




HSMニュース

メンバー紹介

Magandang hapon!(マガンダン ハポン ※こんにちは)

今回は、船舶管理部に加わった新メンバーをご紹介します！Here we go！（赤坂泰彦 

氏名： Christopher Tomampo Resco(クリストファー トマンポ レスコ) / 45歳

出身： フィリピン (3月末より兵庫県赤穂市在住)

家族： 妻1人、子3人(娘10歳、息子6歳×2(双子です!)) (家族はフィリピン在住)

経歴： フィリピンの海事系大学を卒業後、外航船(タンカーやバルカー)、並びにフィリピン国内を航行する旅客船に航海士/船長として乗船。約21年の船員経験ののち、フィリピンのマンニング会社や船舶管理会社にて勤務。2022年4月に来日し、愛媛県松山市内の企業にて海務監督として勤務。その後、更に活躍を広げるべく日本国内での転職先を探していたところ、弊社と懇意にしている企業様よりご紹介を受けました。年齢もまだまだ若く、豊富な知識や経験、そして溢れる情熱で今後の弊社の発展に寄与してくれると確信し、2023年4月より勤務頂くことになりました。

※フィリピンで乾杯の時に良く使う言葉です

Mabuhai!
マブハイ!



今回、趣味・特技については、弊社の北の核弾頭(のあの人にちょっと似ている)桑村が、相棒(ポケットク)を引き連れて本人にインタビューをしてみました。(彼は現在英語を学習中です)



What are your hobbies?



street photography, table tennis, community outreach and service, hanging-out with friends, and watching Netflix (while eating pizza).



What are your specialties?



I have different sets of talents both maritime and non-maritime related, these are: project management and various management skills, process development, internet marketing, web development, teaching and mentoring, and including karaoke skills 😊 only on special occasions.




What is your impression of our company?



HSM is a company with a big potential for expansion and growth. I see that the employees are mostly experienced seafarers which has experience in various aspects of the maritime industry. It is also open to innovations which is essential in adapting to the fast-changing technology.

弊社において、船舶管理の質の向上、そして将来に向けた事業拡大の為に、幅広い人材の登用・育成を積極的に進めていく計画を立てていた丁度その頃に、絶妙なタイミングで彼と出会い、そして恋に落ちました。

(デスティニーっ！ )

4月1日付の入社からまだ数日ですが、とても気さくで明るい人柄もあってすぐに会社にも馴染んでおり、まるで何年も前から居るかのような存在感を放っております。おかげで、会社全体が明るくなった様に感じています。

まだ日本に来て約1年で、これまでの業務も英語が中心のため、日本語はまだまだこれからではありますが、逆に社内での会話は自然と英語が増えており、社内公用語は英語でも良いのでは…とも考えております。

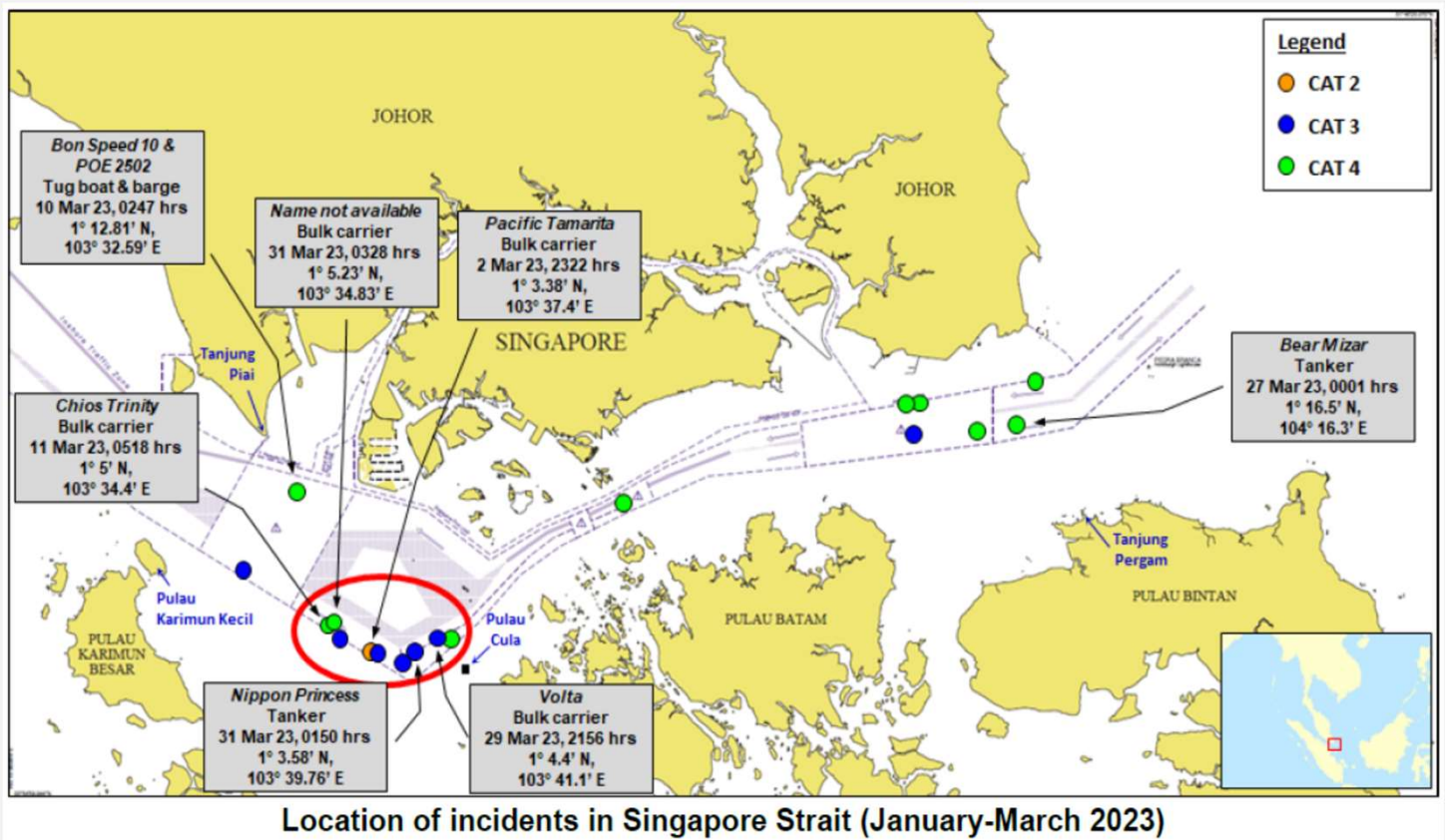
また、弊社管理船舶のうち3隻がフィリピン人クルーで、彼もこれまで船長の経験もあることから、今まで以上に船とのコミュニケーションが充実し、管理業務のレベルもより一層向上させられると確信しております。

このように新たな素晴らしい人材が加わり、会社全体が成長することで今後も船舶管理の質向上に邁進して参りますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

それでは皆さん、Hanggang sa muli!(ハンガン サ ムリ / またお会いしましょう!)

本誌にて不定期でアジア地域を中心に保安情報について記載しておりますが、未だ継続的に海賊行為や武装強盗行為などがコンスタントに発生している様です。

そして相変わらず、その多くがシンガポール海峡で発生しており、直近の3月には7件の事件が発生しており、1月～3月の3ヶ月だと18件もの事件が発生しているとの事です。(下記参照)



尚、上記記載のカテゴリーの定義は以下の通りとなっております。

Category	Category Description
CAT-1	襲撃人数が最も多く、発生件数の4割が9人以上、6割が4～9人。襲撃者はほとんどの場合、銃器とナイフで武装しており、船舶の乗組員は負傷させられたり、暴力を加えられたりする。経済的損失では、船舶がハイジャックされるか、例えば抜き取り事案のように積荷が盗まれるかのいずれかである。
CAT-2	CAT-2 事案の大部分は襲撃人数が4～9人で、ナイフか長刀で武装しているが、4分の1の事案では銃器で武装している。船舶の乗組員は脅されるか、襲撃者が乗組員の現金や船舶備品を盗む間、一時的に人質に取られたりする。希に、乗組員が負傷させられたり、暴力を加えられたりするが、CAT-1 事案ほど酷くない。
CAT-3	CAT-3 事案の襲撃者は通常1～6人で、時にナイフや長刀、あるいは鉄棒やバットで武装している。乗組員は拘束されることもあるが、負傷させられたり、暴力を加えられたりすることはない。CAT-3 事案のほぼ半分で、襲撃者が物品を盗むことに失敗しているが、船舶備品の盗難が報告されるケースもある。
CAT-4	CAT-4 事案の半分以上は、襲撃者の人数が1～3人で、武装していない。乗組員に発見されれば、何も盗まずに直ちに逃亡する。盗難物品も、乗組員の負傷もない。

上記の通り、依然としてアジアにおいては、シンガポール海峡での事件が殆どではありますが、同エリア以外でも、フィリピンやインドネシアにて武装強盗事件の事例が報告されており、それらの地域についても注意が必要となっております。



今回は、やる気が沸いてくる様な言葉を色々と並べてみました！

皆さまも聞いた事のある様な有名な言葉があったり、初めて聞く様な言葉もあると思いますが、少しでも皆さまのやる気スイッチを刺激する様な言葉があれば幸いです。

- ・死ぬ気でやれよ、死なないから (杉村太郎 実業家・教育者)
- ・運命よ、そこをどけ、俺が通る (マイケルジョーダン)
- ・振り向くな、振り向くな、後ろには夢がない (寺山修司 歌人・劇作家)
- ・困難だからやろうとしないのではない。やろうとしないから困難なのだ。(セネカ 政治家・哲学者)
- ・明日死ぬかのように生きよ。永遠に生きるかのように学べ。(ガンジー 宗教家)
- ・面白き事もなき世を面白く、住み成すものは心なりけり (高杉晋作)
- ・力量が足りないのではない、意志が足りないのだ。(ウィリアム・ジェームズ 哲学者)
- ・失敗をすることは耐えられるが、挑戦しないでいることは耐えられない (マイケルジョーダン)
- ・100回叩くと壊れる壁があったとする。でもみんな何回叩けば壊れるか分からないから90回まで来ていても途中で諦めてしまう (松岡修造)
- ・努力すれば報われる？ そうじゃないだろ。報われるまで努力するんだ。(リオネル・ Messi)
- ・人のやり方でうまくいくより、自分の考えたやり方で失敗する方が遥かにいい (ドストエフスキー)
- ・努力する苦しさは一時的であり、努力しなかった苦しさは一生続く。
- ・今日歩くのを止めれば、明日は走らないといけない。
- ・今寝てしまえば、あなたは夢を見る。今頑張れば、あなたは夢が叶う。
- ・今日あなたが無駄にした日は、死んだ人が必死に生きたいと願った明日だ

如何でしたか？

私は何だかやる気が出てきました！ たぶん。知らんけど。



ピックアップ！

ここでは、私共が目にして気になった記事やニュース等を紹介させていただきます。
海運に関する事や海運に関係なくても興味がわく様な内容の物を色々紹介していきたいと思っております！

今回も、私が気になった記事をピックアップして、皆様にご紹介したいと思います！

毎回の事ですが、今回の内容も私自身改めて考えさせられる様な内容であり、少々耳の痛い内容になっております。

皆さまはどの様に感じるでしょうか？？？

ブレない人が生き残る

■ あなたは大丈夫？

「周りのみんなが反対するから、自分も。」「業界ではこれが常識だから、この方が無難だ。」とか、「ライバル店もやってるから、うちでもやってみるか。」

などと自分の意思を持たずに判断や決断をしたり、周りの意見や声が気になって仕方がないという人のほとんどが「ぶれる」人です。こういう人のビジネススキルや成長は難しいものがあります。

こういう経営者の会社は伸びませんし、そこで働く人も育ちません。

- ・まわりが反対するから、止めておこう。
- ・まわりがこんなことをやってるから、うちでもやることにしよう。
- ・みんながそういうなら、そうしよう。

そんな判断基準しかないということは、言い換えれば、自分で決断することから逃げている状態。

責任感が希薄しているか、あるいは全く無いので、いつまで経っても楽な方へ逃げたがります。

コンサルタントの現場でも過去にそういったことがありました。

ある専門飲食店の業績が悪化していたので、メニューを拝見すると、〇〇が専門なのに、もう何屋さんか分からないくらいのメニューになっていたので、「メニューにある、これと、これとこれ、を止めてください。」と提言すると、

「えっ、そんなに？それじゃ90%は要らないってことじゃないですか。」

「そうですよ、だって、これじゃ何屋さんか分からないじゃないですか。」

「……分かりました。料理長と話し合います。」

結局、返ってきた返事は、厨房スタッフみんなに反対されて、現状のメニューを減らすことはしないということでした。

その数ヶ月後、このお店は静かに閉店しました。

ここで問題なのは、メニューを減らす方がいいのか悪いのか、ということではなく、この店長の決断の仕方に問題があった、ということです。

「みんながこういってるから、そうしよう。」という場合に、その中に自分の意思があって、同調する場合なら問題はありません。ですが、そうでない場合は、他人の意見に合わせればいだけなので、考えることをしなくて済むし、決断するという責任も背負わなくて済むし、ぶっちゃけ楽なのです。

楽な分、どんどん思考力や発想力、決断力というものが鈍っていきます。

ビジネス・商売の現場で最も大切な3つの力を養うことすら出来ないのですから、成長、成功なんてできるはずもありません。これまでに自ら事業を興して失敗してきた人も成功してきた人もたくさん見てきましたが、大成している経営者を見てみると、みなさん、とにかくブレずに進んでいます。

起業当初は資金が無いのでトコトン考え工夫しながらぶれずに行動する、それを繰り返す……。

周りに起業することを反対されたけど、どうしてもやり抜きたい一心でぶれることなくここまでやってきた、とか。

決して裕福で潤沢な資金が無い、精神的支えとなるべく応援してくれる人すらいないという環境の中で、ブレずに進んで思考・発想・決断という力を研ぎ澄ませてきているのです。

「周りが反対するなら、その倍を見返すくらいにはどうすればいいだろう？」

「お金が無いなら無いなりに工夫はできるはずだ、実際どんな工夫をしようか？」

そんなことを徹底してきているのです。周りがどうこうなんて入り込む余地もないくらいに徹底して発想を膨らませ思考・決断し行動に移す。そんな中で取り組んできているからこそ、まわりが反対しようが、まわりがこうしているから、とかに一切関係の無いところで、軸がドンドン固まり、やがて太い幹となり成果が現れるのです。

一方、問題なのは、先ほどの飲食店の店長のように、「まわりの声」に敏感になりすぎていることです。みんながそういうならやってみる、とか。みんなが反対するからやらない、とか。自分自身の意思が無い、もしくは信念が無いので軸が固まっていかないので。いってみれば、隣の芝生が青く見えれば、隣の芝生に寄っていく、タイプです。

たとえば、

どこのライバルもブログをやっているからブログをやる、ニュースレターがいいと聞けば続きもしないニュースレターをする、SNSくらいやっておかないと！と周りにいわれ、慌ててインスタ、facebookやツイッターを始めてみる。なんてのも同じ事です。まわりの意見や動きが気になり、合わせるのです。そのようなタイプの人は、商売・ビジネスでは大成できません。

まわりの意見や行動に合わせるだけですから、思考力も発想力も養われないし、大事な決断も自身で出来ないのですから、当然のことです。

「家族、友人、親戚、知人、誰1人応援してくれる人はいないけどみんなが認めてくれるまでやり遂げます。」

というような人でないと商売・ビジネスの世界で生き残っていくことなど出来ません。

たとえば、

社内の企画会議で、自分の企画が多数決で却下になったとします。ですが、この企画をさらにブラッシュアップして、違う形で提案してみる。「採用されるようにするにはどの部分をどうブラッシュアップする必要があるのか？」などと考え、実際に何度もプレゼンする人が生き残れるのです。

まわりが反対するから自分も反対する。まわりが賛成するから自分も賛成する。

まわりがやらないから自分もやらない。まわりがやるから自分もやる。

自分はそういうタイプだと思っていれば要注意です。

まわりに決して流されず、自分軸を持って仕事をしていくには、どんな工夫や取り組みができるでしょうか？

また、何を学ぶことが必要でしょうか？

■ 今日のまとめ

『周りに流されるようでは成功どころか失敗すらできない。』

ということで今回の記事はいかがでしたでしょうか？

私は基本的には、自分は天邪鬼で、他人とは反対の意見を言いたくなったり、逆にいきたくなくなったりする性格(ただのひねくれもの?)だと自覚しています。

その一方では、柔軟性はある人間だと自負しておりましたが、実は芯が無くふにゃふにゃで、ただブレブレなだけだったのかも??? と少し不安になりました...

本文にある様に、とにかくブレまくる人というのは、他人任せな判断をする人が多く、自分の意志や判断基準を持っていない人であり、確かにその様な人が商売やビジネスで上手くいくとは思えませんね。

ブレずに邁進していくこと！

商売、ビジネスには、そんなシンプルさがとっても大切なのだと思います。

今さら聞けない

海運基礎知識 「船員交代について」

今回は、「船員交代」について少し説明したいと思います。

船主業や船舶管理をされている方なら把握されているかと思いますが、そうでない方からすると、実際はどの様に準備や手配をしていて、どの様な方々が関わっているのか、など分からない事も多いかと思いますので、外航船における船員交代の概略を説明したいと思います。

1. 船員交代の手順

- ・会社によって方針や基準が異なるとは思いますが、2~3回の交代で全乗組員を交代させるケースが比較的多いかと思います。
- ・当社の場合は、基本的には、2回に分けて実施する様にしております。
因みに、交代の際のひとまとまりの事をBatch (バッチ) といい、1回目の交代を1st batch、2回目の交代を2nd batchといいます。
- ・当社での手順としては、大まかには以下の様な流れになります。
 - ①契約(雇用)期間満了の時期が近づいてきたら、マンニング会社と協議して、1st batch/2nd batch其々の交代するポジション(ランク)を検討、決定する。(基本は契約満了日を基に検討)
 - ②マンニング会社で候補者を選定してノミネートリストを作成、候補者のCV (Curriculum Vitae:履歴書)と共に入手。
 - ③受領したCVにより、まずは書類審査を実施。年齢や資格、経歴等をよくチェックし、候補者としての可否を判断。不可の場合は、代替りの候補者の提案を依頼する。士官については出来るだけ最初から2名の候補者を提示して貰う様にしている。
 - ④書類審査を通った候補者については、インタビューを実施するので、その日程調整を行う。(現在は全てZoomで実施している)
 - ⑤インタビューを実施し、最終的な乗船可否を決定する。インタビューで不合格となった場合は、再度候補者の提案を依頼する。
 - ⑥全乗船者(候補者)が決定したら乗船前ブリーフィングの準備及び日程の調整を行う。
 - ⑦上記と並行して、本船のスケジュールや利便性、コスト等も考慮して交代を実施する港の検討を行う。
 - ⑧交代港における、税関や入管を含めた各種乗下船の手続きや乗組員の送迎などの移動、食事・宿泊等々の必要な手配対応を行うハンドリングエージェントをアポイントする。外地ではポートエージェントにそのまま依頼する事が多いが、日本国内の場合は、ポートエージェントとは別に専門のエージェントをアポイントする事が殆ど。

次ページへ続く

- ⑨乗船者については、乗船前の健康診断、Visaやライセンスの手配・手続き等の書類の準備、POEA（フィリピンの場合）などの現地出国の為の手続きなどを行う。
- ⑩乗船前のブリーフィングを実施する。当社の場合は士官船員と実施。以前は対面で行っていたが、現在はZOOMで実施している。
- ⑪決定した交代地での本船の動静に合わせて飛行機のチケットを手配する。動静が変更になる事は良くあるので、動静に合わせて柔軟に手配変更をする様対応する。
- ⑫マンニング会社とハンドリングエージェントで乗下船に向けた手続きや調整を都度行う。
- ⑬出国の確認、交代地空港でのピックアップや本船への乗船、下船者の下船及び空港への移動等を適宜確認、本国への到着を確認して完了。

2. 乗船期間

- ・外航船の場合は、1乗船毎に1契約の雇用契約を締結するので、基本的には、その雇用契約書の通りとなるが、その期間については、各会社によって異なります。
- ・乗組員の国籍によって違ったり、ポジション（ランク）によって違ったりします。
- ・昔は1年位乗船するのは当たり前でしたが、近年どんどん短くなってきており、船種にもよりますが、フィリピン人船員においては、6ヶ月～7ヶ月程度が主流になってきてます。
- ・また、士官と部員とでその乗船期間（雇用期間）が違う場合もありますので、その場合は交代のタイミングも良く考えないといけません。当然、士官が短く、部員が長くなってます。
- ・当社の場合は、士官が8ヶ月±1ヶ月で部員が9ヶ月±1ヶ月という船と全員一律9ヶ月±1ヶ月という船とがあります。
- ・本船のスケジュールによって交代のタイミングも左右されるので、タイミングが上手く合わない場合は、その雇用契約の期間を延長する場合があります。
CBA（労働協約）で最長乗船期間が定められていますし、オーストラリアの場合は最長11ヶ月と決まっていますので、オーストラリアに寄港する船については必ずその前に交代を実施する必要があります。

3. ハンドリングエージェント

- ・船員が乗下船する為には、現地で色々な手続きや手配が必要になりますので、それらを代行して行ってくれる代理店を立てる必要があります。
- ・その国や港によって規則や手続きの内容も違ってきますので、本船のスケジュールを踏まえて交代地を検討する場合は、先ず代理店に問い合わせを行い、決定したら直ちにアポイントして準備や手続きを開始します。
- ・前述した様に、外地の場合は、交代港のポートエージェントに依頼する事が多いですが、日本国内の場合は、この様な船員交代の手続きや各種手配を専門で行っている代理店（転職業者）がいますので、ポートエージェントとは別にその様な専門の会社に依頼する事が多いです。
- ・当社におきましても、国内の場合は、その場所・利用する空港に応じて複数の取引先（転職業者）がありますので、そちらに依頼します。

4. 船員交代における注意点

- ・CVやインタビューにより、その船種や航路・貨物、機器等々を考慮して、適任者を選定する。
- ・交代回数（Batch数）や乗船期間等の基本的な方針・基準をしっかりと検討する。これにより、船員交代の回数も変わってくるので、当然コストや管理業務の手間等にも影響してくる。
- ・契約満了日を踏まえて、本船のスケジュールも注視しながら、交代の計画を立てて準備していかないといけない。国や港によって便利な港とそうでない港があるので、注意が必要な上、本船のスケジュールがあまり前広に先まです決まらない場合があるので、中々計画が立てづらい。

まだまだ続く

- ・1st batch/2nd batchの交代者（ポジション）の決定において、乗組員からの要望もあるが、船の現状や今後の計画（修理や整備、検査、ドック等々）も踏まえて検討しなくてはならない。
- ・交代の組み合わせも注意が必要で、船長と機関長、船長と一等航海士、機関長と一等機関士、は一緒に交代させてはいけない。（会社によって異なる）
また、その他のポジションについても、交代によってその後の業務に支障が出ない様に、甲板部・機関部、士官・部員、等々バランスをよく考えて万遍なく交代する様に手配する。
- ・国や港によって、船員交代に関する規則や要求事項が異なるので、事前によく確認しておく必要がある。
規制が厳しく船員交代には適さない国や港もあるので注意が必要。
- ・現地での手続き費用も含めた代理店費用や飛行機代、フライトの時間によっては宿泊費も発生するので、それらの船員交代に伴うコストも事前に確認しておく必要がある。
- ・交代に伴う引継ぎ時間の確保も重要であり、乗組員へも十分な引き継ぎを指示する。
- ・船主や用船者等の関係者への事前の連絡や説明、許可の取得なども必要となってくる。

5. まとめ

非常にざっくりとした内容ではありましたが、船員交代に関しての概要を説明させて頂きました。
最近ではコロナウィルスの影響も少なくなっており、以前に比べて船員交代の手配もし易くなってはきましたが、上記に記載した通り、多くの準備や手続き、手配が必要になります。
船のスケジュールも中々前広に決まらない事もありますし、便利な港に中々寄港しない事もあります。
傷病や個人の事情による緊急下船などがあると、検討していた船員交代の計画も大きく変更になる事もありますし、準備を進めていても直前で状況が変わる事もあります。
船員は船を運航する上で最も重要な事項の一つであり、この様に、その交代についても常に注意を払って様々な対応をしていく必要があります。

以上