

4. 企業防災の実態とその課題等について

横田崇・倉橋奨・落合鋭充

1. はじめに

地域防災研究センターでは、企業防災への取り組みは、主として「あいぼう会」の活動を通して行っているが、あいぼう会の報告にもあるとおり、既にBCP（事業継続計画）が作成されている企業においても、あいぼう会の活動から10年を経て、改めてBCPの作成等について点検を行ったところ、BCPを作成後、PDCAサイクルで、訓練、点検、見直し、修正等を行っている企業が少ないことが分かった。

このため、「あいぼう会」では、BCP作成の基本に戻り、中小企業庁のBCP作成のガイドラインを用い、作成済みのBCPの点検と見直しを行うこととし、未作成の企業については基本編のガイドラインを用いBCPを作成し、次いで、中級編の作成にステップアップしているところである。作成したBCPが実践的に機能するものとなるよう、訓練、点検、見直しが継続的に行われ、PDCAサイクルでスパイラスに機能がアップしていくことを目指している。

ここでの検討の特徴は、従来型のBCPの検討に加え、各従業員の各家庭での家具固定や食料の備蓄等によるLCP（生活継続計画）を実現することにより、会社にいるとき以外にも従業員の安全安心を図り、BCPをより実践的なものとするところにある。

本稿では、この新たなBCPとして取り組んでいるLCPの基本的な考え方と、実現における課題等についての概要を報告する。

2. 従業員のLCPの必要性と新たなBCPの提唱

BCPの目的の最も重要な事項として、従業員と会社訪問中の顧客の命を守ることが示されている。そして、そのための殆どの検討事項は、会社にいる従業員と顧客等の安全を守るためのものであり、従業員が帰宅した後の家庭での安全・安心については検討されていない。しかし、その一方で、会社が被災した際には、重要業務を担うための職員の出社と、従業員等の安否確認とその連絡網が示されているのみである。

近年、出社・帰宅時の安全確保に対する認識も高まり、危険な通勤手段や通勤路での出社を控えるよう指示する会社も増えてきている。また、帰宅困難者による社会的混乱による「被害拡大防止の観点から、帰宅を控え、会社やビル等の安全な場所で滞在すること指示されるようになってきた。これら対処は、被災した際の安全の確保を図るために重要なことである。

阪神淡路大震災時における死者の83.3%が建物倒壊等による圧死で、更に12.8%が火災による焼死である。また、負傷者の75%が家具の転倒或いはガラスの破損によるものである。このことから、突発する地震から身の安全を守るには、建物の耐震化と家具固定等の備えと、地震発生時に自身の身の安全を図ることが謳われてきた。

しかしながら、内閣府における家具固定の実施状況の調査によると、約半数の人は家具固定をしているが、残り半数の人は未実施である。自宅にいる時に地震時に遭遇すると、従業員の半数が家具転倒で負傷し、時には死亡する人もいることになる。更に、地震動により怪我により、津波や火災から避難することが出来ず、亡くなる事態も発生する。耐震化率が100%でないことを考えると、負傷や死亡する人は更に増えることになる。

1日24時間の中で会社にいる時間は8～10時間、通勤時間を考慮しても、一日のうち半分は自宅にいる。土日や休日も含めると、会社にいる時間よりも自宅にいる時間の方が明らかに多い。即ち、会社にいる時の安全対策

のみでは、従業員の安全を守り切ることはできず、従業員各自の自宅での安全対策を図ることが重要となる。さもなければ、従業員の半数以上が負傷し、更には死亡する従業員も少なくなく、会社の業務を継続し、より早期に復旧するために必要となる従業員が確保できない事態となる。即ち、会社にいる時の従業員の安全を守るBCPだけでは、必要となる従業員が確保できず、策定されたBCPが機能しないこととなる。

企業として、BCPを策定し防災力を高めるためには、各従業員が家族の安全安心を図るためのLCP（生活継続計画）の作成が不可欠である。また、従業員が安心して会社で働くことが出来るには、家族の方が安心・安全に地域で生活できることが必要不可欠となる。このため、会社としても地域に貢献し、地域自体も防災力を高めることが必要となる。

これらの基本的な考え方を踏まえ、図1に示すとおり、企業の防災力を高めるための新たなBCPは、従業員のLCP、会社としてのCSR（社会貢献）を統合した新たなBCPの策定を提唱しているところである。

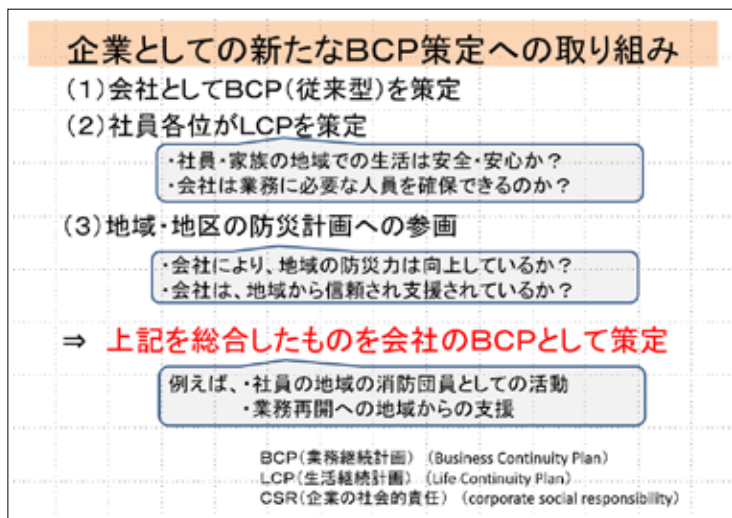


図1 LCP、CSRを統合した新たなBCPの考え方

3. 会社としてのLCP推進への課題

従業員のLCPの策定は、会社のBCPを実践的なものとするためにも不可欠なもので、従来型のBCPを車の一輪とすると、従業員のLCPは対となるもう一輪であり、これら両輪が揃い初めて機能するBCPとなる。このため、従業員のLCPの実現への第一歩として、まずは、家具固定の推進を図ることとした。そして、あいぼう会では、「家具固定キャンペーン」と銘打ち、従業員の家具固定の推進に取り組んでいるところであるが、推進が図られているとは言い難いのが実情である（図2参照）。

その理由の大半は、会社として従業員のLCPの策定が不可欠であると必要性は理解し、家具固定の必要性と家具固定の仕方の説明会は開催しているが、実施の有無は各人の自主性に委ねるまでで、従業員の家庭のことについて「実施すべし」と言うことは出来ない（或いは、躊躇される）とのことである。

このことから、来年度は、従業員の方の家具固定の実施の有無の理由と、実施するために必要な環境等についてヒヤリング調査をすることとした。そして、社長以下、トップの理解が得られた会社の協力を得て、その結果を基に対策を検討し、その対策が有効が否かについてもあわせて調査することとした。これら課題の抽出や対策の有効性等については、来年度報告する。

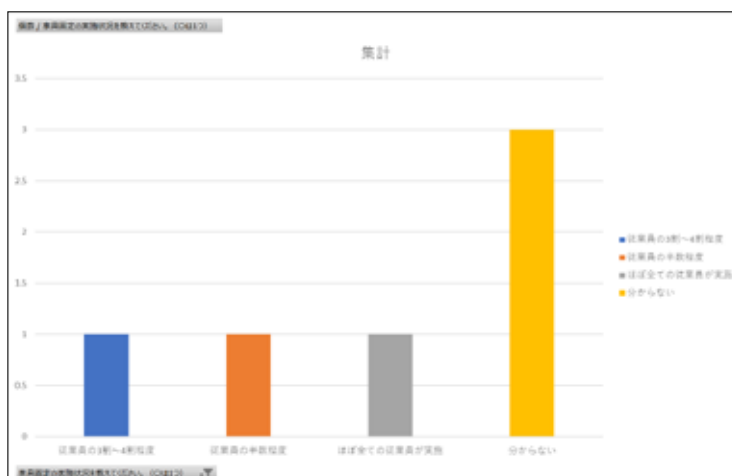


図2 家具固定の実施状況