

訓練なくして対応はできない

リスクマネジメント研究部会 白田 修一 うすだしゅういち

日本アムウェイ合同会社 人事本部
リスクマネジメント・防災責任者



阪神淡路大震災（1995年）から23年、東日本大震災（2011年）から7年が経過しました。「喉元過ぎれば熱さを忘れる」という諺があるように、皆さまの会社でも、防災訓練参加者が年々減少し、大地震に対する意識の低下がみられるのではないのでしょうか？

日本の歴史をさかのぼると大地震は80年から150年サイクルで発生しており、現在が関東、関西地域がまさにそのサイクルに入っています。いつ大地震が起こっても不思議ではない状況です。

そのような中、施設を取り巻くリスクはさまざまですが、リスクが顕在化した際に迅速的確に対応するためには訓練が欠かせません。ファシリティマネジャーは訓練の実施責任者になるケースも多く、どのような訓練を組み立てるか悩みも多いところと思います。

訓練を巡る課題、問題点としては下記の4つが挙げられます。

- ・震災以降の人事異動により、担当部門に災害時の経験者がいなくなった。
- ・消防法の関係で「消防訓練」「防災訓練」等を義務的に行っている。
- ・積極的参加者が少ない。また、テナントに声をかけにくく、他の企業との連携が難しい。
- ・訓練ノウハウが組織内に蓄積されていない。あるいは準備の時間が取れない。

東日本大震災からも7年が経過し、経験者が定年退職や他部門に異動するなどしています。また、消防法の関係から防災訓練の内容が消防訓練に類似してしまうなどマンネリ化も否めません。最近ではビル全体での取り組みも増えてはいますが、企業間で協力する訓練などはまだ不足していますし、企業間連携の訓練は日程調整等のハードルもあります。訓練ノウハウの不足や、なかなか時間が取れないなどの問題もありますが、さまざまなリスク要因が顕在化した場合には否応なく対応を迫られることになります。

われわれファシリティマネジメントに携わる部門としては、先ほどの4つの課題に対しても何らかの取り

組みを進め、組織の緊急時対応力・レジリエンスを高める必要があります。

経験者の不足は、災害等の事例研究と訓練等の疑似体験を積み重ねることにより対応の手順やポイントを理解し習熟することが肝要です。訓練のマンネリ化は、組織の役割や施設特性など実情に合った訓練を企画し改善する必要があります。企業連携は、施設の訓練への積極的な参加による連携や、取引先との協力による訓練を行うことが必要です。訓練ノウハウの修得では、さまざまな団体が行っている公開訓練に要員を派遣し体験させるとともに、外部組織に訓練協力を要請することもノウハウ獲得には有効です。

訓練は、関係する部門と協力・連携することでより実践的に発展させることができます。

FMに關係する部門は「施設の対応」が軸となりますが、「他の部門」との訓練では、全社的な業務の中での施設の役割の変化を把握できます。上位の管理組織や経営陣も参加する訓練は、企業戦略に基づいた対応や事前準備の必要性を再認識することができます。

協力企業や地域との連携では具体的な目標復旧時間の確認や地域協力を広げることが肝要であり、他の施設や顧客等の取引先に広げることで広域連携や異業種連携を模索することも必要です。

訓練は、段階的に高度かつ複合的な訓練にステップアップすると同時に、関係する部門等との連携で広がりを持たせることが重要です。

