

## 申11号 発給電職場の労働環境改善に向けた申し入れ

### 第6項 発給電職場の育成プランの見直しについて

組合

会社

・発給電職場の特情を踏まえ専門家を育成できる体制を構築すること。

・専門性を十分に考えながら育成を行う。  
また必要により見直しを行う。

・ダム管の育成を計画的に進めるとともに専任にあたっては経験を考慮すること！

・ダム管理者は、河川法に基づく重要な資格である。  
業務上支障が無いように計画的に育成を進め、適切に配置を行う。

### 第7項 エネルギー管理センターと各支社、地区との連携を強化すること！

・支社間で線閉など業務のやり方が違う。支社毎の特情も踏まえルールの変更点はエネ管が責任を持って行うこと！

・各支社の特情やルール改正等は責任を持って現場に周知を行う。

エネ管が連携体制強化にリーダーシップをはかることを確認！

### 第8項 ホイータービーン主任技術者の育成、専任グループを設置し、法令遵守が行える体制を確立すること！

・BT 主任技術者和其他の業務の兼務では負担が大きい。体制強化に向け専任のグループを設置すること！

・BT 主任技術者は電気事業法上専任としているが、専任のグループにするかは業務の実態を踏まえ今後検討していく

### 第9項 小規模外注工事の上限金額150万円の発注権限を常駐会社にも拡大すること！

・緊急時スピード感のある対応は鉄道事業者としての生命線。常駐会社の枠が50万円という壁があり、迅速に対応ができない！

・発注業務の簡素化は必要との認識であるが、適正な価格で発注するための制度が課題である。  
・迅速性と適正価格を両立する制度を検討する

発注権限拡大の必要性を確認！早急に課題解決し導入することを要求！

### 第10項 地元採用を行うとともに、給電職場の地域特情を踏まえた教育訓練の充実を図ること！

・給電職場は地域特情を踏まえた教育が必要！冬期の作業では雪崩などで命を落とすことになる！  
・土地勘のある地元採用、春夏秋冬を学べる体制を作ること！

・雪関係の訓練を重点的に行っていく  
・ベテラン社員が退職されたあとも業務に支障がでないよう人材育成をしていく

地域特情を踏まえた訓練の必要性を確認！

職場から上がった現実を議論！超勤問題、要員問題など埋まらない溝について継続して議論を推し進めよう！