

申25号「電気部門の変革2022」新組織への 移行の延期に関する申し入れ団体交渉③

第8項：新型コロナウイルス感染症の対策に伴い自宅待機の指示が実施されているが、例年通りの業務運営では時間外労働を抑制することにつながらないため、必要な検査と工事は実施しつつも長期計画できる工事の発注は抑えるなど、業務量の負担を減らすよう見直しを図ること。

回 答：必要な検査や工事等は、引き続き実施する考えである。

(組) このままでは超勤が例年以上に張ってしまうという声が多数挙がっている。

(会) 仕事のやり方については、昨年から色々やり方を変えてきている部分もある。超勤が張るのではなく、超勤を削減するように何かを改善できないかというところも考えながら進めて頂きたいと思っている。

(組) 残業だけじゃなくて実際休日出勤までやっている状況で、そこを改善したい。

(会) 今後現場の方でも持ち運び出来るパソコンも何台か設定させてもらっている。職場で出来る仕事、ネットに繋がなくても出来る仕事というのを分けて考えて、組んで頂ければ。

第9項：リスク管理に伴い、支社電力課社員の電力指令への兼務発令が実施されているが、電力指令に常在ではない社員が異常時において機器を操作することは誤った操作による事故のリスクが高まることから、兼務発令ではなく必要な要員を確保すること。電力指令への兼務発令を実施する場合は指令経験者且つ本人の不安が解消されるまで見習い期間を設けること。

回 答：必要な見習い及び教育は実施していく。

(組) 兼務発令をしてから見習い期間を修了した社員は何人位いるのか。

(会) 現状で電力課の中には当直長が2名、当直員が4名。

(組) 見習いを受けている社員からは「通常の計画的な停電の操作は大丈夫です。しかし異常時における操作は不安である」や「支社業務の空き時間で仕事を覚えているので、独り立ちしても間が空くと実際に覚えたことを忘れてしまう」との声が出ている。

(会) 画面の向こうに人の命を預かっている業務でもある。安全を確保して担っている業務でもあるので、中途半端な感じでやっているわけではない。そこについてはやはり不安であれば、見習いなりそういったところを考慮しながらやっていきたい。

第11項：電気部門における電気技術者の育成状況と育成プランの考え方について明確にすること。

回 答：若手社員育成マニュアル等に基づき実施しているところである。

(組) 今回の体制変更の異動で7年経っても技術センターに戻らずに、出向に出ってしまった社員がいて、それは本人のステップアップの為になっているのか疑問に思う。

(会) 7年一人前というのは、ベースとなる部分である。各個人の技量とか、コミュニケーションを取った中で、運用を決めているところでもある。

(組) 実際4年経っても技術センターに戻っていない社員が85%いる。7年目の育成プランを修了して技術センターに戻っていない社員が30%もいるのだが。

(会) 現場も若返って来ている部分があって、4年間メンテナンスセンター、それ以降技術センターというようなプランもそれは一つのベース。各個人のレベルに合わせて運用をしているといったところだ。

(組) ベテラン社員がもう少しするといなくなる。そこはもう少しスピード感を持つべき。設計をやるためには、技術センターでしか覚えられない。

(会) この85%の人たちを全員一気にという訳にはいかないもので、少しずつにはなると思う。