捗確認をしたり個別のフォローをするということになっておりまして、具体的な動き、タイムスケジュールは4ページのほうに記載がございまして。

5ページ目のところにマスタープランのご紹介の図を入れております。この委員会でも何度もご紹介をしてきて、この委員会の先生方も何度もご覧になっていただいているものだと思いますけれども、これだけまだまだございまして今後もこういった業務が続いていくことになろうかなと思います。

6ページ、7ページはこれから先の工事の予定について、既に計画策定が終わっているものについてが6ページ、それからこれから出てくるものが7ページということになってございます。

続きまして、11 ページ以降、「広域予備率による需給管理の本格化」ということでございます。12 ページに数字が書いてございますけれども、2024 年度から電力需給の安定性を示す広域予備率について、週間～翌々日計画において 8 %を下回るとなった場合には、「供給力提供準備通知」というものを発出すると。また、前日 17 時半以降に翌日・当日計画の数字が 8 %を下回るとなった時には、供給力提供を発出するという形の新しいやり方になってございます。

こういった新しいやり方について、広域機関の「広域予備率 Web 公表システム」において公表も始めているというところでございます。この広域予備率の運用の開始はさまざまな制度の運用に影響しておりまして、13 ページでその時の話が書いてございますけれども、例えば 16 ページ以降のいわゆる追加供給力対策とか、そういったものにもこれの根拠にもなっているという部分がございます。こういった需給の本丸のところについても、もともとこの機関は広域的運用をするというところが組織としての一つの大きな柱になっているわけですが、まさにそれを体現するものの一つということかと思えます。

それから 21 ページ以降、今度は容量市場でございます。容量市場は 22 ページ以降ですが、初回のメインオークションを 2020 年度に開催いたしまして、そこから 4 年先となる 2024 年度が初めての需給年度となったというところでございます。

広域機関では、この実需給期間に当たりまして、容量拠出金の取引対応を開始する。これは小売電気事業者および一般送配電事業者からお支払いをいただくということでありまして、そういう作業と併せて、今度は容量確保契約に関するアセスメント、実際にちゃんとできているのかと、それに合わせてお支払いをすると、これは発電事業者側に対して係りますけれども、こういった作業を実際に始めていただいているというところでございます。

23 ページ以降に容量市場の仕組みのご紹介なんかがございます。全国の要すればほぼ全ての発電所をカバーすると。落札電源の数は 22 ページの下の方、第 2 回オークション以降の数が書いてございますけれども、1,000 を超える電源をカバーしてやっていると。小売電気事業者ももう数百を超えていますので、こういった多くの事業者から状況を確認してお金を出してもらい、あるいは必要に応じてお渡しをしながら、1 年間で円滑に回していく、といった業務がこの 1 年は行われてきたというところでございます。

それから 26 ページ以降、今度は需給調整市場です。需給調整市場は 2024 年 4 月より、エリアを越えた広域的な調整力の調達・運用と、あるいは市場原理による競争活性化・透明化による調整力コストの低減といった目標を掲げまして、順次取引を開始してきたところですが、2024 年 4 月に全ての商品の取引が始まったというところでございます。

他方で、特に 2024 年度の春、当初のところでは応札不足の懸念などもございまして、そういった対応としての三次②の調達対応、あるいは揚水応札の拡大といったさまざまな検討を、併せて行っているというところでございます。今後、2026 年度には全商品の前日取引に移行するといった対応もございまして、こういった課題についてもさらに検討

を進めているところでございます。

それから 36 ページ以降、予備電源でございます。予備電源は、大規模な災害などの緊急時に必要な供給力が提供されるように、一定期間内に稼働が可能な休止電源について、彼らが維持できるように必要なコストをお支払いをする、そういった枠組みでありますけれども、2024 年度から制度が開始されまして、7 月に募集要項等を含めて説明会を実施したのですけれども、第 1 回目、10 月の時には応札がなかったということでございます。現在、応札がなかったことを踏まえた第 2 回の募集に向けて、必要な要件の見直しなどの実施を進めております。予定を踏まえてですけれども、今年も第 2 回の募集を夏ごろに始めさせていただきたいと思っていまして、さらに議論を深めていきたいというところであります。

それから 42 ページ以降、F I T および F I P の交付金の留保制度に関する積立金管理業務の開始ということがございます。そもそも広域機関は 2022 年 4 月から、再エネ特措法に基づく F I T ・ F I P のいわゆる入札、賦課金の徴収、交付金の交付という基盤となる業務を開始しているわけですが、2024 年 4 月に改正再エネ特措法が施行される中で、再エネの地域共生に向けた規律強化、そういったことを目的に、関係法令に違反する認定事業者に対して交付金を一時留保する制度を開始いたしまして、その制度に伴う積立金管理業務なども始まっております。こういった F I T ・ F I P 制度が進化していく中で、広域機関にも一定の業務がさらに追加されてきているということでございます。

44 ページ以降は少し細かな点になりますので、ご説明は省略させていただきます。資料 3 は以上です。

(2) 電力広域的運営推進機関の運営状況について

○山内座長

どうもありがとうございました。それでは続いて、資料 4、これは電力広域機関からご説明いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○大山理事長

電力広域機関の大山でございます。ただ今ご説明ありましたとおり、2024 年度、随分たくさん業務が増えたというか、制度の変更もかなりあったということで、われわれとしては 2023 年度の最後の頃に、2024 年大丈夫かと。世の中では別のところで 2024 年問題と言われていましたけれども、広域機関としても「2024 年問題を乗り切らなくては」という話をしていたところです。何もなかったとは申し上げませんが、何とかここまで来ているという状況かと思えます。

2024 年はそうですけれども、それ以前から発足以来かなり仕事が増えてきているという状況です。それに伴って、2021 年に「アクションプラン」、それから 2024 年には運営理念、「ミッション・ビジョン・バリュー」を策定といったことをしてまいりました。それをま

とめたものが資料4ということになります。ただ今の2024年度の分と重なる部分もあると思いますけれども、お伝え申し上げたいと思います。詳細は事務局長の岩男から説明いたします。

○岩男事務局長

それでは、資料4についてご説明をさせていただきます。まずは、2ページ目をご覧ください。先ほど筑紫課長からご紹介ありましたとおり、2015年の機関創立以降、当初想定されていた役割というものに加えまして、足元ではさらに複雑化・多様化する課題に取り組んできているところでございます。

今、理事長の大山からもありましたとおり、2021年にわれわれのほうで「アクションプラン」を策定いたしましたけれども、昨年それらも踏まえて本機関の運営理念を作成し、本日はその「アクションプラン」や運営理念を踏まえたわれわれの運営状況というものについて、3つの観点からご報告させていただければと思います。

3ページからは参考になりますので7ページ目まで飛んでいただきまして、1つ目の「組織運営・ガバナンスの強化」についてでございます。繰り返しになりますけれども、年々多くの業務追加がございまして、2つ目の四角になりますけれども、昨年1月に初回の長期脱炭素オークションを開催したりですとか、同じく昨年の4月には容量市場の実需給業務、あと広域予備率に基づく需給管理、あと先ほどもご紹介ありましたが、需給調整市場の全商品の運用開始といったものがありました。

3つ目の四角は系統の関係になりますけれども、マスタープランを踏まえて、先ほどご紹介あった中部関西間であったりですとか、東地域、関門といった系統整備の具体化を進めている他、それらを後押しするような交付金とか貸し付けの業務を開始しているところでございます。

4つ目の四角については少し毛色が違いますけれども、再エネ関係の業務ということで、足元では法令違反事業者に対する交付金留保の業務なども開始しているなど、いずれも拡大中、複雑化・多様化ということが進んでいるところでございまして、5つ目の四角にございますとおり、計画的な体制整備であったりですとかガバナンス強化といったことがますます重要になっているところでございます。

8ページ目はそれらを可視化したものでございますので、9ページ目に進んでいただきまして、足元で政府のGX政策なども背景に、再エネとか蓄電池といったそういったビジネスが拡大していく中で、本機関の会員数も依然右肩上がりに増えておりますというのをご紹介したことになります。

10ページ目になりますけれども、こういった業務拡大などに対して、われわれ引き続き理事会を核とした多層的なガバナンスを実施していますというご紹介になりますけれども、現在も毎週理事会を開催して迅速な意思決定を行うとともに、2つ目の四角にございますけれども、理事会に先立っては幹部会であったりですとか、機関内の会議・打ち合わせと

いったものを通じて、各理事が、一応各理事それぞれ所掌は決まっておりますけれども、その所掌にとらわれないで意欲的に実のある議論、意見交換を実施するということを継続してきてございます。

3つ目の四角でございますけれども、総会や評議委員会、あと運営委員会、あとこのワーキングなど、多層的なガバナンス構造にするとともに、昨年度より、昨今うちの機関では扱うお金の額というのが劇的に増えてございますので、外部会計監査というものも実施しているところでございます。

11 ページ目でございますけれども、監査体制の整備ということで、このワーキンググループでのご議論なども踏まえまして、23 年度決算で企業会計基準を導入するとともに、昨年度決算から外部監査、外部の会計監査を導入することで、監査室・監事による監査に加えまして、監査法人による三様監査体制を構築してございます。

また、3つ目の四角でございますけれども、本機関の自浄機能を強化するという観点から、機関規模としては、法律の義務化対象ではないのですが、昨年4月より内部通報制度を自主的に導入したところでございます。

次、13 ページ目でございます。「人材確保・人材育成の強化」ということでございますけれども、とりわけ足元では積極的な採用活動というものと、あとは出向の受け入れということをやっております。昨年度末時点で職員数は 230 名となっております。職員構成はこの右側の円グラフにございますけれども、管理職が大体全体の3割ぐらい、女性職員はだいぶ足元増えてきてございますけれども、全体の約15%となっております。

次に、14 ページ目でございますけれども、今後は本機関を重点的に支えていくプロパー職員についてでございます。2つ目の四角にございますとおり、プロパー職員の採用拡大というものを進めた結果、昨年度末で大手電力からの出向者の比率というのが48.7%と。

「アクションプラン」で2025年に5割を切るという目標を掲げてございますけれども、その目標を前倒しで実現をしたところでございます。

次、15 ページ目でございますけれども、さらなる採用強化ということで、昨年度は新卒2名を含めて19名、新規採用をさせていただきました。さらには、今年度は新卒8名を採用いたしました。個別の大学訪問であったりですとか、就活セミナーといったものへの参加ですとか、インターンシップなども開催して地道に努力をしているところでございますけれども、足元、売り手市場ということでかなり苦戦をしているというのが実情でございます。

また、2つ目の四角にございますとおり、中途採用も進めておりまして、そうしたことで職員数も着実に増えているところでありますけれども、一定数やはり退職がございまして、管理職候補になり得る層が薄いという課題もございます。引き続き、若手・中堅職員、女性職員の採用に注力をして、魅力ある職場づくりというものにも努めてまいりたいと考えてございます。

その一環として、16 ページ目に幾つか書いておりますけれども、研修の充実化とか、あ

とはスペシャリストとか主任といった新しくポストというかそういうものをつくって、キャリアパスを多様化させたりとか、あとは左下にありますけれどもスキルアップ支援というものをしたりですとか、あとは右下の 360 度評価、職員意識調査といったマネジメント状況調査というものにも取り組んできているところでございます。

今後に向けてということで、17 ページ目になりますけれども、増えていく業務・課題といったものにしっかりと対応して、本機関が使命を果たしていくということのためには、質・量ともに多くの人材を必要としている中で、2つ目の四角にございますとおり、採用活動ではやりがいのある職場であることの発信に努めているところでございます。

ただ、先ほども申し上げたとおり、売り手市場ということで採用はかなり苦戦をしているところでございまして、職員からは能力や成果に応じた処遇を求める声といったものも聞こえてきておりますし、以前このワーキンググループでもご意見を頂いたとおり、適切な給与水準ということを検討していくことの必要性を強く感じているところでございます。

本機関が認可法人という形態であることも踏まえまして、設立時から国家公務員の給与水準を参考にしているところではありますけれども、足元のその状況を踏まえまして、5つ目の一番下の四角にございますとおり、適切な人事評価とか管理というものに基づくめりはりのある処遇、キャリアパスの多様化、特定技能の評価といったことなども踏まえた処遇体系、柔軟化をしていくことが必要かなと感じているところでございます。ただ、それらもあくまで多層的にしっかりとしたガバナンスの下で説明責任を果たすことを前提と考えているところでございます。

最後、3つ目の「情報収集・発信機能の強化」ということで、19 ページ目になります。昨年度データセンターの新增設といったことなどを踏まえて、今後の電力需要見通しが7年ぶりに増加に転じますということを公表させていただきましたけれども、系統の整備の具体化の検討を進めたことで、容量市場の実需給管理が開始したということなどもあって、本機関の活動に対する報道といったものも増えているところでございます。

こうしたことも踏まえまして、従来どおり問い合わせ・取材といったものには丁寧に対応するとともに、マスコミ各社の論説委員との懇談会の実施ですとか、あとは例えば容量市場などについては、事業者向け説明会を対面で開催することで幅広く情報発信というものを行ってきたところです。

最後、22 ページ目です。本機関が直面する課題とちゃんと向き合っていくために、2つ目の四角になりますけれども、専門性を高めて積極性を大切にしつつ、公共性や中立・公平性、あとは透明性などに十分配慮しながら、ここまでも説明させていただいたこの3つの強化に取り組んでまいりたいと考えてございます。私からのご説明は以上になります。

(3) 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

○山内座長

どうもありがとうございました。それでは引き続きまして、資料5を用いて事務局からご説明をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○筑紫課長

筑紫でございます。そうしましたら、資料の5について、先ほどこれまで資料の3、資料の4で状況のご報告をさせていただいておりますけれども、そういった中で出てきた課題ということで、電力広域的運営推進機関における、ちょっと言葉遣いがなかなか難しいですけれども、処遇・人事の考え方をどのように整理していくかという点について、以降の参考となる資料をご用意いたしましたので、本日ご議論いただければと思います。

1ページ目ですけれども、この電力広域運営推進機関は2015年の4月にできて10年目を迎えてきていると。そういった中で、業務が増えてきているというのは今ご紹介をしたとおりでございます。3ページ目のところには、今までのご説明内容をかいつまんで記載をしておりますので改めて見ていただければと思いますけれども、その2015年の4月の時は、どうしても東日本大震災の直後だったということもありまして、広域的な需給状況の監視・悪化の時の指示の対応ですとか、あるいは広域の系統をどのようにつくっていくのか、東で電気が足りない時に西から送れなかったのはなぜか、そういったところについてのいわゆる広域系統の長期方針、系統整備計画の策定、あるいは供給計画を取りまとめ、こういったものが主でありました。

他方で、その後、担う業務は年々拡大をしていっていると。需給運用面では需給の検証、ですから再エネ出力抑制の検証ですとか、間接オークションといったそれ以外の管理業務も増えてきておりますし、系統整備のところでは、さらに資金調達面のいわゆる交付金の交付業務ですとかあるいは貸付業務、あるいは系統制約上の再エネ出力抑制の検証といった業務も増えてきています。さらに、もう少し中長期にわたる議論ということで、容量市場における各オークション、そういったものの運営ですとか、あるいは需給調整市場や同時市場に係る検討を行ったり、さらに2022年からはFIT・FIP制度に基づくさまざまな業務が付け加わってきているということで、量が拡大してきたというだけでなく、非常に複雑かつ多様になってきているということではないかと思います。

4ページ、5ページ目は、電気事業法の中で広域機関の業務の欄がこれだけ増えたよとこのご紹介しておりまして、ちょっとここの説明は割愛させていただきます。

その上で、6ページですけれども、今般2月に閣議決定されました第7次エネルギー基本計画におきましても、こういった形でさまざまな業務が増えていく中で、広域機関について、「公益的確保の観点から、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」といったことが言及されているということでございます。

こういったところも受け止めた上で、今後どうしていくのかというのを考えていかなきゃいけないということでございまして、8ページに先ほど資料の4でもご報告のあった内

容ですけれども、業務が非常に増えていって、かつ多様化・複雑化していく中で、求められる専門性みたいなものも徐々に広がってきていると思います。

足元、中途採用も非常に活発になってきておりますので、そういったところもございまずし、他方で広域機関が求める専門性という意味で言うと、内部でも育成をしていく必要が出てくるのだと思いますけれども、近年は離職者も非常に多くなっておりますので、次代を担う専門性の高い人材をどのようにして確保し、どのようにしてあるいは内部で育ていくのかと。そういった点について、もう一段組織としての運営を高度化させていかなないといけないということだと思います。

9 ページには「広域機関で求められる専門性」ということで、近年のいろんな業務の中からそれぞれちょっと難しいところをかいつまんで整理をしております。広域市場の運営・検討というのは非常にある種のオークションでございますので、それぞれのそういったものに対する理解ですとかシステムなんかをしっかりと回す必要がありますし、他方で系統アクセスの対応をするということになると、これはもう電力系統の工学の知識も要りますし、一般送配電事業者が種々対応している各種の制度に対する理解、あるいは実務経験がどうしても必要になってきます。

他方で、こういったこの系統をつなぐという議論と、広域的な需給の監視をする、状況をチェックする、必要な指示を出すって、これはどちらかというと需給運用ということになりますけれども、こっち側の知識というのは、もちろん非常に近い分野ではありますけれども、違う専門性を必要とする電力のプロのお仕事ということ。その上で、一番最後は右下ですけれども、認定整備等計画に基づく、むしろファイナンスに近いような業務が足元では増えてきていると。非常に多様な業務が増えてきているということでございます。

10 ページ目、11 ページ目で、そういった中での今の広域機関における職員の状況をご紹介します。

13 ページですけれども、そういった中での問題意識ということになりますけれども、広域機関は設立時の経緯もありまして、電気事業法に基づく認可法人ということも加味して、設立当初から国家公務員の給与体系・水準を参考とし、今その制度に基づいたある意味枠組みを使ってきているということでございます。

こういった枠組み自体は中立性・公平性を旨とすると、公的機関として一つの考え方だとは思いますが、足元これで10年やってきた上で確認をしてみますと、似たような人材確保で競合する大手電力会社の平均水準と比べると、若干低くなってしまっている。特に、同様の立地環境である中三社や、同じく首都圏に本社を持つ電源開発と比べると低くなっている。あるいは、その他の同様の業務、要するにインフラですとか、あるいは電力の主要なサプライヤー、そういった隣接業界と比べてみても低いのが実体かと思います。

今後、新たな業務の追加が想定されて人材の確保が急務であるということからすると、こういった人材の確保を進めていくためにどういった制度が望ましいかというのを検討を進めていく必要があろうと。専門性の高い人材、これをどう確保するのかというのはある

意味日本全体の課題でございますけれども、特にそういったところやそれを担っていく若手の部分をしっかり取り込んでいくというのは非常に重要なところでございまして、給与体系・水準、あるいは昇給・昇格といった人事評価制度自体を一步、今求められている形に近づけていく必要が出てきているのだらうと思います。

広域機関の公的機関としての位置付けもうまく維持しながら、必要な専門性、若手の人材を確保できるような処遇体系に段階的に移行するといった検討を今後進めていく必要があるんじゃないかということを書かせていただいております。

14 ページ目以降は「参考」ということで、各業界の有価証券報告書の給与水準を参考までに付けさせていただきます。14 ページが電力会社、特に中三社を中心とした数字が並んでおります。15 ページが金融機関、16 ページが損害保険業界ですね。17 ページが通信、18 ページが重電系のメーカーということでサプライヤーの主要メーカーというのをご紹介させていただいております。足元ではこの10年でかなりいろんな会社の年齢構成ですとか給与の形というのは変わってきております。やっぱり、若い人にしっかりお金を渡してきていかないと、採用のところあるいは人材育成ところがうまくいかない。組織としての新陳代謝という意味でうまくいかないというような部分もございますし、もちろん19 ページのところで広域機関でもしっかりいろんな取り組みを進めてきているところではございますけれども、国家公務員全体も、20 ページ以降、少しずつ良くしていこうという大きな流れがある中で、広域的運営推進機関は特定のより高い専門性を求める中で、さらに一步踏み出していく必要があるのではないかと考えます。事務局からのご説明は以上です。

○山内座長

ありがとうございます。それでは、今の資料3、4、5についてそれぞれ事務局、広域機関、事務局という順で説明いただきましたが、これから先は質問・ご意見がある方にご発言願おうと思います。どなたかご発言ご希望の方、いらっしゃいますか。

どうぞ、安藤委員ご発言ください。

○安藤委員

安藤です。よろしくお願いします。まず、資料のご説明ありがとうございます。OCTOの現状や最近の課題がよく分かりました。

やはり、今回大きなテーマとしては、資料5でお示しいただきましたこの報酬や処遇、全般の在り方といったところについて、今回非常に重要な問題提起がされていると思います。以前のこの会議でも話題になった話ではありますが、基本的にはこれまで考え方としては、国家公務員の処遇を前提としていたわけですが、それで十分なのかといったことで、今回、労働市場において労働者を奪い合う、ライバル関係に当たるような企業がどのような報酬体系を提示しているのか、平均賃金等の限られた情報ではありますが、こちらをご

紹介いただきました。

こちらを拝見すると、企業によっては、例えば大手の電力会社などで言った場合に、ＯＣＣＴＯが今採用するであろう属性とは、例えば学歴であったりとか専門分野であったりとかが違う方が採用されていることもあるでしょう。このようなことを考えた時に、高校卒業で就職される方、大卒、大学院卒、そういう学歴などの条件もまたそろえた上で適切な報酬をデザインする必要があるのだろうとは感じております。

その観点から、今回このようにめりはりのある処遇となるように改善しつつということで、段階的に移行する、これを検討したらどうかについてはまさに検討すべきだと思います。それをしなければ、従来よりもどんどん仕事量も増え、求められるスキル水準、能力、これが上昇している中、適切な人材確保が不可能になるからということが理由です。

特に、今、市場では初任給がどんどん上がって行って、今年度は30万円の大台に乗る企業が結構出たと報道されています。このような点も含めて、社会が変化している中、良くも悪くも公務員の給料というのは少しそれに遅れて動き出すということで、それを待っていてはなかなかよろしくはないだろうといったことでこちら議論していただきたいと思います。

その際に、2点、注意点があります。1点は、先ほど出していただいた大手電力会社、他の重工業会社などいろんな情報ありますが、あのデータが何が含まれていて何が含まれていないのかということ。ここでは、例えば報酬、賞与が入っているか入っていないかというところに、備考欄に書いてありますが、それだけじゃなく、例えば退職金の仕組み、企業年金の仕組みといったその他の労働条件全体をパッケージとして捉えた時に、どのくらい魅力的かと。あまり高過ぎるのも不適當だとは思いますが、同じスキルを持った人が、こちらのリストアップされている会社とＯＣＣＴＯの提案、オファーを受けた時に、十分に検討する、迷うといったような条件が提示されることが必要だと思っています。これが1点目。ここに挙げられていない事項について、条件がそろっているかを考えていただきたいというのが1点目です。

もう一点は、報酬・処遇面で公正な決定をするというのをＯＣＣＴＯの中の人やるのはなかなかやりにくいんじゃないかという気もしています。最近、上場企業などを中心に、報酬委員会とか報酬諮問委員会といったような外部から人を集めて、適正に経営者に対する処遇を考えてもらう、こんな検討会議が開かれたりもするわけですが、ＯＣＣＴＯの場合、全体的なものにはなるとは思いますが、どのような処遇の仕組みというものが適切であるのか、これを中の人だけではなく外の目からもしっかりチェックしていますという体制が必要かもしれません。過大過ぎる、中の人がお手盛りで決めているわけじゃありませんよ、といったことがはっきり見えるような形で議論を進めていく、こんなことも重要かと思いました。私からは以上です。ありがとうございました。

○山内座長

ありがとうございました。後藤委員、どうぞご発言ください。

○後藤委員

後藤です。せっかくの機会ですので、一言コメントさせていただきます。今回、殊にこの処遇見直しの点で、本当にいろいろな仕事を押し付けられているという言葉が適切ではないかもしれませんが、ここに全部集中してきてしまっている中で、人材確保するためにということで非常に結構なことではないかとは思いますが。

ただ、本当にこれで何とかなっていくのかどうかというところがなかなか難しいような気もしておりまして、これだと恐らくOCCTOさんだけというよりは、安藤先生からのございましたように、霞が関全体というか、日本の公的セクター全体が抱える問題なのかという気もしています。

その中でどうしていくかという時に、やっぱり大きな問題は、このOCCTOという公的な機関が民間と競争するという形そのものにあるような気もしまして、これは今回どうこうという話ではないのですけれども、ここがどれだけのことを担っていけるのかということは、ひょっとしたら長期的にはある程度考える必要があるのではないかという気もしておりまして、それは資源エネルギー庁さんのほうでも、OCCTOさんは頑張っていたいていることはもちろん当然の前提として申し上げるのですが、果たしてこれがサステナブルな仕組みなのかというところは、ちょっと今回お話を伺いながらさらに感じたところがあります。それも検討いただければいいのではないかなと思いました。

また、先ほど安藤先生からのご指摘の中で、民間企業もやっぱり外から働きぶりを評価して報酬などを設定するということがあり、それはご指摘のとおりではあるのですけれども、これひょっとしたら前にも申し上げたことがあるかもしれないのですが、民間企業はやはり利益を上げるという非常に分かりやすいゴールがあり、それがあからこそ経営者はそれをどれだけ達成したかということで報酬を設定する、その下の従業員の方々もそれぞれの職に応じてということがあるのですけれども、OCCTOさんの組織の場合には全体として目指すものというのが利益では決してなく、ただもちろんいろいろな公的役割をやるのですが、それをじゃあ数字でどう評価するかとか、それが達成されたからより報酬を上げるということになるのか、その関係がやはり非常に難しいというところがあり、だから今回、民間見合いの報酬という形になるのかと思うのですけれども。なので、そこは民間と全く同じにはもうそもそもいかなようなタイプの組織なのだという事は前提とした上でそこを検討するという事は、やはり意識しておかなければいけないのかなとも思いました。

○山内座長

ありがとうございました。それでは次、堤委員、どうぞご発言ください。

○堤委員

堤です。ご説明ありがとうございました。私も処遇のところで行くと、今までの意見と重なる部分もあるかと思いますが、まず処遇の改善、何と言っても人材確保が大事な中で、本当に民間企業でも人材確保というのは非常にそれぞれの会社、やっぱり喫緊の課題になって、本当に奪い合いになってくる世界だと思います。その中で、OCCTOとしてどう確保していくかという意味では、最低限同じ、特にOCCTOさんの場合は電力会社からの出向者もいる中で、同じ仕事、同じような仕事をしている中で、大体雑談ベースで企業水準とか見えてくる中で、何でこんなに違うの？ ということやはり分かりやすい職場でもある中で、まずそこは根本的に違うというのはどうなのかなと思いますので、そこはきちんと客観性を持った形で処遇を、水準を引き上げるということは大事かなと思います。

ただ、その比較する上で、大手の電力会社さんというのは、今変わってきているのかもしれないのですが、定年まで勤め上げて、後半になれば給与水準がぐぐっと上がって退職金も多くもらえてというような給与体系がまだベースになっているのではないかなと思うのです。その中で、OCCTOさんって、新卒も取り始めていますけど、やはりまだまだ中途採用の方がプロパーであってもメインになってくるし、若手の方、特にOCCTOに定年まで勤め上げようという方は多分少数派なんじゃないかなと思う中で、じゃあこの同じ年齢で同じような給与水準で満足するのかというのちょっと違うかなと思います。

何が言いたいかというと、給与体系とか制度というのを大手とか公務員の体系、定年まで勤め上げるようなベースになっているような給与体系に合わせていくというのではなくて、どちらかというとコンサルとか中途採用の人がぐるぐる流動的な業種というところをフォーカスした上で、それに見合う給与体系はどうか。もっと言えば、退職金とかも、今現状どうなっているのか分からないですけども、そういうコンサル業界であれば退職金、辞める時にもらうよりは、もう前払い退職金という形で月々の給与に上乗せして払うという形のほうが若手のモチベーションも上がるというような話も聞いていますので、何をベンチマークとして比較していくかという中では、電力会社だけではなくて、そういったOCCTOの業種とか組織の規模に合った形での比較検討をされる必要があるのかなと思います。

あともう一点、給与処遇水準の話と併せて、やはり決めたとしてもそこに個々人の職員の方をどこに当てはめるかというその人事評価というのが非常に大事になってくるかなと思います。

先ほどのご説明の中でも、多様なキャリアパスとか多様な働き方の見直しということで考えられるような取り組みは既に進められているのかなと思いますので、その実効性を高めるとともに、やっぱり人事評価、自分の給与はどういうふうに自分の働き方が認められて、それが結果として給与水準にどう反映されていくのかということが最終的には納得感だと思いますので、その人事の評価の客観性の精度だったり、その個人へのフィー

ドバックというところも含めて充実を図っていただければと思います。私からは以上です。

○山内座長

ありがとうございます。高村委員、何かありますでしょうか。

○高村委員

山内先生、ありがとうございます。ＯＣＣＴＯさんからも、事務局からもありましたように、この間ますます業務が拡大・多様化して、それぞれエネルギー政策の中で重要な役割、作業を担っていただいていると思っております。事務局の資料５のスライド９のところにも主立った業務についてご紹介がありますけれども、これまでのワーキングの議論でも、ＯＣＣＴＯの業務について、できるだけ中立性を保ち業務の公正さを保っていくということは、広域運用の観点からも市場の設計運用の観点からも重要だと思うのですが、同時に専門性が求められる分野でもあり、これをどう両立して運営していくかに非常に頭を悩ましていろいろ工夫をしていただいていると思います。前回の会合でも内部統制の仕組み、あるいは第三者の監査といったような形で委員から指摘があつて、それを受けて対応していただいているかと思ひます。

一つ、教えていただければという点は、その観点から、先ほど申し上げたように、業務の中立性と、それから同時に専門性・実務経験の必要性という点でいくと、例えば電力分野からの出向者はある意味で専門性・実務経験を支える上で重要な役割を果たしていращやるので、これをうまくバランスし、コントロールするのに内部統制が非常に重要だという議論が前回あつたと思うのですが、今回、内部通報制度を資料４で立ち上げられたと理解したのですが、こちらについてももしよろしければ少し説明を追加でいただければと思います。これが１点目です。

それから、２点目は、まさに議論になっている処遇の見直しについてです。これは先ほど後藤先生からもご指摘がありましたけれども、本来、国家公務員の給与体系・水準がこれでいいのかという点は私自身も感じる場所ですけれども、特に広域機関の場合、先ほどの広域運用にしても市場の運用にしても、非常に公益性の高い業務を担って、それを行うのに、もちろん全ての業務ではないにしても、とりわけ高い専門性が求められる、そういう業務があるということかと思ひます。今回、従つて、よりめりはりのある処遇ということを提案いただいていると思ひていまして、この点については他の委員からもあつたように異論はありません。

先ほど安藤先生からあつた、「何らかの形で第三者の目が入ることも一つの選択肢じゃないか」というご指摘があり、例えば企業の報酬委員会のようなものを例に挙げていただいたかと思うのですが、一つの選択肢ではあると思う一方で、ＯＣＣＴＯの規模で恒常的な機関を設けて報酬を決めていくというのは少し負担が重い、煩瑣（はんさ）ではないかとも考えていまして、その趣旨からは、処遇の見直し、給与体系・水準の見直しの考え方

を今日の議論も踏まえて整理をしていただいて、ＯＣＣＴＯ自身の意思決定手続きの中で決めていただく、その上で、例えばこのワーキングでもいいですし、何らかの形で外の意見を聞くという形で、給与体系・水準・処遇の在り方を見直す手続きの中にそうした第三者の目を一度入れていただくというやり方もあるかなと思っております。

第三者の目というのは非常に重要ですけれども、他方で、先ほど申し上げた、恒常的にそうした作り付けをしていくことは負担がＯＣＣＴＯの規模では重いんじゃないかと思って意見を申し上げました。以上です。

○山内座長

ありがとうございました。他にご意見・ご質問等ありますか。今、委員の方全員がご発言されたという状況であります。何か追加的にございますか。安藤委員どうぞ。

○安藤委員

安藤です。一点だけ追加させてください。今、表示いただいている 13 ページにもある話ですけれども、この給与体系や水準、昇格等の人事評価制度の見直しという話がありますが、ここについて、先ほど多様な人材という話がありましたので少しだけコメントしておきたいと思います。

現在、民間企業を含めて多様な人材を確保するという観点から、いわゆる正社員といわれるような働き方の中でも、限定正社員とかジョブ型といわれるような、雇用契約でどんな仕事をやるのか、またどこで働くのか、時間外労働の有無といったものを明確に契約で定めて働いてもらうというものが増えています。今、ＯＣＣＴＯの中ではそういう形態がないのかもしれませんが、これから人材を確保するという観点から、特定の仕事内容にこだわりがあるとか、この分野のプロになりたいといった観点で、職務を限定して人を採用するようなことも可能性としてはあるのかもしれませんが。そういうことも含めて、民間企業などが取り入れている雇用形態の多様化といったものを、同時にＯＣＣＴＯにおいても検討していくことが必要なかなとも感じております。

そういう話をする時に問題になるのが、この人事評価制度というところで、そもそも評価って何だということところが問題になります。グローバルスタンダードのジョブ型、職務内容を契約で決めて人を雇うという場合には、仕事内容を特定しておいてそれができる人を雇うということがベース、経験者採用が当然の世界なので、契約で定めた仕事をこなせるかどうかということは事後的に確認はされますが、いわゆる一般的な職務遂行能力を査定されるようなことはありません。

日本企業においてそういう一般的な能力が査定されるのは、職能給、職務の全般をこなす本人の能力を評価して賃金を決めているからということですが、職務給といわれるような、仕事内容に賃金が付いている場合にはそういう評価のされ方はしない。また、人事として一方的に辞令を出して「何々に命じる」とか、昇進・昇格を一方的に通知するという

のではなく、グローバルスタンダードな職務給の世界というのは、契約で決められた仕事以外のことをやってもらおうと思ったら、契約を書き換えるために双方で話し合っ、契約の更新というか、上書きをすることはあっても一方的に命じることはないし、そのために今やってもらっている、契約していること以外の仕事をこなすような全般的な能力について査定することもないというのが一般的かと思います。

というわけで、ここでは暗黙のうちに、下から2つ目ですが、昇級・昇格等の人事評価制度というものがあるというのは、従来型の職能給型の人事制度を前提として議論してしまっているようにも感じるのですが、それを超えて、今の時代の適切な人材確保の観点から、もう少し幅広に制度の仕組みづくりというものを議論していただければと思いました。私からの感想は以上です。

○山内座長

ありがとうございます。なかなか、制度まですぐに簡単にはできないかもしれないですけども、それも意見ということだと思います。他にいかがでございましょう。よろしゅうございますか。

それでは、事務局および広域機関から今のコメントについてご回答いただければと思います。

○岩男事務局長

ありがとうございます。1点、高村先生から内部通報制度についてということで、簡単にご紹介をさせていただきますと、昨年度、内部通報の窓口というものを機関内にまず設置いたしました。高村先生からもあったとお、われわれ所帯が小さいものですから、何か一つやろうとするとやっぱり負担が多いというのもあるので、まずはミニマムで内部で思っておりますが、ただ内部といっても事案によっては顧問弁護士とか外部にも必要なお相談を差し上げたいと思いますし、ちょっと一定期間この形でやってみて、運用状況を見て、外部への窓口設置というのを選択肢として排除しないような形で検討したいと思っております。

○山内座長

ありがとうございます。その他ありますか。

○筑紫課長

資源エネルギー庁の筑紫ですけれども、いろいろご指摘いただきましてありがとうございました。やっぱり、なかなか世の中全体が変わっていく中で、どういうところに向かって制度を見直していくのか。私の立場からすると、広域機関でどういった制度の見直しに向けた枠組みというか議論が進んでいくのかというのをしっかり見ていくということでは

ありますけれども、そうしたところについて、今後も、今回、高村委員のほうからも若干、「今回のキックオフはこういうことかもしれないけど、この後具体的にどう進めていくのか」というところは、外部の目も見ながら考えていかなくちやね」というようなご指摘を頂いていまして、安藤先生のご指摘も似たような趣旨だと思います。

広域機関も10年を経て、ある意味一つの組織として次のステージ、要するに持続的にずっと続いていく組織としていろんな人が働いていく場、他方で、ちょっとこれ個別のご説明の時には若干申し上げたのですが、広域機関に過去を出向してきて、それぞれの電力会社なりそれぞれの電力会社以外の会社にお戻りになって、いわゆる広域機関卒業生としていろんなところで働いておられる方も一定の数になってきていて、そういった方々のネットワークも含めて、いろんな財産ができてきているのだと思います。そういったところに対して、ある意味正当な評価、どうしても働く以上は処遇というのはそれが評価という部分もございますので、それだけのものを身に付けて、あるいはそれだけの価値を発揮していただけるのだということをお伝えできるような世界を目指していければいいなということだと思いますので、資源エネルギー庁としても広域機関の事務局とよく相談しながら、いい形をつくっていきなさいかと思います。私からは以上です。

○山内座長

ありがとうございました。特にご発言よろしいですか。多様なご意見頂きましてありがとうございました。全体的に大変な状況であることを把握していただいて、そしてまた今回の処遇の改善等についても、基本的には広域機関から提示をした「アクションプラン」の進捗とか、それから事務局の提示がありました、電力広域機関の処遇の改善について、皆さんのご意見をおおむねお認めいただけたのではないかと認識しております。今後、電力広域機関と資源エネルギー庁において必要な手続きを進めるということによろしいかと思いますので、そのようにしていただければと思います。

それでは、他に事務局から何かございますか。

○筑紫課長

特に大丈夫です。

3. 閉会

○山内座長

それでは、以上をもちまして第7回電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループ、これを終了とさせていただきます。ご協力いただきまして、どうもありがとうございました。