

次世代育成タスクフォース

活動状況報告

2022年10月25日

丸谷 浩明



NPO法人 事業継続推進機構 理事長

次世代育成タスクフォース 座長

1 BCAO次世代育成タスクフォースの設置

◆タスクフォースの活動趣旨：

- 各企業・団体等及びBCAOの活動において、事業継続の責任者・担当者の次世代を育成し、世代交代を支援する。
- ただし、現状を見ると、次世代育成という前に、事業継続を担う人材の不足や、現在の責任者・担当者のスキルアップに課題を抱える企業・団体も多いと認識。
- そこで、企業の実情の調査と、人材育成にかかわりが深い大学の調査を行い、好事例も把握して議論を深めていく。

2 次世代育成TFの主な取組

- (1) 次世代育成・人材確保に関するBCAO会員を対象としたアンケートの実施を企画。
- (2) 普及啓発セミナー(2022年1月27日)
「これからのBCの人材の確保・育成のために」
- (3) 6月度 月例オープン勉強会(2022年6月28日)
事業継続(BC)の担い手の人材像を話し合おう！
～担い手不足の現状から次世代の確保まで～
- (4) 以上を踏まえた提案の取りまとめ

3 会員企業・大学関係者アンケートの実施

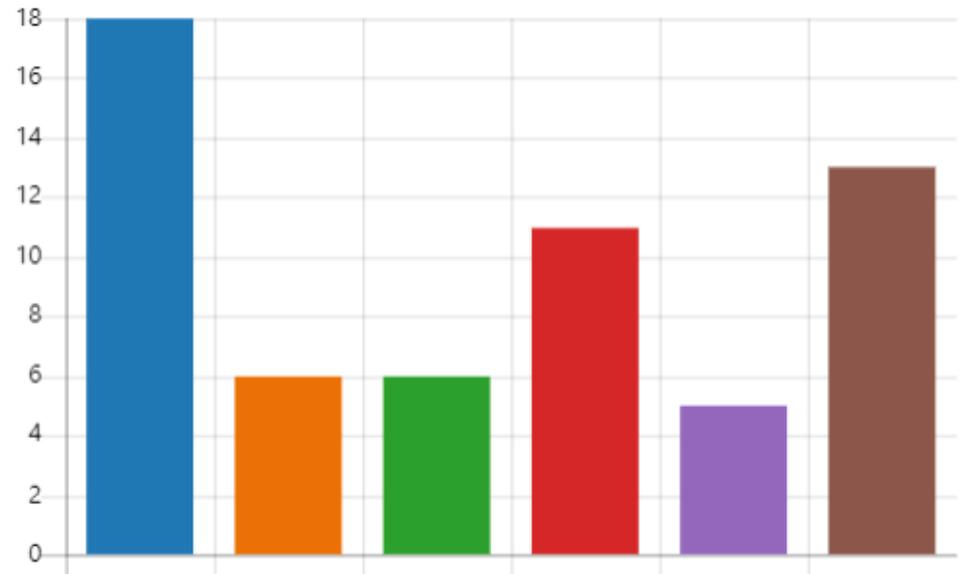
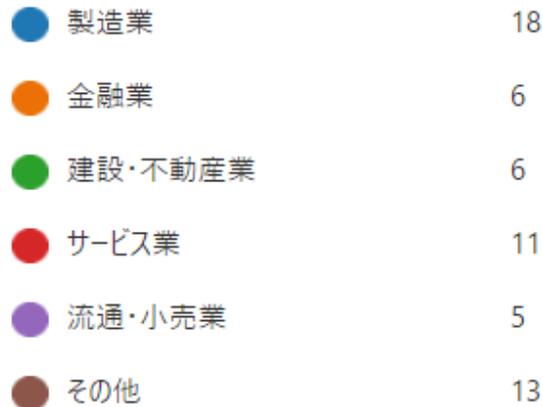
- ① 次世代育成タスクフォースの最初の活動として、次世代育成に限らず、BCの担い手の人材確保に悩んでいる企業・組織が多いと想定されることから、その状況を把握するため、BCAO会員を対象としたアンケートの実施を企画。
- ② 2021年8月にBCAO会員企業の事業継続を担う人材に関するアンケート、BCAO会員で大学関係者に対して人材教育の可能性のアンケートを実施（Google Formsに記入頂く方式）。
- ③ それを踏まえ、2022年1月に、アンケート結果の報告と、人材の確保育成に関する企業の実情のご講演を、普及・啓発セミナーとして実施。

3.1 アンケートの概要 問: 貴社の業種

1. 問1. 貴社に関する情報

問1.1 貴社の該当する業種をお選びください。

詳細



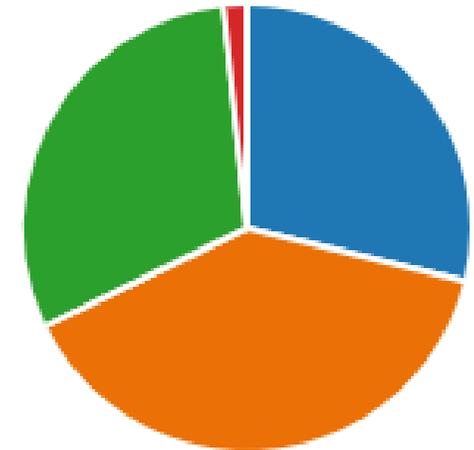
3.2 アンケート概要 問:担い手の確保の貴社の状況

4. 問2. 「BCP、BCMの担い手の確保」について

問2.1 貴社の状況に当てはまるものを一つお選びください。

詳細

● 大変重要な問題となっている。	17
● ある程度重要な問題となっている。	23
● あまり問題となっていない。	18
● 全く問題となっていない。	1



3.3 アンケート概要 問: 担い手育成の問題点や課題

6. 問3. 貴社内での担い手育成について

問3.1 貴社社内での担い手育成の問題点や課題と考えられる事項について、当てはまるものをお選びください。（複数選択可）

詳細

● 年齢層に関わらず、新たなBCP、...	37
● 若手（概ね35歳以下）のBCP、...	20
● 危機管理の専門人材（例：自...	4
● その他	11



3.4 アンケート概要 問:タスクフォースへの参加可能性

14. 問7. 貴社会員が、BCAOの「次世代育成タスクフォース」に入って一緒に活動いただく可能性はありますか？（同タスクフォースは、企業・団体等及びBCAOの運営におけるBCの人材の確保・育成、特に次世代の育成のため、毎月議論を行って方策をまとめ、会員向けの講座等を企画し、次世代の人材像も整理するための活動を行っています。）

詳細

● 参加できる	3
● 都合がつけば参加できる	32
● 参加できない	24



4. 普及啓発セミナー(2022年1月27日)

「これからのBCの人材の確保・育成のために」

開催趣旨説明 丸谷 浩明 次世代育成タスクフォース座長

タスクフォースの企業アンケートの結果報告

浅野 裕美／今野 裕規 タスクフォースメンバー

タスクフォースの大学関係者アンケートの結果

湯浅 恭史 タスクフォースメンバー

企業の取組み事例(1) 守護 彰克氏 BCAO 幹事

企業の取組み事例(2) 佐藤 佳世氏 (株)北岡組

企業の取組み事例(3) 山口 玉緒氏 (株)エンタープライズ山要

企業の取組み事例(4) 佐藤 彩乃氏／中田 晋司氏 (株)丸和運輸機関

ディスカッション コーディネーター:細坪 信二 タスクフォース

パネリスト:浅野 裕美氏 今野 裕規氏

5. 6月度 月例オープン勉強会(2022年6月28日)

事業継続(BC)の担い手の人材像を話し合おう！
～担い手不足の現状から次世代の確保まで～

◆開催挨拶・趣旨説明 次世代育成TF座長 丸谷 浩明

◆TFメンバーからの「BCの担い手」についての意見提示

◆参加者との質疑応答

◆グループディスカッション

テーマ:「BCの担い手の人材像とは～どのように確保・育成？
経営層が考えることは？次世代は？」

◆グループから議論の内容報告

◆まとめのコメント(TFメンバーから)

6.1 整理の方向:人材像・体制の提案の対象属性例

◆ 企業規模

- 大企業
- 中小企業
- 零細企業
- 個人(企業)

◆ 業種

- メーカー
- サプライヤー
- IT
- 建設
- インフラ
- サービス
- BCコンサル
-

◆ 部署

- 管理部門
- 事業部(管理部門)
- 調達部門
- 経営企画部門
-

◆ 所掌業務

- 防災
- IT
- リスクマネジメント
- 経営
-

◆ ポジション

- 経営・管理・現場
- 専任・兼務

◆ 対象者年齢

- 高齢層
- 中堅層
- 若手
-

6.2 整理の方向：人材像・体制の提案の類型の例

・現状の課題だけでなく、理想や提案を含めていただく

例1

テーマ「BCP担当者の意識の改善」

(現状の課題)：BCP担当者の受け身の対応、やらされ感

(改善の方向性)：自発的な対応、楽しい、やりがい、平常時も役立つ

(提案)：①BCが平常時にも役立ち、評価されるようにする〔対象→大企業
・中小企業全般〕

例2

テーマ「BCの取り組みの継続」

(現状の課題)：BCの取り組みが長続きしない

(改善の方向性)：BCの取り組みが各部署に無理なく取り組まれている。

(提案)：①課題管理表の活用、各部署の負荷の軽減、ワークショップの実施〔対象→大企業・中小企業全般〕

6.3 具体的な課題、提案等【丸谷イメージ1】

テーマ「BCP関連部門と経営・主要事業との乖離を招かない人材確保」

(現状の課題): BCP部署の人材が、経営層や各事業部と解離し、主要事業の内容や各トップを知らないことで、自社全体のBCP・BCMを適切に構築できない。また、忙しい部署のトップが協力しない状況が放置される。

(改善の方向性): BCP部署の人材が、(個々人ではなくとも)全体として経営層の考えを把握できており、主要事業を熟知し、各事業のトップとコミュニケーションが取れている。

- (提案): ① BCP部署のメンバーに、経営層、各事業のトップに直接話せる権限を付与し、経営層等もその機会を確保する。
〔対象→大企業・中堅企業。経営層、BCP責任者・担当者〕
- ② BCP部署のメンバーに、全社的な交渉や調整を行う能力がある優秀な人材をそろえる。
〔対象→同上〕

6.4 具体的な課題、提案等【丸谷イメージ2】

テーマ「BCP関連部門を将来の経営幹部育成の場として位置づけ」

(現状の課題): BCP関連部門の人材が、年齢層が高く、退職間近や再雇用者のみとなっている場合が少なくない。

(改善の方向性): BCP関連部門の人材に若手や中堅が入るインセンティブとして、将来の経営幹部としてのキャリアを積む場のひとつとして位置付ける。

(提案): ①経営層が、BCP関連部門は自社の全社的な視野が必要で、全社横断的な交渉・調整を要する重要な部門との認識を持つ。〔対象: 大企業・中堅企業／経営層〕

②BCP関連部門は、メンバーに、経営層や各主要事業のトップと話せる能力のある優秀な若手・中堅の人材を充て、その権限を与える。〔対象: 大企業、中堅企業／経営層、各事業のトップ〕

ありがとうございました

丸谷 浩明



NPO法人 事業継続推進機構 理事長

次世代育成タスクフォース 座長