

設備管理と要員の育成

(1) 運用管理技術の変化と要員

設備管理技術も時代とともに様々な進化を遂げてきた。冷凍機やパッケージ空調機も電子制御化によって、遠隔での状態監視ができるようになってきた。また、BEMSやPADによる監視・管理さらにはWEBによる情報の共有化などにより業務への取組みも大きく変わってきた。この、さまざまなITツールは業務の効率化を担う重要な部位であり、設備の知識と共にITツールをうまく操作できる運用管理技術者・技能者がこれからの設備管理業務の中心になっていく。

設備管理を生業（なりわい）としている企業にとって、技術・技能の幅と深さが変化しつつあるなかで、企業にとっては高度化されたBAS・BEMSや各種機器を設備管理に使いこなすことが必須であり、優れた要員の育成・確保は不可欠である。

一方、設備管理は資格が無ければ取り扱いの出来ない機器があり資格は欠かせないものとなっている。さらに、資格は社会的な評価基準となっている。そこでまず、戦力としては資格の取得が第一となる。

(2) 要員訓練・育成の課題

設備管理要員の訓練・育成における実施上の問題点に関するある調査結果によれば、教育・訓練における最大の問題点は、「教育・訓練の効果が把握しにくい」ということに集約できる。また、「多忙で訓練には出せない」、「教育・訓練と人事管理の結びつきが十分でない」などであった。それらの結果のうち、とくに「教育訓練の効果が把握しにくい」ということは、効果が出ないというだけではなく業務自身の特性が絡んでいると思われる。

もともと設備管理活動は、多くの設備・機器・部品に対して、点検・補修・改善など多方面から行われ、その成果は運用費、エネルギー費、保全費、故障時間のように、結果が現れるものだけでなく、成果が中長期に蓄積されることが多い。また、生産活動と異なり、設備・機器・部品の寿命、劣化の進行のなかで、現状維持の活動といった定量的に把握できない成果が主体である活動という性格をもっている。

このような問題があるにしても、人材が競争優位を決定するということを考えれば、教育・訓練の問題は、現場、部としての一組織での問題でなく長期的・全社的な問題として取り組むことが重要である。いわゆる経営の一貫としてトップダウンで取り組むことに意義がある。

(3) 教育・訓練の実施方法とフォロー

教育・訓練の実施方法についての問題点をまとめると、

- ・ニーズにマッチしたプログラムの組み方がわからない
- ・社内に適当な指導者がいない

- ・社外に適切な教育・訓練機関がない

などの問題点がある。とくに、これらの問題点は、運用管理要員が、比較的少ない企業においては顕著である。運用管理要員が少ないということは、上述した問題以外にも、教材・教育コストなどの面においても障害が生じ、企業内教育・訓練に限界がある。

企業内教育・訓練としては、一般に、集合訓練と併せ OJT による教育・訓練の方法を採用するものの、さらに、社外の教育・訓練機関もしくは各メーカーなどに委託した運用管理教育を選択した方が効果を上げやすい。

訓練・育成については各企業で、企業の特徴を踏まえて訓練計画を立て実施することになるが訓練効果を向上させるためには、つぎの問題点を解決しておく必要がある。

- ・受講者の向上意欲が低い
- ・教育・訓練後に受講者の自己啓発を促せない
- ・教育・訓練と人事管理の結びつきが十分でない

全般的に技術、技能の能力低下が叫ばれるなかにあつて、企業内教育・訓練を行う場合、教育・訓練の内容と業務との関連、あるいは教育・訓練期間中のみならず、教育・訓練終了後においても、自己啓発意欲を促す人事考課のしくみなどの教育・訓練を取り巻く、周辺環境の整備が不可欠である。

(松浦房次郎)