



申18号 エネルギー管理センターに関する「電気部門の変革2022」について団体交渉を行う！

その2

7項 川崎発電所において、発生する要員効果の根拠を具体的に示すこと。

- ・川崎発電所では標準数が70から65になる。減になる部分は基本的に一般社員となる。
- ・当直は基本的に当直長1と当直員4で回しているが、今後は当直長1と当直員3で当直体制を組んでいく。

8項 信濃川発電所において実施される、配電盤の電子化について、詳細な実施時期を示すこと。

箇所	盤名	使用開始時期
小千谷第2	1号系	2019年度下期
小千谷第2	2号系	2022年度下期
小千谷第2	制水盤	2018年度下期から順次更新 ※2021年度下期で終了予定
小千谷第2	NGR盤	2020年度下期

9項 信濃川発電所において実施される、配電盤の電子化によって、変更となる業務内容と対象グループ、業務フローを明確にすること。

- ・配電盤のデジタル化により、検査周期が延伸となるほか、検査項目も簡略化される。
- ・総合機能検査の周期が、今は2年に1回やっているが、6年に1回へと変わる。
- ・千手発電所では発電機の老朽取り換えがあり、その中でデジタル化も検討していく。

10項 信濃川発電所において実施される、配電盤の電子化について、導入時教育を全社員に実施し、運用開始時点で不安の無いようにすること。また、メーカーによるアフタフォロー体制を確立すること。

- ・信濃川発電所における配電盤電子化の導入時教育は、これまでになかった設備が入ってくるものではなく、順次その量が増えていく。今後、順次デジタル盤化していくが、導入時にはメーカーの派遣員などからしっかり教育は受けられるようにしていく。
- ・導入以降は直轄の検査もある。デジタル盤に限らずどの設備もOJTを通じて教育していく。

11項 信濃川発電所において、発生する要員効果の根拠を具体的に示すこと。

- ・信濃川発電所では標準数が67から66になる。減になる部分は基本的に一般社員なる。
- ・電気の保全グループで効果が出る。どのグループで何の業務をさせるかは、所長の判断となる。

要員効果は総体の労働時間の削減に寄与するようすべきだ！

12項 異動や担当業務の変更がある場合は、本人の希望を丁寧に把握したうえで行うこと。

- ・本人の希望を聞かないことはゼロではない。必要な箇所に必要な社員を配置しているという考えである。自己申告書で毎年希望は聞いている。**様々な特情を考慮するべきだ！**

安全で働きがいのある職場を創りだそう！