

RISK WATCH

2019年2月号

フォーラム アジアと欧州におけるメンバーの会合

ロスプリベンション 新しい取り組みの導入

公正の文化 あなたにとってそれは何を意味するか？

コミュニケーション 指示は明確でなければならない

ブリタニヤのギリシャ・オフィス ピレウス・チームの紹介



BRITANNIA P&I
TRUSTED SINCE 1855

編集長からのメッセージ

ブリタニヤの使命は世界最高のP&Iクラブであることです。



昨年もクラブにとって多忙な1年でした。前号において、我々はコペンハーゲン・オフィスをご紹介できることを非常に喜ばしく思いましたが、今回、読者はギリシャのブリタニヤ・チームについて知る機会があります。オフィスは10月にオープンし、オープンハウスが地元のメンバーと友人のために開催され、もっと最近では、ブリタニヤの理事会に続いて、地元の海運業界のためにカクテルパーティーがNigel Palmer会長の主催で開かれました。

これまでと同様、我々はマネジャーとメンバーの間での意見交換やコミュニケーションを増やす方法について考えております。メンバーとクラブが集まることのできる重要な方法の一つは、毎年11月にヨーロッパとアジアで行われるメンバー・フォーラムです。これらに関する報告は、反対側のページでご覧になれます。

最近の新たな取り組みは、昨年お送りしたメンバーに対する調査です。これはメンバーが期待し受けるに値する最高レベルのサービスを提供し続けることを確実にするべく、継続中の業績評価の一環として行われました。我々のCEOであるAndrew Cutlerがその結果に関する詳細な報告書を送りましたが、ウェブサイトで見ることができますので、もしまだご覧になっていない場合はぜひ皆様に見ていただきたいと存じます。メンバーが必要であるということに対してサービスを提供していけるよう、我々は2019年にも調査を再実施する予定ですので、できるだけ多くのメンバーにご参加いただけるよう強く願っております。

出版の長としての個人的な面では、調査を読んだところ、調査された方々の80%がクラブの出版物について好意的に感じてくださっていること、またマーケティングと広報のチーム全体で懸命に取り組んできた新しいデザインとフォーマットを読者が評価してくださっていることが分かり、嬉しく思いました。常にもっとやるべき仕事があるわけで、我々は数ヵ月のうちにすべての出版物について全面的な見直しを行うつもりです。引き続き皆様から反応やご意見をいただくと大変有益でございます。

すべての読者の皆様にとって良い1年となりますよう、そしてイノシシ年へようこそ。

A stylized white signature of Claire Myatt on a dark blue background.

CLAIRE MYATT
編集長

(監訳) 矢吹英雄 東京海洋大学名誉教授

編集者より 編集者一同、『Risk Watch』が皆様のお役に立ち、適切で全体に面白い内容であることを願ひ、さらに改善に向け努力しております。皆様のご意見をpublications@triley.co.ukまでお寄せ下さい。

(翻訳) ブリタニヤP&Iクラブ日本支店

(以上の記事は英語版の日本語訳です。日本語訳と英語版の間に齟齬がある場合は英語版の内容を優先下さるようお願い申し上げます。)

東京とリスボンでの ブリタニヤ・メンバーフォーラム



ブリタニヤはアジアとヨーロッパにおいて2つの年間恒例のフォーラムを開催する伝統を継続した。アジア・フォーラムは東京で11月6日に行われ、地域全体のメンバーのうち70名の出席者が帝国ホテルに集まった。ヨーロッパでは、50名の出席者が11月22日にリスボンまで赴き、ペスターナ・パレスの歴史的な環境の中で滞在をし、中心部のパレスの建物と通りを挟んだところにある美しく改修された古い馬屋でフォーラムの祝賀会が行われた。



いつものことだが、フォーラムはメンバーを集めてブリタニヤと産業全体の進展についての最新情報を提供するのに素晴らしい機会となる。クラブの財務の健全性、最近の理事会での決定、クレームの傾向、英国のEU離脱によって予想されるクラブへの影響に関するプレゼンテーションがあった。

最高保険引受責任者(Chief Underwriting Officer)のMike Hallは、来たる2019保険年度に前払保険料に対するP&I保険のゼネラルインクリースは行わないことを3年続けて発表した。加えて、最高財務責任者のJo Rodgersはメンバーに、英国夏時間2018年10月16日24時における船主加入の相互保険料を対象とした1000万ドルのさらなる資本分配が行われると伝えた。出席者はまた、FD&Dについては2019保険年度の前払保険料に対するゼネラルインクリースはなく、来年(2019保険年度)、メンバーはいかなる一件のクレームについての負担を15万ドルまでの上限にて享受できると伝えられた。



最高経営責任者(Chief Executive Office)のAndrew Cutlerは、様々な代表事務所の進展について、アジア・フォーラムでは香港とシンガポール、ヨーロッパではギリシャとコペンハーゲンに重点を置きつつ、出席者たちに最新情報を提供した。加えて、人的リスク、クレームとロスプリベンション部門からのプレゼンテーションもあった。

両フォーラムの出席者に対して今年はゲスト・スピーカーによる話があり、幸運なことに国際P&IグループからDavid Bakerを迎えた。DavidはロンドンのIG事務局に拠点を置いており、事務局の構成と活動に関するプレゼンテーションを行い、IGとそのすべてのメンバーを代表して、請け負っている業務について説明をした。

クラブはフォーラムの間にこれまでいつも質問をするように出席者に促してきたが、今年は新しいアプリベースのシステムを使ったため、より簡単に双方向的に進めることができた。このアプリを使って出席者は一日中、自分のスマートフォンから質問をすることができ、その質問は各セッションの終わりに表示され回答するようだった。

メンバーとマネジャーは、ミーティングのよりフォーマルな状況においてだけでなく、各フォーラムの後に昼食や夕食をとりながら交流をしたり討論を行ったりすることができた。これらはメンバーがマネジャーに会うだけでなくメンバー同士が顔を合わせるという重要な機会であったが、これは相互保険に関わる上での重要な性質である。

ブリタニヤ・ロスプリベンション 活気に満ちた1年が待っている

新年のスタートは祝賀と期待を持つのにふさわしい時である。過ぎた年を振り返り、より重要なことには、メンバーがこれからの1年でロスプリベンション・チームから期待できることを楽しみにする時である。

2018年度中にブリタニヤ内のロスプリベンション部門(LPD)の組織に変更があり、3名の新しいメンバーが職員として採用された。Jacob Damgaard, Graham Wilson, Ashley Boyceが加わったことにより、チームの既に顕著な海事に関する技術に彼ら自身の様々な経験を加える形で、機関及び検査と事故調査の分野におけるLPDの力を増強した。これによりLPDは今や、現代の船舶運航のすべての側面についてさらに良質の技術的助言をメンバーに伝える力を持つこととなる。

セミナーはLPDの年間プログラムの中で常に重要な要素であり、2018年も例外ではなかった。台湾ではセミナー連続10年目の開催を祝い、この国に対する深い献身を示した。コペンハーゲンといった新しい場所での日程も加えられ、非常な成功を収めたのでチームは2019年の間にセミナーを再びここで行う予定である。アテネとシンガポールに2018年、新しいオフィスが開設されたことに伴い、セミナーは2019年にこれらの場所で開催され、1月29日に最初のシンガポール・セミナーが開かれる。我々のすべてのセミナーについては、定期的なニュースの中で、またウェブサイトでも最新情報をお伝えし続ける。

我々は、メンバーがクレームになりうる問題であるかどうか特定できるのを助けるコンディションサーベイプログラムを続ける予定である。2018年に観察された傾向としては、良好(Good)または非常に良好(Very good)と評価された船の数が喜ばしいことに増加したことがあり、これは2019年の間も継続することを期待する傾向である。

我々はチーム内で多くの分野について能力の構築を行っており、2018年の間にメンバーに対するいくつかの新しい取り組みを開発してきたが、これらを2019年の間に全体に本格展開していく計画である：

機関室の安全審査 — この審査は行動に基づいた安全(behavior-based safety)に注意を向け、LPDのメンバーによる船上での2~4日間の審査からなる。この際に、機関室職員の安全行動と仕事ぶりが観察され、いかなる不十分な点も特定される。その後、LPDチームは、メンバーが安全行動と現在の手順を上達さ

せるようこれらの問題を伝える手伝いを行い、また、安全行動を上達させるのを助けるためにメンバーが取ることのできる代替的措置を提案する。このプロジェクトはJacob Damgaardが指揮をとる。

海事リスク管理及び事故調査 — これは最良の実務手順を明らかにし、いかなる不十分な点をも指摘するためのメンバーのリスク管理と調査過程の審査ということになる。この新しいサービスの詳細はさらに次ページの記事で詳しく説明されている。このプロジェクトはGraham Wilsonが指揮をとる。

これらの取り組みはいずれも我々のメンバーに対する任意のサービスとして提供され、特定の船種を対象としたものではないので、どのメンバーにとっても大いに役立つであろう。

ビデオ — 2019年には、実際の事故に基づいた新しいロスプリベンションのビデオが提供される予定だ。このビデオは陸上の管理者と船長の間の緊急時の意思疎通に注目し、状況の深刻化につながってしばしば最悪の結果をもたらすいくつかの共通の問題を明らかにする。

ポスター — 2019年にLPDは新たなポスター・キャンペーンを導入する。ポスターは安全に関する問題に焦点を当て、現実には起きるような事故に関係しており、安全の教訓を非常に明らかにしているのにより現実的なものとなっている。

読者がお察しのとおり、2019年はLPDにとって新たな非常に活気のある年になるだろう。より多岐にわたるサービスと専門知識を使って、我々は新しくより高い水準の支援を提供できることを期待しており、年間を通して我々のセミナーで多くの皆様にお会いできることを望んでいる。新年おめでとうございませう！



我々のチーム長**NEALE RODRIGUES**の連絡先は次の通りです：
Group-BritLossPrevention@triley.co.uk



JACOB DAMGAARD：船長・航海・機関両用士官、学士（海上運送及び航海学）。近年、Jacobは陸上の管理責任者(Designated Person Ashore: DPA)及びコンテナ船とPCTC船隊のための会社保安職員(Company Security officer)であった。以前、Jacobは旗国検査官と外国船舶監督官として働いていた。彼は機関士及び航海士として航海し、コンテナ船、プロダクトタンカー、海軍艦艇での航海の経験がある。

海事リスクと事故調査 — ロスプリベンションによる支援

Graham Wilson

安全が重大な結果に関わる操作がどのようなものであれ、その望ましくない特性として、関係者全員の最大限の努力と意図にもかかわらず、時に事故が起きたりクレームが出たりすることがある。しかし、重要なのは、将来の事故発生阻止を試みるために、そういった事故から教訓が学ばれることである。

もちろん、ISMコードは、事故を調査し分析するためだけではなく、船、人、環境に対するリスク管理をするために、船会社に対して法定要件をつきつけるのである。しかし、しっかりとしたリスク管理と調査過程によって得られる恩恵は、組織に対して事業目標を達成しつつ費用対効果が高く効率的で安全な方法で運航を行う能力を提供することにより、これらの規制義務を超越する。

このほどGraham Wilsonをロスプリベンション・マネージャーに加えたことにより、ブリタニヤのロスプリベンション部門は、海事リスク管理と調査能力についてメンバーを支援するために独自のサービスを提供することができるようになり、嬉しく思っている。これらの分野における広い運航上、理論上の経験を有しているため、ロスプリベンション・チームはメンバーに対して次のことを行うために目的に合った専門的支援を行き渡らせることができる：

- ・メンバーの要請を受けて、運航上のリスク管理と調査過程のすべての側面の実行に関する助言と指針を提供する。これは、リスク管理体制の実行、証拠収集、原因分析、「公正の文化」に基づいた調査へのアプローチ（本号の別の記事を参照のこと）、といったトピックを対象とする可能性がある。

- ・他の輸送部門を含む最良の実務手順を基準として、メンバーのリスク管理と調査過程を評価するための机上での見直しに取り組む。これらの評価はインフォーマルな「健康診断」のような見直しから、最初の相談と評価を受けてメンバーが合意した、手順と過程のより徹底的な独立した見直しまで、多岐に渡る可能性がある。

- ・最良の実務手順及びメンバー自身の手順や最良の実務手順から変形したものの両方について明らかにする。

- ・見直しの結果次第では、リスク管理と調査におけるメンバーの実行力を上達させるために建設的な助言を提供する。

海事リスクや調査といった分野における自律的な支援や助言により、メンバーはリスクが適切に管理されているという確信を持つことができ、事故やクレームを阻止する助けとなる。この新しく限定的なサービスはロスプリベンション・チーム独自の能力を基礎としており、メンバーのために自主的に提供されているものである。

さらなる情報が必要な場合は、ロスプリベンション・チームまで連絡してください：LossPrevention@triley.co.uk



GRAHAM WILSON：公認造船技師(Chartered Naval Architect)。Grahamは英国事故調査委員会(MAIB)で旗国検査官として働き、主要なクルーズ船運航者のための海事リスク及び調査管理者であった。近年、GrahamはCranfield大学の上級講師をつとめ、海難事故調査の理論的・実践的側面について教えていた。

効果のあるコミュニケーションの重要性

乗組員間のコミュニケーションが非常に重要であると言うのは、当たり前のことを述べているように思えるかもしれないが、クラブで調査された最近の事例は、単純な誤解がどのようにして重大な事故を起こし得るかを示している。



あるケミカルタンカーが南アフリカから米国東海岸に航行していた時、暴風が襲った。25ノットの風、2.5mの波、4mのうねり、4.5mの有義波高であった。船首における乾舷は約7mであった。

次の朝、一等航海士は時化た夜の間には損傷があったかどうか確認するため、甲板長に前部の通路（キャットウォーク）-船首ではないに歩いて行くように指示した。甲板長は、ウインチの係留索が弛んでおり固縛する必要があると報告した。一等航海士は、甲板長に、船首での作業を安全にするため減速又は針路の変更ができるかどうか尋ねるため、船橋に電話するよう言った。

甲板長は船橋に電話して三等航海士に伝え、三等航海士は船長に指示を仰いだ。船長は三等航海士に、前部には行かないで午後天候が回復するまで待つように甲板長に伝えるよう命じた。三等航海士は指示を与えた。

甲板長は再度船橋に電話して、三等航海士に係留索を縛り付けるためのみに前部に行くつもりで、ウインチを操作するつもりはないと伝えた。三等航海士は'OK'と答えた。ここでコミュニケーションが断絶した：

・'OK'によって三等航海士が意味したことは、船長の命令は変更されておらず、従って甲板長は前部に行くことによるリスクを彼自身で負うということであった。

・しかし、甲板長は'OK'を前部に行って係留索を縛り付ける許可を得たことを意味すると解釈した。

甲板長はそれから2人の熟練船員に、係留索をウインチに縛り付けるため前部に行くよう命じたが、作業中に2つの大波が船首を襲い両方の熟練船員を引き倒した。内1人は背中に重傷を負いひどい麻痺が残った。

結論

三等航海士と甲板長間のコミュニケーションの断絶があったことは明らかである。船長は、午後天候が回復するまで甲板長は前部に行ってはならないと三等航海士に明快に言っていた。三等航海士はその時甲板長に前部に行かないよう明瞭に命令すべきであった。あいまいな言葉である'OK'の使用は十分ではなかった。いかなる指示も明快に伝達され理解されることを常時確認すること。

‘公正の文化’

Graham Wilson

安全文化の概念と海運会社にとってのメリットは広く報じられており、良く知られている。国際海運会議所¹はそのような文化を、‘リスクが常に最小化され、最大限軽減されることを確実にするために管理者と職員が共有する価値観と習慣’を意味すると定義した。これは、会社とその従業員が行うあらゆることの中核部分となる安全価値観と解釈される。特に、最優先事項として安全に関与することは、組織全体のすみからすみまで根付かせるべきである。

効果的な安全文化の重要な要素は実のところ、組織の中のいくつかの他の‘文化’をうまく統合することであることが一般に認められている²。これらは、懸念やインシデントが自由かつ率直に報告されることが可能な‘報告する文化’、報告されたインシデントのデータが収集され、解析され、積極的に広められる‘情報が行き渡る文化’及び‘学習する文化’を含んでいる。‘学習する文化’については、会社は以前の事象から学び、教育に取り組むことにより業務の実行（パフォーマンス）を改善するよう努力する。

しかし、このすべての根底にあるのは‘公正の文化’の原則である^{3,4}。このことは、誰かが事故の結果に常に責任を負うべきであるという以前は広く行き渡っていたいわゆる‘人を責める文化’という見方からの脱却を意味する。‘人を責める文化’はその根底に、懲戒されたり最悪の場合解雇されたりするという脅威が安全を維持するための個々の人の行動の十分な動機付けをするという前提があって、‘罰する文化’¹を創造する。しかし、この後者の取り組み方に伴う問題は、懲戒処分の‘恐怖’はしばしば事故や‘ニアミス’のインシデント⁵の報告は勿論、推定原因が何であれ、調査を公明正大に支援するという人の意欲を抑えるということである。従って、貴重な教訓を学び安全プロセスを全体的に改善する機会が失われてしまうとまでは言わないにしても、少なくなる。これに対処するため‘人を責めない文化’という用語がよく引用される。しかし、実はこれは望ましいものでも実行できるものでもない、というもそのような取り組みは、例えば、手順の重大な過失または意図的な違反のような容認できない行動を説明できないからである。

従って、‘公正の文化’は、彼らの行動が容認できないもの（これは無謀な行動または意図的な正当と認められないリスクを含み得る）でない限り、従業員が懲罰を恐れることなく事故またはインシデントを報告することを奨励する方針を明快に定義することにより、これらの懸念に対処している。方針は、会社の手順を遵守することへの期待を明確に提示し、それらに従うことの意味づけをするべきである。方針はまた、許容できる水準より下がるかもしれないが従業員の失敗にならなければ、会社の想定を超える行動を認めるべきである。

重要な要件は、組織の決定と‘公正の文化’の実行が全ての従業員にとって可能であり理解し易いということである。このことから、特に、‘怠慢’、インシデントまたは不安全動作に続く‘容認できる’‘容認できない’ふるまいのような概念を構成しているもの、及びこれらがどのように調査され処理されるかを定義するべきである。その原則が陸上と船の両方の人員に適用可能であるべきであるということも重要である。

¹ICS (2013), Implementing an Effective Safety Culture – Basic Advice for Shipping Companies and Seafarers, at: <http://www.ics-shipping.org/docs/default-source/resources/safety-security-and-operations/implementing-an-effective-safety-culture.pdf?sfvrsn=8>

²Reason, J (1997), Managing the Risk of Organizational Accidents, Farnham, Ashgate.

³Dekker, S (2016), Just Culture – Restoring Trust and Accountability in Your Organization, 3rd Edition, Burlington, Ashgate.

⁴UK Maritime & Coastguard Agency (MCA), Improving Safety and Organisational Performance Through A Just Culture, at: <https://www.gov.uk/government/publications/a-just-culture-improving-safety-and-organisational-performance>

⁵IMO MSC-MEPC.7/Circ.7 – Guidance on Near-Miss Reporting, 10 October 2008.

最優先事項としての安全に関与することは、組織全体のすみからすみまで根付かせるべきである。

多くの組織が‘公正の文化’の方針を支援するため‘決定木⁶’を開発することは有益であることを見出している；決定木は、不安全動作に続く過失の程度、または過失がないこと、を決定するのに大いに役立ち得る。フローチャート⁶もまた‘決定木’に代わるものを用意するために作ることができ、組織の特殊なニーズに合うように適応させることができる。そのようなプロセスを確立することは、すべての従業員が、失敗の程度を決める手順と予想される会社によるフォローアップ活動を認識することを確実にするために、非常に大切である。

組織における手順の効果的な意思疎通は重要であり、これは、船と陸上の両方の人員のための訓練とガイダンスによって援助されるべきである。理想的には、活動の中心またはそのシステムの御者として、‘公正の文化’の手順の‘擁護者 (Champion)’または‘主 (Owner)’を組織の中に任命するべきである。

手順が成功するかどうかは、特に組織内のすべての人の間の信頼感（信頼の雰囲気）に依存し、従って、首尾一貫して、可能な限り透明性をもって実行する必要がある。この秘訣は、現行の考え方や行動に変更を組み込んでみることの必要性である。例えば、インシデントや他の重要な安全に関係する情報について報告することを奨励したり、それをしたことにより報酬を与えたりするのである。個人個人を責めようとするよりも、報告することの肯定的な結果に注目することによって、効果のある‘報告する文化’を養うことができる。‘報告する文化’の醸成には組織全体の関与が必要であることは明らかで、意思決定と問題解決の過程においては、従業員の積極的な関与は勿論のこと、とりわけ安全と‘公正の文化’の促進に対する管理者の関与というものが重要となる。

効果のある内部のインシデント報告システムもまた、手順に不可欠な要素である。これは、明瞭、率直で、匿名性があり、機密が保たれるべきであり、また、なるべく会社の他の機能からある程度独立して運用されるべきである。例えば、内部調査が単一の部門または異なる目的を持つ違う部門により行われるかどうか、考慮されるべきである。理想的には、インシデント報告の書式/テンプレートについての検討も行い、これらにどのよ

うな情報の提供が必要かを考えてみるべきである。また報告／調査の手順は、学んだ教訓を示した上で匿名の最終報告書という形で公表されるべきである：これは、全従業員に事故とニアミスを報告することの価値を行動で示すことを促進するためには不可欠である。

組織の中の他のステークホルダーも、‘公正の文化’の手順の実行に関係する必要がある。人事 (HR) や法務部といった部署は両方とも、その部やそれ以外の法令義務がこれまでどおり適合していることを確実にする必要がある。例えば、HRの‘懲戒’の手順は、全般的な‘公正の文化’の方針に沿っているか？これはまた、組織の誰が‘不安全な行動’の後の過失の決定に関わるかという重要な問題を提起している。それはおそらく、健康、安全、品質と環境 (HSQE)、管理、HRと法務のような部門からの代表で構成されるチームであろう。

結論

‘公正の文化’を発展させる行程では、会社にとって多くの困難な課題があり得る。しかし、この取り組み方をうまく組み込むことは、効率のよい、優れた実績を持つ安全を最重要視する組織の不可欠な要素と考えられる。公明正大にエラーと不安全な行動を分類し処理するための会社の方針を明確に決めることによって、強化された報告と透明性という利益は、安全性と効率的な経営の点で大きな優位性を得ることができる。

寄港国検査（ポート・ステート・コントロール）の問題

Jacob Damgaard

1978年のAMOCO CADIZ号の海難事故を受けて、最初の寄港国検査（PSC）の覚書（MOU）が1982年にパリで調印された。その時からPSCは、国際基準を満足しない船舶（サブスタンダード船）の数を減らすと同時に海上における船舶の安全を改善し環境の損傷を防止する非常に有効な方法として認識されている。

PSC当局による拘留は、遅延や傭船料が途絶する可能性があって費用のかかる事態になり得るため、メンバーの船舶は常時検査の用意をして備えておくことが重要である。メンバーを支援するため、クラブのロスプリベンション部門（LPD）は、主な傾向のいくつかを特定し一般的に拘留の原因となる欠陥を明らかにするため、USCGを含む認定された当局による拘留を監視している。

防火は主要な欠陥分野の一つであり続けており-防火ダンパーが正しく閉まらないかまたは錆びついていることと消火ポンプの漏水又は故障が拘留理由としてしばしば特定されている。例えば、マッシュルーム型防火ダンパーは成功裡にテストされていたかも知れないが目視検査がされていないというようなケースである。その後に行われたPSCは、部分的に錆びついていることを明らかにした。非常用消火ポンプについては、全てのポンプと同様に、漏水の有無を確認するため、配管とシールの慎重な視覚検査を行うことが重要である。

よくある拘留の問題は非常用発電機である。しばしばこれは非常用配電盤に接続できないか又は接続したときに負荷をかけられない場合に関連している。USCGは、米国水域に入る前に発電機が適切に接続されていることを要求している。他の事例では、発電機の始動バッテリーが上がっていることがわかり、これはバッテリーの比重試験が正しく行われていなかったことを示していた。メンバーは、いくつかの港ではPSC官憲がある士官に非常用発電機の正しい運転を実際にやってみせることを要求するかも知れず、仮に正しい手順に従っていなければ拘留につながり得ることについても注意しておくべきである。

PSC検査中に船長が不当と認めるような欠陥が提起されれば、船長はPSC検査官にすぐに認識させるようにし、検査官の事務所へ報告することが重要である。例えば堪貨性のような特定の問題については、用船者にも知らせる必要があるかも知れない。正しい是正と手順の開示を始めるため、拘留の場合には出来るだけ早く欠陥と関係している証書を発給した旗国と認定機関（RO）の両方またはいずれか一方に相談しなければならない。

LPDチームは、欠陥が正しく報告されていれば、いくつかの拘留は避けることが出来たことも見出している。SOLAS第1章第11規則（C）は、外国の港で欠陥が発生すれば、旗国とROの両方またはいずれか一方だけでなく、現地のPSC当局に報告しなければならないと述べている。これは欠陥のある部品がある状態で運航するのに必要な承認を得るために重要である。

拘留を避けるためには、基準を維持し乗組員に必要な訓練を提供するために、乗組員と陸上の職員の両方が十分な資源を配分する精力的な努力を行うことが必要となる。適切な試験の実施と保守手順が計画保全（PMS）の一部を成すことが重要である。乗組員は、すぐには明らかにならないかも知れない、防火ダンパーの腐食のような機器の潜在する‘隠れた’故障を理解するべきである。



ブリタニヤはギリシャに事務所を開設



ギリシャに拠点を置き、David Harleyに率いられている新しいブリタニヤのチームをご紹介できることを大変喜ばしく思う。オフィスは、ギリシャのメンバーに対するサービスの提供を強化する任務を負い、Akti Miaouli の外れの象徴的なイオニア建築内に拠点を置いている。ギリシャはブリタニヤにとって重要な市場で、現在、メンバーの約10%を占めている。ギリシャ市場へのサービス提供に専念するオフィスの設立は、今や我々が当該地域で成長していくことを可能にしている。

ギリシャ

チームをご紹介できることを大変喜ばしく思う。



DAVID HARLEYは部長である。卒業後、彼は別のP&Iクラブに4年間勤めた後、20年以上前にティンドールライレーに加わった。Davidは韓国と台湾のクレームチームにいたことがある上に香港と東南アジアのクレームチームを率いていたこともあり、豊富なP&IとFD&Dの経験を有している。彼は、クラブのインドとイスラエルメンバーの担当もしていた。Davidはギリシャに移る前の最近まで、香港オフィスの責任者としてほぼ5年間を過ごした。



DENISE DELLOWは副部長である。彼女はニュージーランドで商法の弁護士をした後、英国で海事法を専門とするようになった。Deniseはブリタニヤに加わる前はコンテナ船の会社に勤務していた。DeniseはP&I、CLH、FD&Dの訴訟を扱い、多岐にわたる出荷契約と業務委託契約書の補償範囲に関する問題についてアドバイスを行う。



KONSTANTINOS SAMARITISは副部長である。彼はギリシャの弁護士の有資格者で、認定仲裁人である。彼は2018年にティンドールライレーに加わったが、以前は10年間、StandardとSkuldの両方のギリシャでの運営に携わった経験がある。Konstantinosは米国上場の船主及び法律事務所でも働いたことがある。Konstantinosは重大事故を含む多岐にわたるP&IとFD&Dクレームを扱っている。



VASILIOS KAKAMOUKASはクレーム・マネージャーである。造船工学と船用機関の修士号を取得して卒業した後、Vasiliosは独立の検査人として、重大事故を含むP&IとH&Mクレームの調査に従事していた。彼はティンドールライレーに2016年に加わり、多岐にわたるP&Iクレームを扱っている。

事務所は10月に営業を開始、そして12月11日にオープンハウスを開催した。地元の海運業界よりおよそ100人のお客様が新しいオフィスを訪問し、地元のブリタニヤ・チームならびにロンドンの代表者が出迎えた。この日はピレウスにあるアギオス-ニコラオス教会の聖職者の祝福から始まった。



1|FP

24H
8
6
4
2
23H
8
6
4
2
22H
8
6
4
2
21H
8
6
4
2
20H
8
6
4
2
19H
8
6
4
2
18H
8
6
4
2
17H
8
6
4
2
16H
8
6
4
2
15H
8
6
4
2
14H
8
6
4
2
13H
8
6
4
2
12H
8
6
4
2
11H
8
6
4
2



MANAGERS: **TINDALL RILEY (BRITANNIA) LIMITED**
Regis House, 45 King William Street,
London EC4R 9AN
United Kingdom
T: +44 (0) 20 7407 3588
britanniapandi.com

THE BRITANNIA STEAM SHIP INSURANCE ASSOCIATION LIMITED
Registered Office: Regis House, 45 King William Street, London EC4R 9AN United Kingdom
Registered in England and Wales No.10340
Authorised by the Prudential Regulation Authority
Regulated by the Financial Conduct Authority and the Prudential Regulation Authority