

オリックス・リニューアブルエナジー・マネジメント、事業方針発表

早期に1GW体制へ／建設業取得で工事ビジネス展開

オリックス・リニューアブルエナジー・マネジメント (OREM) は、事業方針発表会を行った。スピーカーは3月に代表取締役社長に就任した片下篤氏。O&M(保守・運営)受託量を現在の約820MWから早期に1GWまで拡大すべく、非FIT案件や系統用蓄電池の受注を目指す。このほか建設業許可を取得して修繕・リパワリングといった今後生まれるビジネスを取り込んでいくことや、人材育成に注力する方針を示した。

OREMは太陽光発電所や系統用蓄電池のO&Mやアセットマネジメントを手掛ける企業。発電量を最大化する予防保全型のO&Mを提供するとともに、事業者に向けて、O&Mが「コストではなく投資」と訴えかける、特徴的な企業だ。適切なO&Mにより発電量を増加させ、O&M費用以上の売電収入向上を実現することで「実質O&M費ゼロ」を目指す。

同社はオリックスが保有する太陽光発電所約400MWについて受託し、ドローンによる検査やパネル洗浄などで発電量を4%改善させた実績を持つ。つまり発電所を新設せずとも16MW分の再生可能エネルギーを得られた形だ。

2025年3月末時点で、O&M受託量は約820MWと、2020年の倍にまで拡大させた。オリックス案件だけでなく、約4割は外部向けとなっている。今後、これを早期に1GWまで引き上げることを目指す。

FIT案件のO&M切り替えや新規の非FIT案件、系統用蓄電池などの獲得を狙う。新規案件は「300kWから700~800kWがボリュームゾーンになりつつある」(片下氏)と小規模化しているが、「中長期的に腰を据えて開発する意欲のある事業者から、定期的に引き合いをいただけるような仕組みを構築している」と片下氏は話す。

戦略は従来通り「発電事業者の収益を念頭に置いたコミュニケーションを継続していく」(片下氏)。これまで培った対応スピードや提案力を活かす「発電事業者を不安にさせない」と強調する。

建設業許可取得へ

事業拡大に向け、社内体制の強化を図る。コンストラクションマネジメント部を4月に発足し、建設業許可の取得に向けた準備を進めている。これにより工事分野の成長性を取り込みたい考え。

太陽光発電所は稼働から10年を超えた発電所が増加し、OREM受託案件でもパワーコンディショナ(PCS)の不具合など修繕が必要となってきた。片下氏は「集中型のPCSは耐用年数の10年を超えると長期修繕計画に基づいて予防的に交換するが、2MWクラスの発電所だと工事費で500万円を超える。これを取りこぼしたくない」と狙いを説明する。自然災害やケーブル盗難被害からの復旧など、高額になりがちな土木工事を受注したい考え。また、発電事業者にとっても「工事とO&Mの窓口一本化でコミュニケーションコストが削減できる」(片下氏)メリットがあると話す。

建設業の取得により、アフターフィット時代のリパワリング需要も取り込みたい考え。また、O&Mを受託している事業者から、別の新設案件を受注することも期待している。

人材教育にも注力

電気主任技術者の不足が叫ばれる中、OREMは新卒や未経験者の教育に力を入れる。一定の技術レベルを担保



片下氏

する教育制度も創設する考え。

系統用蓄電池のO&Mでは、オリックスが出資する「紀の川蓄電所」(2024年12月運転開始)を既に受託しているという、先行者メリットを最大限に発揮していく考え。このサイトでエンジニアの育成も行う。

人事規定の改訂も行う。現状、電気主任技術者を年間で20人ほど採用できてはいるものの、離職率が一般企業平均の10~15%よりも高い傾向にある。OREMはジョブ型雇用を採用するオリックスグループ唯一の企業だが、評価項目に対する不満、一例として草刈りやパネル洗浄の作業評価が、効率ではなく作業時間になっているという。新たなO&M案件を受託した際、エンジニアへの負荷が比較的小さく済むような制度設計を検討する。

2025年度中に人材方針の設計と制度改定を行い、2026年度に施行、2027年度より運用を開始する。片下氏は「ジョブローテーションなど、ジョブ型雇用の中にメンバーシップ型の良さも取り入れていきたい」と方針を語った。