



HSMニュース

Gallagher FTSに参加してきました！

毎年恒例のFTS (Focus Training Seminar)に今年も当社社員が1名参加させて頂きました！

これは、当社も契約している米国のQI(Qualified Individual)であるGallagher Marine Systemsが主催する緊急対応訓練であり、米国へ入港する船舶の船主(管理会社)は必ず参加し、その証明書が必要となるので、当社も毎年参加しております。



例年、東京・今治・神戸・福岡で実施されており、当社は毎年神戸会場(オリエンタルホテル神戸)にて参加しており、今年も神戸会場にて参加させて頂きました。

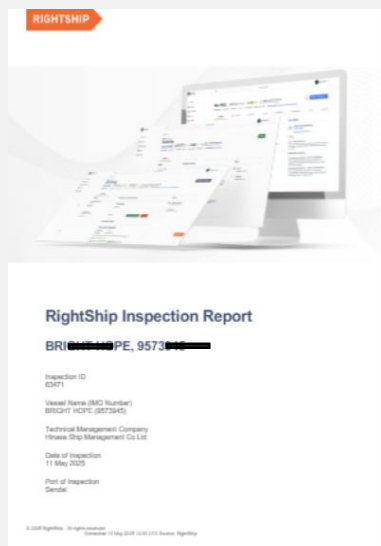
セミナー自体は、朝から夕方まで1日掛けて滞りなく実施され、無事証明書も発行されました。

RightShipインスペクションの結果が出ました。。。。

本誌でも度々話題にあげているRightShip Inspectionに関し、先月号では直近の検査の実施について記載しておりましたが、この度その検査の結果が出ました。。。。

先月号では、当社管理船にて昨年RightShipインスペクションが始まってから中々長い期間のValidity(有効期間)を取得出来ずに苦労している、という事も記載しておりました。

前回の検査ではRightShipの評価における閾値を下回る指摘事項(Findings)の数にまで減少し、改善傾向にはあるもののRightShipの最終的な評価はその数だけではない為、結果が出るまではとても不安な日々が続いておりました。



そして先日、ついに結果が出まして、何と最長期間である12ヶ月のValidityが付与されました！！



これもひとえに関係各所のご協力、そして昨年より改善を重ね粘り強く取り組み続けてきた監督や乗組員の努力の賜物であると思います。

しかしながら、これで気を緩めるのではなく、今迄の指摘事項や改善点含め一層モニタリングを強化し、今後も継続して12ヶ月のvalidityを取得できる様、再度気を引き締めて改善・向上に努めて参りたいと思います。



このコーナーでは散歩の似合わない男「桑村」がその重い腰ならぬ重い体を上げ、日生やその周辺を散歩！魅力的なスポット・お店などを紹介してのですが…

今回は、最近出張で各地を訪問する機会が多かったため、その際立ち寄ったお店をご紹介したいと思います。

くわ散歩 第14回:[番外編] 出張先のご当地名物を満喫！

皆さんこんにちは！今回のくわ散歩は、番外編として、出張時に伺ったお店を紹介いたします。

定番のお店が多いかもしれませんが、「やっぱりいいものはいい」ということで、温かい目で見て頂ければと思います。どれも美味しかったなあ～。

長浜ナンバーワン 博多デイトス店(福岡県福岡市)



福岡には美味しいものが本当にたくさんありますが、個人的にはやはり豚骨ラーメンは外せません。

以前、福岡ご出身の方に美味しいお店をいくつか聞いていて、そのうちのひとつ「長浜ナンバーワン」が博多駅の商業施設「デイトス」にある「博多麺街道」にありましたので、新幹線での移動前に立ち寄りました。



濃い目の豚骨スープ！麺街道入口の紹介文には「あっさり目」と書いていますが私は十分に濃厚で満足です。でも確かにあっさり・まろやかな味わいかもしれません。麺がよく絡み、さすが本場・博多の味。替え玉ももちろんオーダーし、滞在時間は10分少々でしたが、しっかりと満足感のある一杯でした。また出張の時には寄ってしまいそうです。



謎の麦色の液体も…合います

屋台ラーメン 八起(やおき)※店舗(広島県呉市)



広島県呉市にある、屋台ラーメン 八起(やおき)。近くに屋台と店舗の2つがあるそうなのですが、今回は店舗の方に伺いました。絵になる店構えにテンションがあがります。

初めに頼んだのが左下の瓶ビールとおでん。味の染みた大根は最高です。瓶ビールのうまさが更に際立ちます。



この日はお酒はほどほどに…ということで、最後にラーメンと焼きメシを注文。ラーメンは優しい味わいで、飲み締めには染みる一杯です。そして焼きメシが…うまい！ものすごくパラパラで香ばしさがたまらない一皿です。このパラパラ具合は私はとても好きでした。サクッと一件飲んで帰るのもよし、飲み会締めで寄るのも良しな名店でした。



お好み焼 みっちゃん総本店 広島駅新幹線口 ekie店(広島県広島市)



広島駅の商業施設「ekie」内「ekie DINING」の「広島ぶちうま通り」(名前がいいですね)にある、広島お好み焼きの元祖“みっちゃん”です。

今回は打ち上げ…ではなく少し遅めの昼食で訪れましたが、このあとは帰るだけという状況だったので、堪能させてもらいました。この日は運良くすぐにお店に入りましたが、少しすると行列ができていた人気店です。



駅ナカ店のため鉄板席は少なく、お皿で提供されるスタイルですが、大満足！味の満足度は変わりません。キャベツたっぷりの層に、甘辛いソース、もちっとした生地が絶妙です。何層にも分かれた具材が一体となり、キャベツの甘みと旨味が印象的。「これぞ広島のお好み焼き」としみじみ実感しました。出張の締めくりにぴったりの一皿でした。



出張の合間にふらっと立ち寄ったお店たち。どのお店も、その土地らしさを存分に味わえる、仕事の疲れも吹き飛ばすような味ばかりでした。食を通じてその街の空気を感じる、そんな楽しみもまた“出張の醍醐味”かもしれませんね。

それではまた、次の「くわ散歩」でお会いしましょう！

普段車移動ばかりなので
きちんと散歩(徒歩移動)
出来ました
(その分カロリーも摂取)





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います!

こんにちは!

今回もいつも通り締切間際になるまで何も考えておらず、発行日当日の今日になって泣きながらこの記事を書いております。
とはいえ、泣きながらではありますが、今回も興味深い内容のものをピックアップいたしました!

皆さんはどの様に感じるでしょうか???

「成長しない人の共通点」

■「成長しない人」は、まず、『質』『量』『スピード』の優先度が間違ってる

仕事柄、ジャンルを越えて、本当にたくさんの人とご一緒させていただく機会があるのですが、ぶっちゃけ「成長する人」は時の運に乗って成長するケースがあったりするので、共通点を出しにくいですが、「成長しない人」って、どの業界でもいっつも同じなんです。

これは、散々言われていることかもしれませんが、成長しない人って、仕事の『質』と『量』と『スピード』の優先度が間違ってるんですね。

仕事の質をとるか?

仕事の量をとるか?

仕事のスピードをとるか?

「成長しない人」が選ぶ順番は決まって『質』『量』『スピード』なんです。

何の知識も経験もないのに、いきなり『質』を求めちゃうんですね。

でも、「ペーペー」だったら、そもそも何が正解で何が不正解かなんて分からないじゃないですか?

100時間考えて、不正解を出すこともザラにあるわけですよ。

しかも、その100時間の努力が結構最初の段階で間違っていたりする。

ならば、まず10分やってみて、出してみても(上司やお客さんにあててみて)、そのリアクションを見て、そもそもの方向が合っているか間違っているかを判断した方がいいですよ。ここで間違っている、ロスも10分で済むので。

だけど「成長しない人」って、いきなり『質』を求めるから、100時間かけてウンコみたいなものを仕上げてくるんです。

「料理を作って」と発注しているのに、肛門から出てきたりして、「これ、開始1秒でウンコが確定してただろ」となる(笑)。

ウンコを100時間煮込んでもウンコじゃないですか。

まず『質』を求める人って、それをやっちゃうんですね。

以前、インターン生に「あの案件、どうなってる?」と聞いたら、「すみません。質を求めるあまり…」と返ってきたので、

「ちなみに、A君はプロの世界で『質』と呼ばれるようなものをいきなり出せるの?」と聞いたら、「すみません。出せません」と返ってきて…(笑)

いや、ホント、そりゃそうなんですよ。

「仕事の質をとるか、量をとるか?」も何も、何の知識もない新人が「質」なんて取れるわけないですよ。

「質」というのは新人の選択肢に無いんです。

これ、絶対に覚えておいた方がいいと思うのですが、新人が選べるのは「量」か「スピード」だけです。

じゃあ、新人が取らなきゃいけない仕事の「質」と「量」と「スピード」の正しい優先順位はどうなるかというと、

「スピード」「量」「質」です。つまり、遅い時点でアウトです。

厳しい話をすると、上司から「あの件、どうなってる?」と言われたら終わりです。

コッチからバシバシ出していかなくちゃいけない。

「今、考えても答えが出ないものを、考え続ける」

そしてもう一つ、「これをやっちゃう人って、総じて成長しないよなあ」というのがあって、これに関しては昨日、ウチの若手にも注意をしたんですけども、「成長しない人」の共通点としてあるのは「今、考えても答えが出ないものを、考え続ける」です。これをやる人って本当に多いんです。

それこそ「あの件、どうなってる？」と聞いた時に、「いや、今、〇〇をどうしようか悩んでまして…」と一見、仕事してる風な返事が返ってくるのですが、そもそも、それは「悩んだら答えが出る問題なのか？」それとも、「今悩んだところで、不確定要素が多すぎるので、答えが出せないものか？」。結構な割合で後者で頭打ちしている新人がいます。

何かに置き換えると、自分がメチャクチャ変なところで止まっていることが分かりやすいと思うのですが…たとえば、「再来月あたりに、世界のどこかで起きるであろう何かしら天災の支援活動に向けて、どんな装備を用意しておけばいいか？」なんて、考えたって分からないじゃないですか？

だけど、世界のどこかに支援活動に行くことが決まっているのであれば、「交通費」が必要なことは分かるので、「じゃあ、マクドナルドでバイトして交通費だけでも稼いどくか」となりますよね。これは今この瞬間からできることです。

悩んだところで答えが出ない問題を悩んでも仕方がなくて、「今、動かすことができるものは何か？」を考えることが大事ですよ。つまり、悩んだところで答えが出ない問題を秒で切り捨てるのが大事。

話をまとめると「成長しない人」の共通点は、今日、パッと思いついた限りでは2つで、

一つ目は「質」「量」「スピード」の優先順位を間違っている。

そして、二つ目は「悩んだところで答えが出ない問題に悩む(ことに酔いしれている)」です。

あとオマケとして「叱られた後にあからさまに凹む」です。

それをされると現場の空気が悪くなっちゃうので、上司もその子を叱らなくなるので。

そうすると、その子は上司の知見が貰えなくなって、我流に走らざるをえないので、順当に成長が止まります。

若手の皆さんは、このあたりを押さえておくといいかもしれません。

=====
ということで、如何でしたでしょうか？

今回の記事は、若者向け・新人向けの話でしたが、中年でまあまあベテランの域に入ってきた結構刈り上げている私にも非常に響く内容でした。

私は昔から部下や後輩に、商売は「スピード」と「タイミング」が勝負だ、と口癖の様に言っておりました。

今も言っております。部下に言いながら自分に対しても言っております。

そして今はもちろん「質」もとても大事にしております。

商売の最初のきっかけにはもちろん「スピード」と「タイミング」が重要になってきますが、最終的には「質」の問題にいきつきます。結局「質」が悪ければ商売は長続きしませんし、お客様や取引先は離れていきますので、現在は「質」の向上を目標に「質」を追い求めています。

然しながら、記事にもある通り、若い人や新人など「質」がまだ分からない、判断出来ないうちはやはり「スピード」と「量」が重要だと思います。

「量」をやってないヤツに「質」を語る資格はない、とどこかで聞いた事がある様な気がします。

量を減らして効率よく質を上げよう、というのはもちろん良いことですが、まだ若い内、経験が浅い内に安易にその方向に行くのは少し危険かなと思います。

「質」を語るのは、めっちゃくちゃ働いた人、めっちゃめっちゃ「量」をこなしてきた人間がいう言葉であって、そういう人間が言うから説得力が出るのでしょう。「量」をやってない奴に「質」を語る権利なし。

いっぱい働いていっぱい失敗して、やっと分かってくることなのかなと思ってはおりますが、私自身まだまだ「量」が足りないようです…

成長が止まった見た目はおっさん、中身は新人、ピーターパン症候群の私には結構刺さる内容でしたが、皆さんはどの様に感じたのでしょうか???

海運基礎知識 「乗組員の労働時間・休息时间」

今回は、「乗組員の労働時間・休息时间」について取り上げてみたいと思います。
昨今、世の中では「働き方改革」などという言葉が声高に叫ばれる様になり、長時間労働の是正含む柔軟な労働環境の整備が求められております。船上においても2013年に発効したMLCにおいて厳しく規定されておりますので、今回はそれらについて概要を説明したいと思います。

関連法規

労働時間/休息时间に関する規則については、大きく下記の3つの条約があります。

(1) STCW (Manila Amendment 2010)

STCWは航海の安全を確保するため主に当直者の休息时间/労働時間を規制したものであり、2010年に一部改訂されています(マニラ改正)。

(2) ILO 180

国際労働機関(ILO: International Labour Organization)による船員の福祉と安全を重視した規則で、第180号(船員の労働時間及び船舶の定員条約)にて、主に船員の労働時間と休息时间に関する基準を定めている。尚、後述するMLC(2006年の海上の労働に関する条約)によって改正され撤回されてます。

(3) MLC 2006

海上労働条約(Maritime Labour Convention, 2006)の略称で、国際労働機関(ILO)が2006年に採択した船員の労働条件や居住環境など船員の労働条件全般において国際的な基準を定めた条約であり、ILO180の内容も包含し改正された条約で、労働時間と休息时间に関する詳細な基準を定めています。少数ですが米国の様に同条約を批准していない国もありますが、MLCは船員の労働条件を規定する重要な条約で基本的にはこのMLCの基準に従うことになります。

当然 日本も批准しており、それに伴い国内法(船員法)が改訂されております。

具体的なルールは？

(1) 労働時間

- ①船員は、24時間につき、14時間以上就労してはならない。
- ②船員は、7日間に付き、72時間以上就労してはならない。

(2) 休息时间

- ①船員は、24時間につき、少なくとも10時間以上の休息を取らなければならない。
- ②船員は、7日間に付き、少なくとも77時間以上の休息を取らなければならない。
- ③休息時間は、2回を越えて分割してはならず、その内の1回は少なくとも6時間以上でなければならない。
- ④連続する休息時間の間の間隔は14時間を超えてはならない。
- ⑤消火訓練や救命艇訓練等の訓練は、休息時間の妨害を最小限に抑え、疲労を誘発しない方法で実施しなければならない。
- ⑥船員が呼び出しを受けている場合、通常の休息時間が呼出しにより妨げられる場合には船員は十分な代償休息時間を与えられなければならない。

どうやって管理するの？

・まず、海上勤務及び港内勤務の予定、並びに最大労働時間又は最小休息時間を記載した表(Table of Shipboard Working Arrangement)を容易に見やすい場所に掲示しなくてはならないので、この表を作成して船橋・機関制御室・メルルーム等に掲示しておきます。

- ・船員の最短休息時間の規定が正しく守られている事を証明する文書として全船員の毎日の労働時間/休息時間を記録しなくてはなりません
- ・その記録 (Record of Hours of Work/Rest) は、エクセルフォームを使用して管理したり、専用のソフトウェアを利用して管理をします。
- ・船員の労働時間/休息時間を適切に管理し、適切に記録を残しておかないと、NKなどの船級やPSC、RightShipなどの検査において厳しくチェックされ、指摘を受けることとなりますので注意が必要です。

以上、非常に簡単ではありましたが、「乗組員の労働時間・休息時間」について触れてみました。

昔からSTCWやILOによる労働時間や休息時間の規定はありましたが、MLCが発行されてからは規定自体も厳しくなり、それらの管理についても厳密に行うことが求められる様になりました。

エクセルでの管理にも限界がきておりますし、多くの会社が利用している大変有名な某ソフトウェアにおいてもその使い勝手やコストパフォーマンスに不満の声もちらほらと聞こえてきております。

そこで、当社関連会社の(株)HSMでは、先月リリースしたCrew Data Managerに「労働時間・休息時間」管理の機能を追加すべく開発を開始しました。現在、その他開発中の機能が複数あり同時並行的に進めることになるので、少々時間を頂くこととなりますが、9月頃にはリリースできる様に進めたいと思います。(Crew Data Manager内の追加機能としますので、Crew Data Managerをご契約の場合、特段追加料金は発生しません)

シンプルで使い易くコストパフォーマンスの機能としたいと思いますので乞うご期待を！

以上