

航行安全・海難防止情報

PILOT SAFETY NEWS

インサイドアウト

“Lead your vessel to the safe way by applicable bridge team building”

伊勢三河湾水先人会 門奈 克明

船長はじめ本船クルーとの円滑なコミュニケーションを図ることは“BRM”の観点からも大切であり、また自らの水先業務そのものをスムーズに遂行させてくれる上で極めて重要でありましょう。

我々水先人の職務は要招船の安全かつ効率を確保しつつ目的地まで導くことにあるが、その間に本船クルーの能力を導き出し、自らの職務と融合させることが最大の効果を上げる方法の一つだと考えられます。

もしも長時間に亘る「通し業務（湾口から着桟まで、またはその逆の水先業務）」を、自分一人だけの力に頼って全うしようとするならば、見落としや勘違いなどに気付かないまま航行を続け、安全性を損なう結果に至ることがあるかもしれません。つまり、操船そのもののみならず、本船クルーの能力を引き出し、我々の業務のステージに彼等を引きずり上げるということも重要な役割であり、それが結果としてお互いにプラス（“Win-Win”の関係）になるのだと思います。

ところが現実には、水先人が乗船するや船橋を降りていく船長や、当分は使わないエンジンテレグラフの前で遠くの一点を凝視したままの無口なオフィサーがいることは否めません。これは、彼等からみればその水域を熟知した水先人が乗船したのだからもうあとは大丈夫だという安心感から生じる行動なのでしょうが、一方で相手が水先人とはいえ乗船したばかりの見ず知らずの男には話し掛けにくいとか、あるいはこのぐらい言わなくても分かっているだろうという根拠のない距離感が、円滑なコミュニケーションを阻んでいるのかもしれない。

れません。一旦、本船クルーとの距離を置くと、最後までズルズルとその関係が続いてしまうこともあり、お互いにとってマイナスであることは間違いないので、やはりこちらからアプローチして良い関係を構築し、少しでも見張り用の目玉の数を増やす手段をとらねばなりません。

そのためには、乗船して最初の3分が「ゴールデンタイム」と私自身考えております。最初の3分が最後まで数時間を決定づけるとまでは言い切れませんが、この数分間でお互いの意思の疎通や信頼度などの尺度を測ることはできると思います。つまり、水先人も本船側も、ある意味で同じ目的を持った職業人であるからこそ、とっかかりに無駄なゴタクは不要なのです。そのかわりに、お互いの情報交換は簡潔明瞭で具体的であればある程よく、真剣な態度でその中身はクリスタルクリアでなければならず、ここを曖昧にすると後で足並みが乱れてしまうというリスクが生じうることを念頭に置くべきでしょう。

まずは、Sea Speed、Notice時間、タグの隻数、計器、天候、不具合、ETA、ドラフト、信号旗、PICなどの操船上コアな部分を誤解のないように互いに説明して、その折々に軽いジョークを入れながら肉付けしていけば、下船までのイメージは粗方でできあがりです。

なにも、船長や本船クルーに対して媚びる必要などまったくなく、せいぜいその日の英字新聞の朝刊が最小の投資に対する最大の“Catch（とっかかり）”となりえます。

そして、船長が水先人とブリーフィングをしている間中、当直航海士やその他のクルーは確実にその内容を漏らさず聞いている筈で、結果として、船長と会話しているようであっても、同時に最初から本船クルーとも会話していることになるのです。このときに、船長から幾つかの質問を受けることがあります。これこそが“Icebreaking（船内融和）”のきっかけなので丁寧に答えるべきで、その態度は少なからず評価されている筈です。

この経験は、私自身が英国留学中にイギリス人講師から受けた指導によるものですが、外国語は目的達成のための“Tool（道具）”として使えれば、それですでに十分であると。つまり、文法に登場する冠詞、時制の一致、助動詞、関係代名詞、仮定法等々は後に続くものなので、自分の意図するところが相手に伝わらなければ文法など無意味なのであると。

例えば、相手からの質問を受けた際に、まずは、“Yes, that’s a good question”あるいは、“It’s a really good point ,captain” などと言って相手に敬意を払うことが大切で、その様に應對すれば次の会話が弾みやすくなります（例え自分にとって当たり前のことを聞かれたとしても）。また、よく耳にする逆説の接続詞“but”よりも、順接の接続詞“and”を多用する方が会話の回転がよくなり、チームとして機能しやすくなると思います。例えば、“Yes, you’re right and I think that……”などと繋げて、自分の意見をさりげなく

足していく手法です。

さて、最近NHKの番組「白熱教室」に出てくる米国スタンフォード大のカリスマ講師、ティナシーリグさんの講義の中から学んだことですが、同じ仕事をするチームの中には様々なタイプの性格の人が混在していて、これらのタイプを見極め、活用できるならば仕事を進める上で大きなメリットになるであろうと。つまり、同じタイプの人ばかりが集まったチームよりも、様々なタイプの人混在しているチームの方が、色々なことを違った角度から見るができるので有益であると。要約すると、人の性格は次の6つのタイプに色分けされます。

- ①グリーン：創造性でリードする、アイデアを創り出す人
- ②ホワイト：事実を重視する、データが好きな人
- ③ブルー：プロセスを重視する、段取りが好きな人
- ④イエロー：和を重んじる、楽観的な人
- ⑤レッド：感情で人を動かす、直感を重視する人
- ⑥ブラック：ダメ出し屋、問題点を指摘する人

本船の船長がどのタイプで、本船クルーがそれぞれどのタイプに属するのかということを短時間で理解することは難しいし、できたとしてそれがどれほどのメリットを生むかに関しては未知数であり、誰も色のついた帽子など被っていません。重要なことは、少なくとも船上には様々なタイプの性格の乗組員がいて船を動かしている。そこへ突然、自分という人間が新たに加わることによって船内の空気は確実に変化するということを認識しておくことです。この変化を読み取り、自分が何色に染まればチームとして最も機能するのかを判断できれば、「チームビルディング」としてはほぼ完成ではないでしょうか。

例えば、⑥ブラック船長と②ホワイト航海士がいたとします。そこへ来て、自分も⑥ブラック水先人になって本船の問題点などを突つついたところで、何かメリットが生まれるでしょうか。おそらく何の発展性もないでしょう。それどころか、反って人間関係がこじれるだけかもしれません。⑥ブラック船長と②ホワイト航海士に対しては、ブラック&ホワイト以外の色で合わせることで、円滑なコミュニケーションは大きく前進するのではないのでしょうか。

チームがまとまれば自然と情報交換は促され、本船クルーの報告により接近してくる小型船の存在を知ることができたり、Radar、AISからの種々情報や主機関の回転状況などの助言を得ることができるかもしれません。つまり、こちらから催促しなくても必要な情報が必要な時に自然に流れてくる関係です。

基本的には、どこの国の乗組員であろうと、水先人に情報提供することを面倒に思う者などほとんどいないし、逆にアシストしたいと内心思っている者がほとんどではないのでしょうか。それこそが、お互いに共有する「潮気」の賜物

であり、それを使わない手はないと思うのです。

自分から色合せすることにより、本船クルーのインサイドにある能力をアウトサイドに引き出し、彼等と一体化できるのならば、円滑なコミュニケーションに達成感を覚えることができるはずです。

そう、インサイドアウトの綺麗なスイングができれば、ドライバーで憧れのハイドローが打てる日も近いはず？これが逆に、アウトサイドインの軌道になると、とんでもないスライス球がでてしまう破目になるでしょう。

