

「・・・」聞き取れないという意味です

メインの質問事項は録音内容16からになります。

人材育成村田主査:・・・

野田頭:う～ん、正直あんまり気には。

人材育成村田主査:まあ、正直～、中々、業務担当者って外仕事で～

野田頭:はい

人材育成村田主査:常に誰かに見られるってのが無いので～、ごまかそうと思えばいくらでもごまかせるのねっ。ただ、そういうみなし労働せいっていう、国に認められた雇用制度で、まあ、私も・・・だったからな。

野田頭:はい

人材育成村田主査:だから～昼間～サボったっていいわけよ。変な話、その代わりやるべき事をきっちりやって、お客さんからの信頼、スタッフからの信頼、・・・からの信頼を損なわない様に仕事をすればいいっていう雇用形態のね。

野田頭:はい

人材育成村田主査:現場とか、常駐の管理者とかスタッフさんとかっていうのは、やっぱり工場の勤務帯に合わせるから～タイムカードとかタイムシートがあって一、取引先のシフト表に合わせた形でね、まあ～、この後話すけど請負だから別に実をいうと合わせなくても、いいんだけども、自分達で勤務帯決めても良いんだけど、

野田頭:ああ～

人材育成村田主査:請負ってそういうもん。・・・。なんだけども、とはいっても。日研トータルソーシングで、ちゃんと日研トータルソーシングの工場があって、で～俺とか。

柏原が、外に仕事とってきて、おいっ、平松さん、野田頭～仕事とってきたぞ～。うん、やってくれ～、おう、ありがとう。・・・任せろよっ！、よし、勤務帯どうするよ平松さん。勤務帯どうするよ。みんな～、朝弱え～やつぱっかりだから、8時からじゃなく8時半からにしようかっ、まあ～、何だったら9時からにしちゃう？じゃあ終わり～17時じゃなくて18時にしようかっ、っで8時間でこの仕事やろうか。これが、ホントの請負の醍醐味というかなっ。喜びというか、やりがいなんだけ・れ・ど・も。日研トータルソーシング残念ながら、工場持っていないんだよ。

2:20

野田頭:まあ、自分ところでもってはないですね。

人材育成村田主査:無いんだよ。で、どうしても、まあ、メモ取るなら取ってもらって、日研トータルソーシングって会社はえ～、元々日研そうぎょうっていう会社であの～派遣をメインでやってきて、ただ、いろんな世の中の～法改正、法律の改正とかがねっ、この20年ぐらい中であって、でっ、まあ、簡単にいとなんだけど請負も実をいうと20年前からずっとやってきたからねっ。

でも請負って大変なんで。何が大変かってそう簡単にできるもんじゃない。でっ、派遣はっ、こう言ったらお客さんに対して失礼な言い方になっちゃうけど、請負よりは作業は簡単なんで、日研トータルソーシングとしては派遣の方を主としてやってきてしまったわけだよ

ね。これはでも、会社としては仕事をサボってたわけじゃなくても、一生懸命大変な思いをして請負をやって、1000万稼ぐ事と請負よりは少し楽な派遣をやって1000万稼ぐんだったら、楽して1000万稼いだ方がいいんだから、

当たり前的事やって、あの～別に会社がやって来た事は、間違っていたわけではない。で、え～何が言いたいかって言うと。まあ、昔から、請負やって来たんだけれども、派遣を主にやって来たもんだから、派遣の中で、日研さん請負やるかい？とか、後は派遣の中で、DICさんうちに請負やらせてもらえませんか～なんて提案、俺らが・・・したりして、うちの工場の中ならいいよ～とか、元々ないんだけど工場も倉庫もあるわけじゃないから、

どうしたってお客さんの中でやらせてもらう。確かに手はなかったんだけれども、じゃあ、とりあえずあの～リキッドの工程だけちょっとうちの社員も、おっさんばかりになっちゃったから、日研さ～ん若くて生きの良いやつがいっぱいいるから、・・・ってみるかい。

あっ、いいんすか、ありがとうございます。・・・DICさん60代の社員の方達ってどうなっちゃうんすか？いや、いいんだよもう、あいつら再雇用でねっ一回定年してて、まっ腰掛けでやってる連中だから、別にクビにするわけじゃなくてちょっとあの～、庭掃除とかね、あの～施設管理の方の仕事に回すからその仕事日研さん請け負って貰っていいよ、ありがとうございます。って言うのがあの～ざっくり言うとな。あの～結構日研の請負スタッフ、なのでそれを難しい言い方をすると構内請負っていう。構内って人偏に～。

5:12

野田頭:はい

人材育成村田主査:わかるよなあ。みぞつつうんだ。溝のサンズイにが木偏になったやつだ
野田頭:ああ～はいっ。

人材育成村田主査:工場の工じゃなくてね??お客さんの構内での請負。こうないの請負。そのDICグラフィックスっていうのはまさにそう、・・・でもう・・・DICじゃない。日研のにもじもないから。なんか、うちじゃないなっ・・・まあ、中に入って職場の中には見学させてもらってけれど日研の職域つつうんだけど職場の職に地域の域、別にあの～それだけじゃないからなっ。エリアとか言ったり言い方がいっぱいあるから。

6:05

野田頭:う～ん。

人材育成村田主査:職域じゃなきゃだめ・・・と思う人・・・俺らが通常使う言葉としたら、構内請負の日研の職域はどこなの?と別に気取ってるわけじゃなくて

野田頭:うんうん。

人材育成村田主査:そういう話し方もする。別にエリアでもいい。日研エリアどこ一、あっ、こちらで～す。あっ、このエリア請け負わせてもらってるんだね～とか、この職域を請け負わせて貰ってるんですね～・・・。まあ、あっちの職域は～DICの社員さんしかいないんで～、ここだけなんですけどね～あっ、なるほどね～まあ、これが～日研が今やらせて頂いてる～構内請負。全部で55箇所の～請負があって～そのうちの一つがDICグラフィックスですよ～。

なので、平松さんみたいな一常駐管理者が今、日研全国55人いますよ～。で、あの～日研としては～え～今後、派遣だけだとこの先10年、立ち行かない。ビジネスとして。下火に

なってく。じゃあ、のだがしらくんにやめてもらえばいいじゃん。平松さんにやめてもらえばいいじゃん。村田さんに辞めてもらえばいいじゃん。

中野課長にやめてもらえばいいじゃん。確かに会社として、存続するかもしれないけれど、それって会社として、終わりに向かって進んでいだけなので。何とか精々、今以上は厳しいかもしれないけれど、少子高齢化があったり、コロナコロナで、生産も不安定だし、これからぐんぐんぐん景気が良くなって、行くかどうかわからないけれどね。せめて今の状態を維持する為、

7:52

派遣が下火になってその減ってくるものを埋めなければならない。そこを、請負をふやすしかないよねっ。

野田頭:ふ～ん

人材育成村田主査:決してネガティブな話じゃない。ホントは派遣やりたいんだけど。派遣ができないから、その、派遣よりも大変な売上派遣と大して変わらないのに、派遣よりしんどくて、辛くて大変な請負、ホントはやりたくないんだけど、派遣が下火になっていっちゃってるからしょうがないよね。っていうのを0%ではないけれども、よしっ、今こそ請負だねっ。俺たちが、長年ノウハウはありながら、どうしても派遣の方ばかりやっちゃってたんだけど、この私もず～っと請負の現場の担当やって来たから、それこそ柏原みたいに。

野田頭:う～ん

人材育成村田主査:ただ俺は一日いたけど。・・・現場に。

野田頭:あ～。

人材育成村田主査:それは別に当時は良かったけれど、今は逆にだめなんだけれど、うざいけどな。・・・うざいけど。一日中平松さんがいて、営業のやつが難しそうな顔をして。あ、すいません。日研トータルソーシングの村田と申します。あのちょっと、今度営業でお伺いしたいんですけど。切られたちきしょう。のだがしらさ～んやってらんないんだよね～業務～ちょっと愚痴聞いて～うざいからね。ははははは。

野田頭:いや～まあでも。もちつもたれつでいいんじゃないですか。

人材育成村田主査:まあでも、大げさでいったけど。まあちょっと、話逸れちゃったけれど。話を戻すと歴史の中でね歴史があって、時代の移り変わりの中、この先10年の・・・見据えて日研トータルソーシングは、これから本気で請負増やしていくっていう状態になってます。

野田頭:ふ～ん

人材育成村田主査:なったっ通のもあれだな。前期の終わりくらいからね、前期まだあの～大宮の所長だったんだけど

野田頭:はい

人材育成村田主査:経営層、経営層っていうのは社長とか専務とかな、何とか役員とか、偉い人達。もうとにかく来期は請負増やして下さい。・・・なもう・・・、で、今期の4月に期が変わって、まあそれで・・・私村田がね特命で人材育成課に来たわけでは決してなくて。また、全然別の理由なんだけれども、プライベートでも色々ちょっとあったりして、

10:17

野田頭:ふ～ん

人材育成村田主査:で今回、今期から職が変わってだけれども、会社がこれから会社の経営層が請負増やすぞ～って言う中で、請負の仕事に携わってるんだよね。たまたま、なんだけれども、結果なんだけれども、まあ、自分としてはやりがいを持っている。やってますよ～。

野田頭:ふ～ん

人材育成村田主査:ちょっと何かまどろっこしい、言い方とか今しちゃったんだけどなんかこう、短時間でいろんな事を君にまとめて伝えたかったんで、今ちょっとこういう話し方になっちゃったんだけど。ここままで何か聞きたい事はある？今の私の話の中で。

11:00

野田頭:今の所とくには

人材育成村田主査:大丈夫？

野田頭:大丈夫ですね。

人材育成村田主査:まあ、私も杓子定規男つつっていちいちうるせえって上司とかからいわれただけけれども、こうでこうでこうなんだからこうなんですっていうのが無いといちいち嫌で、

野田頭:あ～

人材育成村田主査:人に話すときもこの話し方になっちゃうんで～たまにうざがられることもあるんだけど。あの～一応背景があって～今、我々がどういう状態にあって～

野田頭:はい

人材育成村田主査:これからどうやってくんだ～っていう。所をねちょっとコンセンサス取っていきたいと思う。で話したいことはたくさんあるんだけど私だけべらべら喋って帰っても意味がないので～、逆に今日はのだがしらくんの方から

野田頭:うん

人材育成村田主査:いろいろもやもやしてる事とか、この先の事とか、色々質問をお聞かせ、聞かせてもらえればな～と思ってる。

野田頭:ああ～はい。

人材育成村田主査:で早速なんですけどどうでしょうか。・・・じゃあ今までのここまでの研修の進捗・・・あの、まあ聞いてると思うけど、毎週月曜日にちゃーんとね、平松責任者まあのだがしらくんが横にいる時もあるかもしれないけれども。あの～私の方で司会進行させて貰って一、君の同期の伊勢田くんとかさ中村さんとか濱田さんとか各責任者から報告を受けて、ちゃんと進捗表って言うのもあるので、最低限の所は我々も把握させて貰ってるんだけど。まあ、実際口頭でいいんで簡単にね。聞かせて貰えれば

野田頭:あ～現在の進捗ですか？

人材育成村田主査:進捗状況。自分で言える範囲でいい。

野田頭:一応、今までのあの～。やった事と言えば、まあ先日の～安全教育ではないんですけども、そういったものを実地で既にまあ即した形でやらせては頂いております。で～そんななかでその～、まあ、え～と安全巡回ですね。

まあ、さっき平松さんと一緒に回ってじゃないですけど、熱中症の方が居なかったりとか、日常的なルーティンとして朝の～まあ、請負と派遣のあの～出勤の勤怠の確認ですね。をやってで、まあ、こちらで平松さんが入力されるのを見て～で～その後に薬品の工場ですね、そちらにいて～え～と、まあ、朝礼あったりとか、まあちょっと一言言いつつあの～皆さんの前で、しゃべる練習ですね。といったものをして、で、まあ終わり次第、またこっちに戻ってきて、で一息ついた所で、え～検温巡回であの～体温計ですね。持ってえ～またあの～なんですか、まあ、体調悪くないですか～と、朝一の第一のチェックが始まりますと。

人材育成村田主査:これは何?検温巡回って言うのは、

野田頭:はい

人材育成村田主査、さっきの検温器持ってたけど、スタッフの所行って、

野田頭:そうですね。スタッフさんに言って、おはようございま～ずって言って。で、あの～今日の体調どうですか～とか。先日とかそう言うので、何かちょっと具合が悪かったりとか、あと一緊急でこういうのがありました～とかあれば、まあ、そう言うのでコミュニケーションをとってで、で～まあメインは体調ですよ。そちらを見るという事で後もう業務で何かあった時に円滑にあの～まあ、例えば、相談だったりとかそういうのができるよ

14:42

うにって、言うことで、あの～一緒に回ってでっ、自分でも～、あの～、一言何か声をかけてやってみてください。まあ、実際それで金曜日にちょっとあの～、コロナが出てしまったので従業員、でまあ聞き取りに行った時に皆さん色々と親切に教えてはくれたので、まあ、そこらへんの会話ができる程度にはまあ、仲良くなれているのかなというのを感じています。

人材育成村田主査:なるほど、なるほど

野田頭:2ヶ月ぐらいですかね

人材育成村田主査:あの～まあ、シンプルな～質問として～

野田頭:はいっ

人材育成村田主査:平松さんみたいな常駐管理になったらというのを考えたらまた話が難しくなっちゃうんで、シンプルに考えてその～あの～ごめんごめん。日野の前は日研に入る前は、ののだがしらくって何やられてたんだっけ?

野田頭:僕はそうですね～旅館の方でちょっとアルバイトを一年間ぐらいですねやりました。まあ、一年近くにはなりますが。

人材育成村田主査:であれだよ。ごめんごめん思い出した。あの～リーダーとまでは行かないけれども、仲居さん回したりしてたの?

野田頭:ん～、一応なんだろう、仲居さんの補助的なものいや、リーダーみたいな感じですかね。一応シフトの管理とあと～まあ、管理って言うと出勤帯。今もうここでもうやってるようなのまんまですかね。シフト表は作ってないですけど、

人材育成村田主査:あ～、うん。

野田頭:一応、統括的～なので。就労時間ですか、まあ、時間超えてるけどだいじょぶ～？とか確認

人材育成村田主査:あ～はいはい

野田頭:とったり、折衷やって～で～まあ、マニュアルっていうか、ガイドラインですね。作ったりとか。で～他部署で、まあ、ちょっと足りない、まあ、人足りないから手伝って～って言えば、そっちにも行きましたし。あの～コロナ禍で人数縮小するから、うちの業務をやってよ。って、まあ、一応やるのはやりますけれども手が開いてる時だけで

人材育成村田主査:うんうん。

野田頭:平松さんのあれじゃないですけど、できる時はやります。ただ、できない時は、自分達で行って下さい。っていう条件付きではまあそういった、折衷といいますか、もやりましたね。

人材育成村田主査:なるほど。

野田頭:で～他部署のその～要は備品の管理をやってる方だったんですけど。

人材育成村田主査:うん

野田頭:発注の～要は数量がわかんないって言うんで、じゃあまあ、私の方で仲居さんとあと～普段周りの方ですよね。上長とつという。でヒアリングをして、算出をして、で部長にも確認を取ってもらって、全員からOKもらって、じゃあ、これでやって下さいって。って言うふうなのは作ったりしました。って言うことをやりました。後は仲居さんの補助ってまあ、基本的にはなんでも屋みたいなものなので、

人材育成村田主査:うん

野田頭:清掃からまあ、いろんな事をちょっとやったりはしていました。

人材育成村田主査:う～ん。なるほどね。そうだよ。聞かせてもらったよね。あの～、一番最初のね。面談の時にね。

野田頭:そうですね～。

人材育成村田主査:あの～、聞かせてもらってるんですよ。

野田頭:ああ～はい。

人材育成村田主査:ごめんごめん、俺があ～ちょっとこのスタッフと記憶がごっちゃになっちゃって。抜けるよ～なんて話はしたんだけど。・・・俺また話しそらしちゃったんだけど。じゃ、戻すと一。じゃ、そういう仕事もされてきて～、今、その～平松さんについて、

野田頭:はい

人材育成村田主査:朝、スタッフさんとか回って・・・してくださーい。とか。水分とってよ〜とか声かけたりして、まあ、そこで会話が始まることは無いだろうけどさ。みんな、これから仕事だから忙しいから、ねっ。そんなに、

18:50

野田頭:まあまあ、はい〜一応。

人材育成村田主査:スタッフさんなんかは。

野田頭:場ははい。場と雰囲気というのはタイミングをみつつ。

人材育成村田主査:読まないとな。

野田頭:はいっ、やってますので。

人材育成村田主査:私なんかはよく〜業務の時は年中現場にいつちゃー、スタッフさんがいてお〜なんて、あの〜どうだ、こないだの彼女とかいって〜いや村田さん今じゃなきやだめっすか〜?なんて、なんだよ〜。いやもうちょっと、仕事始まるんでー、結構邪魔しちゃってただけど。

野田頭:あ〜

人材育成村田主査:もう、今の時代絶対だめなんだけどね。人と、人に声かけるとか、会話のキャッチボールって言うのは、のだがしらくんととしては、全然抵抗はない?

野田頭:そうですね。むしろそれがないと業務回らないという派ではあるので。何かあった時にその一まあ、現場の中で起こって後日になっても〜仲間内は知ってるけれどもていう、で休んでやっと知って、えっ?あれ休んだの知ってる?いや、怪我して休んでますよ〜、えっ?労災見逃し〜みたいになると、あ〜って、だーその一まあ、前のところあんまり言うたあれですけども、ちょっとブラックなところがかなりあったんでー、労働時間ってこれ大丈夫なんですよねっ?っていうふうな確認とかを

人材育成村田主査:・・・

野田頭:いや、違いますあの〜。以前ちょっと、

人材育成村田主査:前の会社

野田頭:書いて無いですけども〜。

人材育成村田主査:う〜ん。

野田頭:まあ、アルバイトとかでもそういうのもちょっと長時間労働とかあったもので〜これ、労災にちょっとなりうるかもしれないから、ちょっと確認取ってみてーって。

っていうのもまあ、あったり。そういう経験も過去あったので。

人材育成村田主査:なるほど。

野田頭:基本的にその一なんだろう、プライベートまでまあ話してくれれば聞く分には聞きますけども。あまり、こちらがグイグイ行くわけでもなく、ただまあ、必要最低限の情報が入るぐらいには、対応しておかないとまずいかなって、というスタンスではやっています。

21:02

人材育成村田主査:素晴らしいねえ～。素晴らしい心がけだね～。そこはじゃあ～、私はちょっとメモ取らせてもらうけど、のだがしらくんはメモ取る必要は無いわけだな。もう自分の中で、もう身につけてあって～

野田頭:はいっ。

人材育成村田主査:忘れることは無いはずだな。今、自分で言った事だからな。

野田頭:ああ、まあそうですね。はい。

人材育成村田主査:OKOK。

野田頭:一応それでまあ、あの～先日の聞き取りとか、まあ、普段のあれも。ある程度聞けたんじゃないかなと思っているので。

人材育成村田主査:あの～素晴らしいです。結局って…もうそこがね～、もう全てじゃないけど、肝というか、一番難しいじゃん。人と、好かれなくても良い。気に入られなくていいんだけど～。信頼されるとかさ～あの人困らせちゃまずいよな～とか。思われるとかっていうのはさ、なんつつうんだ、なんだっけ？一石二鳥じゃなくて一長一短じゃなくて、言葉出てこなくなっちゃった。要は一日2日でできるようなものじゃなくてさ

野田頭:まあ、そうですね、はい。即席ではまあ、無理だと思っているので。

22:24

人材育成村田主査:無理だね、無理…どんなねすごい人であってもね、最初はまず様子を伺うよね。…。2回3回あってみて～あっ、信用できる人だなあ～って。まだちょっと、…見せねえなあ～とか。何かのりが合うなあ～とか。ちょっとあの人生理的に無理だなあ～とか。4回5回6回7回の中で、まあ、村田さん最初はちょっと～どうかな～と思ったけど、意外とちゃんとやられてる人なんだなあ～とか。あの辺はちょっと～いい加減だけど、あそこはこだわり持ってキッチリやられてるんだな～とか、気づいてきて信頼関係が少しずつ構築される。ところがある。あると思うんだけど、スタートの所はのだがしらくんがいったように、ちょっとした声かけからの、会話の2・3のキャッチフレーズからだと思うんだよね。そこをちょっと苦でならないという人だと、ちょっと常駐管理者無理かな～って。

野田頭:あ～。

人材育成村田主査:いるからね、そういう人は。山ほどいるからね。

野田頭:ふ～ん

人材育成村田主査:パソコンスキルは物凄い高いんだけど、人との接するのは元々苦手で、ちょっとこの先も改善する。できる気がしません。というのはたくさんいるから。

23:39

そんなにバリバリ誰とでも仲良くうまくやれるとも思ってないし、そんな人居ないし～。

野田頭:…まあ、全員とは仲良くできるとは思って居ないので～。まあ、嫌われたら嫌われたでしようがないけれども、嫌われるなりでも、

人材育成村田主査:うん、

野田頭:それでもコミュニケーション取っていかないといけないとはまあ、今までで思っているの。

人材育成村田主査:そうだよな～

野田頭:っていう接し方でいってますね。

人材育成村田主査:前の会社での経験が多分凄く生きる仕事かな～というのが今話してて、旅館での仕事だね。近しいだろ、近いだろ。似てるだろ。職場の環境は全然違えど、

野田頭:そうですね、まあ、こうやって喋ってて平松さんとあの～連日色々、お仕事をさせ、まあするっていうか、はた、側で見させて頂いて。

人材育成村田主査:うん

野田頭:結構、同じようなことをやってるな～って言うのは。感じますね。今、言ってる気付きました。

人材育成村田主査:あははははは。

野田頭:ああ～同じことやってるなあ～って。

人材育成村田主査:で、結局の所・・・べらべらするよりは、前にやっていた仕事そのまま活かせる仕事・・・今日明確になった。そこはでも間違っていないもんね？

野田頭:まあ、そうですね。

人材育成村田主査:自分が、まあ、旅館のときは自分がそのなんていうの、支配人ではなかったかもしれないけれども、あの～部下というか

野田頭:そうですね

25:20

人材育成村田主査:そういうものを回す、・・・かで仕事をしてもらう。でっ自分は、どっちかって言うと野球でいえば監督～みたいな立場になるわけだ。

野田頭:まあ、プレイヤー兼監督

人材育成村田主査:プレイヤー兼監督ね。で自分もやることによって、ま仲間というか部下たちも、野田頭さんも頑張ってくれてるから頑張ろうぜっていう風情が生まれてくる。それが信頼関係・・・で良くなっていく。・・・非常にね、重要かなと思って・・・。・・・ちょっと口挟んじやったね。もう少し、教えて下さい。

野田頭:はいっ。

人材育成村田主査:今の状況、あ～えっと今、このOJT研修で学んでいることっていったいかな。朝出勤とって一、一回詰め所戻ってきて一

野田頭:う～ん

36:20

人材育成村田主査:入力して一、職場いって一、おはようございまーすって、今日も怪我しないように、暑いですけど、水分とって頑張ってくださいーい…で一回皆の、気持ちを一つにして、その後検温やって、朝礼の後に、…回る、

野田頭:そうですね、回って食事して、で～午後の検温でっていうので、

人材育成村田主査:うん

野田頭:また、2回め回って～あの～体調だったり、様子を見て一

人材育成村田主査:じゃ検温は一日2回やってるんだ～。2回やってますね～。

野田頭:で～平松さんは～その～時に～要は注文書～、発注書をみて～朝の作業量がどれくらいの分量なのか～って言うのと、午後の2回めの時には～、あの～それがどこまで、まあ、進捗管理ですね。やられてるかっていうのをセットで見られてる。ので、

人材育成村田主査:なるほど、なるほど

野田頭:はい。で～やられてますね。単純にあの～まあ、体調管理と仕事の進捗と～、で終わりそうなのか、残業になりそうなのか～で～リーダーにもあの～この進捗で終わりますか～って言うので、で足りなかつ、足りないって言うのがあれば、ニスとコーチングでありますんで～まあ、あの～ニスの方で一人いれてくれない？人の貸し借りですよ。でなるべく両方早めに帰れるようにじゃないですけども、あまり、かたっぽだけ残業させるのも～、っていうのもやっぱそういうのもあるみたいなんで。まあ、私もそういうのは賛成なので、そういった折衷もやりつつ、っていう感じではそういう姿をみてますね。

人材育成村田主査:なるほどね～。じゃ、それが大体、午後の主の業務になってくるのかな、

野田頭:はいっ。

人材育成村田主査:その日の生産が～昼までで～どの状態にあって。でどちらの工程も何事もなく平和に行きそうか、いやいや、こっちはちょっとあの～残業超えそうだと。

野田頭:うん

人材育成村田主査:定時割れしそうだと、…16時ぐらいには全部終わっちゃうかもしれないと。じゃちょっとこっちの人間をこっちの方に出して均等

野田頭:うん

人材育成村田主査:両方同時に追われるように、

野田頭:そうですね。まあ、そういった姿を色々、見させていただいております。

人材育成村田主査:なるほどね。そこの部分～、今の～その～昼～、昼のタイミングで、午前中の進捗確認して～、

野田頭:はい

人材育成村田主査:毎日、毎日じゃないと思うけど～

野田頭:あっ、毎日やられてますね～。

人材育成村田主査:毎日やってる～。

野田頭:毎日やってますね。

人材育成村田主査:・・・。

野田頭:朝そうですね。行って～確認して～。って行って～。体調見つつ、・・・

人材育成村田主査:素晴らしい。

野田頭:欠かした、欠かされたことは無いですね。

人材育成村田主査:ふ～ん。

野田頭:拝見してて。

人材育成村田主査:正に、彼のルーチンワークなんだと思うけど。そこに、どの様な意味があると思う、意味というか重要性というか、・・・せいそ・・・生産管理・・・。

野田頭:はいっ。やっぱり～従業員のモチベーションを保つっというのと、ただ、単純に請負の管理者って言うので居て、で～現場に詰め所があります。で～書類仕事があります。で、あの～従業員の方の給与計算とかやってますけどもそれだけじゃなくて現場、現場みた上でのという効果がまず1つあると思います。でっ、当然あの～お客さんに迷惑かける分けに行かないので生産管理。取引先にも一応現場見に進捗見に来てますよ～というアピールにもなりますし～。で～3つ目に～え～と要は～そうですね災害の予防になってる。大きくはこの3つが、役割として果たしているんじゃないかなんかと言うことを感じています。

人材育成村田主査:120点満点です。凄いな、

野田頭:まあ、何となくこうではないかなと、平松さんだったらそういうんじゃないかなんかと言う感じです。

人材育成村田主査:平松から直接、毎日毎日、あの～、今の事を口酸っぱく言われてるわけじゃなくて～、見ていて～野田頭君が、そういう風に感じ取ってる、取ってるって言うことだな。

野田頭:そうですね。もう、常日頃～あの～巡回で回るんですけども～、まあ、勤怠報告はもちろん、するのはするんですけども、日頃からそうですね請負であったり、派遣の方が新しく入ります～いついつに、工場見学でこういう方がいらっしゃいます～、でまあ、自分のなんでしょうか、自分の考え方を伝えて、まっ、ちょっと、あの～工場経験は無いんですけども、勤続履歴を見て、こういう方なんですけども～まあ、入れてみてどうかと思っています。っていうそのお客様とのやり取りができるって事はその一何をつ、何を考えているかという事がわかるじゃないですか。人となりであって、私はこういうふうに感じます。でっ、こういう方を入れたいと思っています。っていうふうなやり取りを、常日頃からずっと一拝見させていただいておりますので。まあまあ、結構そういう意図がなければ、あの～事務的にこの人入れます。

32:24

人材育成村田主査:うん

野田頭:っていうことで、

人材育成村田主査:うん

野田頭:書類流しておわり〜で済むと思ってるんですよ。ので、

人材育成村田主査:うん

野田頭:わざわざ一言添えたりして、あの〜行く意味っていうのはそういうことではないかなと。

人材育成村田主査:後々の行末までの〜

野田頭:そうですね。

人材育成村田主査:考えてはどうかは別として、確実に生きてくるな

野田頭:短期スパンであの〜入ります出ます〜あの人やめます〜とかではなくて、長期スパンでまああの、顧客との、あの〜環境をちょっと、良いものでやっていく上での、っていう視野を入れた上での、行動だと全て思ってます。ロングスパンでみた場合のっていう。

人材育成村田主査:じゃあ〜

野田頭:っていう風に捉えています。私は。

人材育成村田主査:凄いね〜

野田頭:これはあの〜はじめ仰ってたんですよ。要はQCでも、会社から言われてできなかった、

人材育成村田主査:うん

野田頭:でみんなは言われたくないから、あの〜適当に合わせるとか、いやっ、忙しいんで無理です。って言うけどもその、なんで無理なのかっていう中身を何も言わないと。こういう状況で自分では構想もってます。で、今は従業員入りたてだし、中も従業員同士の中も改善の余地がかなりあるし、って自分も、従業員とのそういうまあ信頼関係をまず、要は〜先程申し上げた〜その〜何ですか、何でも教えてくれるって…必要最低限の事でも、それが何もないと結局の所、改善活動しようと言っても。私はやりたくありません。私はちょっとやりたいと思います。あ、これやっとならばまあ、あの〜僕の株も上がるかなっていうようなまあ、色々いると思うんですけども。全員が全員同じ方向を向かって言ったら、難しいじゃないですか。

人材育成村田主査:うん

野田頭:まず、その土台を作った上での、っていうので。あの〜そういう、長期で構想を持つことの重要さみたいなのを初めにおっしゃられてたんで。まあ、そういうスパンですずっと行動されてきたんでは無いかなとというのは感じました。

人材育成村田主査:さすがだね〜。まあ、当然平松も若い頃はやんちゃしてて、会社の言うこと聞かない事とかあったのかもしれないけど、そういうのも全部、いい経験悪い経験含めて、いろんな現場に揉まれて今に至るんだと思うんだけど。

ただそれを〜平松さんからこう言われてます〜。って野田頭くんが言うと、あっ、まだまだだなあ〜まだまだ、まだ研修〜…だし〜。…けど。自分はこう思うし、平松さん見ててそう

感じるんですよ～ね～。というのは凄く良くて～・・・要は2hかけてここにきて君をおだてに来たわけではないんです。ちょっと意地悪な質問もしてやろうと思ったんだけど、

野田頭:あ～

人材育成村田主査:一つの答えがもう出て～あの～この後質問ちゃんと聞くからね～

野田頭:あ～はい。

人材育成村田主査:とりあえず研修の状況を立場上、確認しなきゃいけなかったんだけど。さっきのね～質問。午後生産～生産管理って一言でいっちゃあれだけど、進捗管理を

野田頭:はい

人材育成村田主査:平松さんがしてるよ～なんの意味がある～っていうんで3つ出てきたんだけど、実は3つとも正解なんです。3つとも日々欠かせない部分なんだよね。でっその3つが連動してるっていうのが恐ろしいでしょ～。今日は2個で来て1個が～できなくても～いいかな～みたいなさ。3つのやることじゃないんだけど、3つの意味を聞いたんだけど、だから

野田頭:まあ大まかに言えばその

人材育成村田主査:そうなんだよな。

野田頭:3つの分類になるかなというところではありますね。

36:51

人材育成村田主査:でこの3つが日々、絡み合って仕事がうまく言っているわけなんだよ、まずはスタッフさんが、怪我しない、片方の工程のスタッフばかり、残業してて、かたっぽの日研の人たち、残業が追いつかないかもしれないけど、ね。6時間ぐらいしか仕事なくて、1時間くらいまあ、掃除したりはしてもらうんだけどね、疲労度とか怪我するリスクは少ないんだけど、こっちばかり高くなっちゃって、こっちの人だけじゃねー人怪我して二人怪我してなんてやってる場合にこっちの仕事が回らなくなっちゃって、大慌てでこっちの人たちに、お前達、今まで楽しんでたんだから、別の工程行ってくれなんて、俺別に楽したくてしてたわけじゃねえっすよ。仕事がなかっただけじゃないですか。俺らが悪いんスカなんつって。何か、そんなつもりじゃなかったんだけど。妙にギクシャクしちゃったりして。あっちの工程の奴ら大変なんだよ。あっちの工程のやつらは毎日、一時間残業しているからお前たちはいいよなっ、定時で終わるし、定時前でほぼほぼ仕事終わるし、何なんすかそんな嫌味ったらしい言い方、そんな事は言う人居ないかもしれないけど、そういう雰囲気を作らせないために、おうちょっと、あっち応援行ってくれ～って。で次の日も、おうお前また俺すか～・・・。やっぱマネジメントがへボくて、今日は君行ってくれ。えっ、俺この仕事やりたくないです。そういう事いうなよ。皆で協力してやるのが請負だぞっ。しかも、昨日はあいつ行ってたから、今日お前行くのが筋だろっ！えっ何、お前昨日いったの？

いったよ～結構きついぜ～マジっ？って言いながら、まあ、じゃあわかりましたよっ。明日俺じゃないですよ。明日はお前じゃない。・・・。やることによって平等性も生まれるし、両方の工程の人たちは怪我をしないし～。無駄なストレスというか、あの～余計な事考えない。今の職場の雰囲気は、あの～保つっていう名で・・・。

野田頭:まあ、現実はどううまく回ってないんですけどね。実際問題。

39:09

人材育成村田主査:実際には、実際にはな。言う事聞かない人も居たり～いっすよ～、俺たちでやっちゃいますよ～とか。あの～来た人？また教えなきゃいけないし～。3時間4時間残業ってなったら～きついっすけど、1時間くらいだからやっつけちゃいますよ～。実際には俺が言うほどうまく行かないのはわかってる。自分も何回も経験してる。但し、なんにもしないでほげーっとしてるんじゃないんだよ～ってところだよ。ポイントとしてはね。

野田頭:そうですね。

人材育成村田主査:働きかけをする。何かののだがしらさん、何をごちゃまぜにしようとしてるんだらうな～。いや、まだわかってねえな～。いや、ののだがしら責任者は、

野田頭:おかえりなさい。

人材育成村田主査:こっちの工程の人ばかり忙しく、怪我をする。こっちの工程の人たちは、暇こいて怪我をしない。ていうのが無いように。バランス図ろうとしている、そういうことなのか～。自分の・・・でもなく職場からそういう声があがる。・・・。ちょっと今～話、平松さん、平松さんの。・・・悪口、言いづらくなっちゃった。

野田頭:あははははは。

平松管理者:えへへへへへ。

人材育成村田主査:で安全が第一安全が第一って言われたと思うんだけど、スタッフが怪我しない、変なストレスを抱えない。為に、ののだがしらくんの地道な活動がスタッフにも伝わるし、でそれを見てるお客さんの方が、日研さん、あの、ちゃんと労力を惜みず、回してくれてるねって中で、

平松管理者:はい、おつかれさまです。

人材育成村田主査:信頼関係が

平松管理者:・・・どうだった。

人材育成村田主査:みんなから信頼関係が得られる。あっ日研さんなら仕事任せられるね。いい加減な感じじゃないから。・・・別な仕事が出た時に～・・・ビジネス的な部分でも・・・、かもしれない。生まれないかもしれないけども、

平松管理者:・・・。どうなのよ・・・何て名前の医者。じんのうち？笹塚の病院？じんのうち内科？で症状全部喋って～・・・。

野田頭:うん。

人材育成村田主査:・・・増えるから。日々ルーチンで、当たり前のようにやっているかもしれないけれど、もう、常駐管理者の肝の肝。で、改めて

野田頭:まあ、私はそう感じ取って・・・出来てるかどうか、わからないですが・・・。理解といいますか。

平松管理者:.....

人材育成村田主査:これからやる事だから。これから何年もやる事だから。それを頭の中で理解していることが重要で。そこを、外さないようにしてもらえればな。・・・もっともっと研修の状況を聞いたかったんだけど～、そんなに、時間も・・・。・・・ののだがしらくんの方から聞きたいこととか・・・。あれば・・・。

平松管理者:じゃ、ウイルス性腸炎みたいなかんじか。…。うん、薬で…あれてる、じゃ薬で大丈夫って感じ。特に…するとか。…。それにあった薬を貰えば、…お前も…。…じゃわかった明日は大丈夫そうか?…

ここから本題の就労条件等の質問開始

野田頭:そうですね10分程。…。そうですね～第一に一番ちょっと伺いたいのが～あの～2期生のスケジュールリングに関してなんですけども一応**55日間の研修日程**ということで、要は次～のあの～**勤務体系とかそういう条件を含めて、もう今、現段階で決まっているのかどうか、**っていうので、**決まっているのであればまあどこに移動するのかって言うのと、勤務形態と諸々の一番基本的な条件**ですね。そちらがまず**1点**で知りたい。後～、一応所属が**FIS小田原**ということになってるんですけども、**立川の事業所とかだと自分自身の有給の確認ができない**ので、そちらがまず気になってるって言う個人的にちょっと一点。あります。有給が発生しているのかどうかという確認と、次の現場、まあどちらにしる、その～**どういうスケジュールリングで動くのかって、給与面とか待遇とか条件**ですね。勤務時間にしても、まあ、**どういう風**になっているのか?大きく伺いたいところですね、いま直近で～、

人材育成村田主査:あとは～どかな?

野田頭:いや～。

44:12

人材育成村田主査:研修後俺はどうなるんですか～とか。あの～今まあ、あの～形上はFIS小田原って事になってるけれども～、…入ってもう6ヶ月立つのかな1月だったっけか、

野田頭:まあ、2月～の下旬あたりにはなると思うんですけども、そちら～そうですね。有給が出てるのが、

人材育成村田主査:有給が出てるかな～

野田頭:有給の確認がどうなってるのかな～。あと～そうですね。別の所でいえば他のか、管理者候補の方はまあどう～、初期の方で交流があるって言うふうには伺っていたんですけども、途中からそういったその～濱田さんとか一緒にやっていた方が…**どういうふうな活動をされてどういう所に同じ様に配属されて、要は別な仲間がどうなってるの**かなって。あと～一期生が**どういう活動**されているの**が**って言うのが、かなり気になります。

人材育成村田主査:なるほどなるほど

46:52

平松管理者:わからなくもないですよ。みんな不安なんですよ。**結局、所長達はみんな又聞きでしか聞いていないから現状把握しきれていない**んですよ。それは～当然、野田頭君達の耳にも入るし～で、**本人たちの行き先も決まってない～契約もはっきりしてない～、今後の給与もどうなるか、**私達はある程度方向は知ってますけども、でもそれは方向だけであって～本人達はちゃんとしたやっぱり、働く以上はやっぱり**次の自分の身の振り方どこに**

～行ってどうなる。ここの8日終わったらどうなるとか～。そんな時の給与体系だって、どうなるか、話も聞いていない～。

人材育成村田主査:うんうん。

平松管理者:じゃ、それに対して、なんで今の段階でもう、こんな週末になっているのに、なんの話も来ないんだろうっていう、不安感だけじゃなくて、不信感が出てくるんですよ、これはもう出てると思います。これは私と話をしている時にもそういうのも出てるし、ここだけじゃなくて、恐らく他の管理者の所にいる教育の方も、黙ってはいるかも知れませんが多分、それが日研に対しての不信感になってしまっているんで、そこはやっぱりちゃんと～、今いるメンバー達全員、WEB上でも構いませんし、全員集めてちゃんと～、個別にやられると見えないものがあるので。やっぱり同期の人間達と比べて～みんな、えっ？他は決まってる、俺は決まってるの？とかそういうのが出てくるので～。できれば一同に2期生であれば2期生一緒にWEB上で話をして、今後のその対応でこういう風になってる。例えばこの人はちょっと近くにあって、決まっちゃったけど、まだこっちの方ごめんね、こっちの枠決まってる、今、こういう対応しているんだって言う、真摯な対応をしないと正直ちょっとみんな～陰影で不信感が出てるんじゃないかなっていうのがありますので。

人材育成村田主査:なるほどね～。

平松管理者:今日ちょっとその旨も言ってご覧って、本音で、

人材育成村田主査:おう・・・

平松管理者:多分、言いづらいかもしれないから、私ちょっとここであえて代弁しますけど。

人材育成村田主査:ああ～うん。

平松管理者:私が立場でも同じだと思います。

人材育成村田主査:なるほど・・・。

平松管理者:俺～行き先どうなってかわかんないですもん。俺、ここに日研にこのままで良いんですかね。大丈夫なんですかね。ってなっちゃいますもん。

人材育成村田主査:そうだよ～。

野田頭:初期あの～、こちらに研修決まった日程も、かなりギリギリだったんですよ。

平松管理者:えっへへへへへへへ。

人材育成村田主査:あ～入り口の所で。

平松管理者:まあ～それは俺じゃないからな～。

人材育成村田主査:うんうん。

野田頭:つでお給与面とか、あの～確かに所長とは話をさせて頂いたんですよ、でっ

人材育成村田主査:飯塚所長としたんだよな。

野田頭:はい、させて頂きました。させて頂いて、時給の話もさせて頂きました。

人材育成村田主査:うんうん。

野田頭:つでその後に、いざどこに住んだら良いんですかって言って、一応、当時私の担当の業務担当が奥住さんだったんで～、あの～別の方に代わりますって言うことではあったんですけど、それが柏原さんで。で、それが要はここに～え～と、前日まで私が間違っ

て、連絡するまで何も連絡頂けなかったんですよ。
人材育成村田主査:奥住じゃなくて柏原に？

野田頭:はい。奥住さんから事前に柏原さんっていう人が、あの～担当になりますっていうふう

に
平松管理者:あはははは。

野田頭:伺ったんですね

人材育成村田主査:うん

野田頭:で、業務担当の方の仕事ぶりを見られてて、奥住さんかなり

人材育成村田主査:うんうん。

野田頭:忙しそうだったのを存じ上げていたので。柏原さんに代わりますってあの～連絡をちょっと待ってたんです。ただ～、奥住さんから、こちらの方で制服を準備するのにつ、あの～

平松さん:それは俺が言ったの。

野田頭:サイズをちょっと教えて欲しいですって言って、奥住さんに連絡をして～って、で奥住さんから、柏原さんから連絡来ますからって、私もあの～引越しの準備とかそういうんじゃないですけど、一応

人材育成村田主査:うんうん

野田頭:あんまり、きのみきのままで～

人材育成村田主査:うん

野田頭:行く～うん、あれでもなかったの～、いよいよ～もう前日の～18時過ぎですよ。

人材育成村田主査:うんうん。

平松管理者:その時間まで全く連絡なかったそうです。

野田頭:連絡がなくて、もうしょうがないから、連絡をしようって。間違っで連絡して～。間違っでというか。すいません、あの～お忙しいかもしれないんですけども、ご連絡頂いたのかもしれないんですけども～。

人材育成村田主査:うんうん。

野田頭:っという前置きをおいて、一応角が立たないようにって言うふうにはやりましたけども～。

人材育成村田主査:う～ん

野田頭:それで暫くして、2・3日して～平松さんの方から～雇用契約書貰って無いんですよ～って

平松管理者:あっはっはっはっはっは。

野田頭:そこでっ！サインをさせて頂いたんです。

平松管理者:・・・。

人材育成村田主査:・・・あ～OJTの。

平松管理者:・・・。

野田頭:だ～あの～本来は、あの～村田さんに申し上げる事では無いのかもしれないんですけども、

人材育成村田主査:あ～……いやいや……良いんだよ。

野田頭:要は～後出で、白紙の契約書にサインするような、って言う感覚を持ってしまったので。私の方では。

人材育成村田主査:なるほどな～。

平松管理者:初っ端から不信感……でしたよ。

人材育成村田主査:あ～。

平松管理者:・・・しっかりしてないと。

野田頭:現時点で～2期生の～現状、一期生が研修終わりましたっ、っという

人材育成村田主査:あ～

野田頭:どういう状況になっているのかなって、だっ、そういったものが～伺いたいです。

人材育成村田主査:うんうん、なるほどなるほどなるほど。わかりました。じゃあねえ。ちょっと順をおってと言うよりは～、あの～総合的な話になっちゃうかもしれないんだけど

平松管理者:はい、平松です。

野田頭:はい。

人材育成村田主査:まあ、メモを取って…。

野田頭:はい。

平松管理者:うん、ご苦労さま～。誰？いしず？

人材育成村田主査:あれっ給与明細は～見えるんだよね？

平松管理者:日本金属？はいはい。

人材育成村田主査:見えるんだよね？

野田頭:あっ、まだ、見ては無いですね～。ただあの～確認は～したいんですけども、何か～勤怠とかFIS小田原でって言うので、

人材育成村田主査:うんうん。

平松管理者:……じゃあ…もって…。

野田頭:要はあの～私自身も確認は取りたいんですけども～。

人材育成村田主査:うん。

平松管理者:いやっ、……。

野田頭:みんなあまりにも部署が違いすぎるって言って～、平松さんに一応別個で、タイムシートをこれで。

人材育成村田主査:おう。はいはい。

野田頭:書いて送ってる状況ではあるんですけども、諸々の自分の状況の確認をどうすれば良いのかなって、今の今までわからない。確認の仕方がわからないっ。っていう状況ではあるんですよ。でっ、本日村田さんが～いらっしゃるって言うことで、

平松管理者:あっ…。

人材育成村田主査:うん

野田頭:あの～じゃあまとめて、ちょっと伺ってみたらっていう話～。

人材育成村田主査:はいはいはい～

平松管理者:・・・リキッド～残業してっから・・・。

野田頭:で聞いているって事ですよ。なのでまあ、有給～が要は発生しているのかどうか、そこらへんもちょっと伺えればなと

平松管理者:わかりましたっ。・・・はいつ。はいつ。

野田頭:全体的に～、全部ブラックボックス～の状態

人材育成村田主査:そんな感じか～

野田頭:全部ブラックボックスになっちゃってたので～。要は

人材育成村田主査:うんうんうん

野田頭:平松さんとか、奥住さんも～動いてはくれるんですけど、やっぱり～部署違いすぎるし～事業所も違うし～っていう、

人材育成村田主査:・・・いう事ね～。

野田頭:でも、私の所属はFIS小田原だし～っていう。

人材育成村田主査:うんうんうん。

野田頭:じゃあ、FIS小田原の～っていうそもそも論どこに何をどういうふうに確認すればいいのか、

人材育成村田主査:なるほど～

野田頭:労働条件も何もわからないし～。っていうのでわからない事だらけ～なんで～

人材育成村田主査:なるほど～わかりました～ちょっとね～、え～今更になってしまっって誠に申し訳ない。まずちょっと有給をね～確認、兎にも角にも確認しないと気持ちが悪いだけども。まずねっ。日研に入られたのが～、一番最初が日野で間違いなかったっけ、

野田頭:日野に間違い無いですね。

人材育成村田主査:ふ～ん。でっ、日野に入社されてから～まあ、日野で最後ちょっとあれ、4月だったっけ、4月ぐらいで

野田頭:・・・

人材育成村田主査:私の方でちょっと出勤簿見させてもらってたんだけど～、

野田頭:はい。

人材育成村田主査:4月末であれだったっけ～一応日野が終わった・・・？

野田頭:4月～一応5～5月はいつから5末あたりのはず～ですね。

人材育成村田主査:5月末～だった・・・

野田頭:末～あたりのはず。はい。ギリギリその～奥住さんに連絡して～

人材育成村田主査:うん。

野田頭:え～と83%は超えているので多分付くとは思うんですけどもって言う～ので、あのただ、詳細が全く、私の方でアク、アクセスできないので。

平松管理者:・・・。

人材育成村田主査:調べられない～。

野田頭:調べられないので～。

平松管理者:勤怠システムの権限違うんで入れないんですよ。うちの派遣とか全部は見れますけれど。

人材育成村田主査:要はFIS小田原になっちゃってるから～

平松管理者:FIS小田原だから調べられない。

人材育成村田主査:平松さんも確認できない。

平松管理者:権限が無いから確認ができないすよ。だから何日くらいの出勤数かわからなくて、・・・きいて。

野田頭:・・・。

人材育成村田主査:あ～。

野田頭:ついているのかついていないか、

人材育成村田主査:なるほど。

野田頭:確実に行ってどうなのかなと。

人材育成村田主査:具合の悪い話になったらごまかすわけじゃないからね。・・・。

平松管理者:ふっははははははは。

人材育成村田主査:ぐるぐる回ってるからな。

野田頭:はいつ。

55:15

人材育成村田主査:兎にも角にも、今日PCを開かなくても、今日中に。

野田頭:はい。

人材育成村田主査:確実に。私の方から連絡する。まず、私の方から連絡する。

野田頭:あ～はい。

暫く有給休暇発生の仕組みについて延々話がある

人材育成村田主査:で、なんで俺が詰まっちゃって確認しないと～簡単には答えられなかったって言う～。確かに出勤率なんだよ。

野田頭:はい。

人材育成村田主査:入社して一で、日野が終わりましたと。で、今回研修に参加してもらいましたと。で、雇用をバスと切って一研修参加で再入社なんて事は～基本日研トータルソーシングしません。雇用継続…。いいですか？あの、ただ、将来的な話でここ覚えておいてほしいんだけど。日研は例えば色んな人がいて～話逸れちゃうんだけど～。話し別にごまかすわけじゃないんだけど。勤怠不良とか体調不良で～2週間位休んじゃった人がいるとするよね～。

野田頭:はいっ。

56:14

人材育成村田主査:だっ、ごめんじゃ、請負管理者になったとして部下がなっ、2週間位あの～仕事来てないと、でもまあ、一応連絡はくれると。…まだ行けないっすわ～つって、大丈夫か病院行ってんのか？病院も行ってまーす。2週間経って～ちょっと、いよいよやばいんだけど、つかっ、使ってほしくないんだけど～。いよいよもう2週間たつてやばいんだけど～。いや～ちょっともう、これ以上、皆に迷惑かけらんないし～、皆に合わす顔ないんで～、その職場はやめます。ただっ、別の現場紹介して下さいっ！って話になるかわからない。

野田頭:うんうん。

人材育成村田主査:それはちょっと俺だけじゃ判断つかないから、柏原担当と相談してくれって、業担の人と相談してくれ～。業担の人が～あれこれやって～。じゃあちょっと、のだがしらくんがDICの責任者だったとしてね、ちょっとDICには戻りたくないっすことなんで、別のね？日野でちょっと、また、頑張っって貰う。でっ、その間3週間空いてたとする。2週間休んで、次どうする、こうする。3週間…と。って言った時に今私が言ったように。日研はAの現場からBの現場に移るくらいで、雇用をバスと切りませんから。っていうのは間違い。切る事もある。じゃあ、3週間なんですか2週間なんですか、これ非常に難しくて～。その時の状況によって、所長が判断する、拠点長が…。いい？今ちょっと少し話が変わっちゃったんだけど、AというB現場の間が、何週間までがセーフで何週間以上ならアウトっていうのがない。。

野田頭:う〜ん。

人材育成村田主査:会社の就業規則的で法律でも、そんな法律ないっ。そんな日研さん決めてよっ。そんな日研さんがA君に対して、どういう対応をとるのはは〜、日研さん日研さんはAくんに対していちいち法律を作って挙げられないの、労働基準法でこういう法律あるこういう法律ある。日研トータルソーシングっていう会社の中で、そのAくんが2週間、体調悪くて休んじゃって、次の現場行く場合、3週間開けちゃった場合どうするかっていうのは、会社の中で決めて下さいよ。

野田頭:ふ〜ん。

人材育成村田主査:当たり前だよ。あなたがいた前の旅館も〜セブンイレブンも〜え〜トヨタも、そうやって……。だっ、そりゃそうだよね、いちいち国が、…介入できない。最低限の法律はあるけれども、会社内のルールは会社内で作って欲しい、その会社内のルールを就業規則という。これから多分勉強すると思うけど、っでそこに2週間までだったらセーフで、3週間超えた場合は再入社扱いにするとかね。実はかかれてない。

野田頭:ふ〜ん

人材育成村田主査:ちょっと話続けるよ、難しくなっちゃったけど。話を戻すと、日野とOJT研修の間にあの〜間の扱いに関してはまあこれは、社内的にスライドって言うんだけど、雇用が切れてないんです。要は繋がってるわけ、

野田頭:ふ〜ん

人材育成村田主査:日野からOJT研修…、ののだがしら君の今のね、日研の中でのあり、状態はそうするとのだがしら君の日研入社日から6ヶ月、経過してる時点で、10日間の有給休暇が確実に発生しております。でこれは、労働基準法で会社に入って、会社のいちいちこまけえ、んなどこまではやらないけれども、10日たったらあ〜、6ヶ月たったら、10日間の有給を与えなさいよっていうのは法律で決まっているわけだよ。日研トータルソーシングとしてののだがしらくんが、日野を辞めた時に、一回退職扱いになってないから、

野田頭:ふ〜ん

人材育成村田主査:もう10日間の有給は発生してるはずなの、ただっ、ちょっと私が気になったのが、4月に結構休んでた、休んでたっていうか日野の最後が…。

野田頭:はい

人材育成村田主査:5月か5月の出勤簿だったかな。それであの〜前回確認して、そこまで有給の発生までが狙いとして確認してたわけじゃなくて、ののだがしらくんがどんな子かな〜

伊勢田くんがどんな子かな〜って。確認する上で出勤簿見てたので、もう一月以上前の話なんだけれども、そんな時の記憶でね、話をしてるんで。ちょっと歯切れ悪くなっちゃったんだけど〜。

野田頭:う～ん

01:01:04

人材育成村田主査:出勤率が影響するの、有給発生に関して。ただいたら、誰でも彼でも有給発生するわけではない。それは労働基準法そうになっているから、日研トータルソーシングとして、発生させてない可能性はある。

平松管理者:なるほど。2Fの野村、彼全国社員で新卒で入ったんだけど、あっ、2卒か2卒で入ったんだけど、元々ここじゃなくて、別の所で保全を入ろうとして、

人材育成村田主査:はいはい

平松管理者:保全にいたんだけど、保全の研修で折れて、

野田頭:う～ん。

平松管理者:その間待機で～、しばらくいたの。休みを使って有給無いから、普通の欠勤扱いしてて、こっちに来た時に6ヶ月経った時に8割、出勤率いってなくて～。

人材育成村田主査:80%ですからね。

平松管理者:有給発生してなかったの。

野田頭:あ～

平松管理者:平松さん俺有給発生してるんですか～?いや～6ヶ月で発生するはずだけだな～。って調べたら、おめ～そう言えば保全だめだった時に、なあ、どんぐらいいいたの?2ヶ月半くらい…。駄目かもしんないって、いって、

人材育成村田主査:そうなんだ…。

野田頭:ふ～ん

平松管理者:聞いたら、発生してなかった。みたら79%～だか78%で足りなかった。

野田頭:ふ～ん

平松管理者:で本人にあって、お前あの時休んでたのが、8割いってないから法律で、どうしても8割出勤いってないと今回は有給が発生しないから申し訳ないけど、ここは発生しない…。来年…は1年たつから出勤すれば大丈夫。そういうのはやっぱり人によってある。

人材育成村田主査:ある。

平松管理者:うん。

人材育成村田主査:…ってたからね。

野田頭:ああ～はい。

人材育成村田主査:平松さんが言ってくれた通りで、あの、話し別にすり替えたりするところではない。

野田頭:ああ～はい。

01:02:44

人材育成村田主査:・・・をしながら、せ・・・なんだけど。学んでもらいたい。ついでに学んでもらいたいんだけど、君が責任者になった時に、俺あの～来月有給出ますよね～

平松管理者:そそそそ。

人材育成村田主査:て部下に言われた時に、お前もう来月6ヶ月たつんだっけ、そうっすよ、・・・してください。わかったよ、じゃ～お前～コーヒー奢ってやるよ、じゃ来月彼女とデートあるんで、有給とって、い～よ～有給はお前、労働者の権利だからよ～とか言っちゃうんだよ。

平松管理者:そそ。

野田頭:ははっ

人材育成村田主査:労働基準法で認められたさっ、つね。日研が何言おうが、俺、のだがしらが何言おうが、お前は法律、労働基準法上、・・・有給が発生するから・・・。やった～6ヶ月頑張った甲斐があったー。っていう話を、

平松管理者:先にしちやって

人材育成村田主査:先にしちやって、本人が～

平松管理者:不良～で駄目だった。

人材育成村田主査:実は勤怠不良で～。日研が発生させないんじゃない。国が発生させなくていいですよ～。日研はそんな8割しか出勤してない人に～有給与える必要ないですよ～って言うてる中で、会社もわざわざ発生させません。条件を満たしてるから発生させますよ。ってことなんで、そこはちょっと理解として。

平松管理者:あんまり露骨に言わないほうが良い。そういう時6ヶ月では出る。けど、出勤率が8割超えてないと、でね～場合もあるからなって。っていうのをちゃんといつとかなないと。うかつに言う。あるっていったじゃない～。っていう従業員がいるから。

人材育成村田主査:そう

平松管理者:だから管理者が～、日頃出勤率を確認してんのは～、おめ～でも結構やすんでるよな～。1かい2かいとかさ～。

01:04:06

人材育成村田主査:うふふふ。

平松管理者:もしかすると8割行ってねえかもしれねえぞっていうのを逆に従業員に教えるのが。

人材育成村田主査:ジャブを入れとく。

平松管理者:そそそそ

人材育成村田主査:教えてあげる意味もあつたよ。

平松管理者:教えてあげる。

野田頭:はい。

平松管理者:ちょっと・・・。

人材育成村田主査: ああ、はい。今私が、君に言うように～ただ～説教じみた言い方をすると、相手もイラッとしちゃうんだけど、みんなちょっと豆知識コーナー、労働基準法学ぼう。ああとかなるじゃん。労働基準法ってうざいんですけど、ていうやつも中にはいる

01:04:36

んだけど、簡単な法律だけは教えてあるの。

野田頭: う～ん

人材育成村田主査: それも、本人達のためになる。かつ、自分の身を守る為になる、いいですか～つって。みなさんね～。多分、知ってる人がほとんどだと思うんですけど、入社して6ヶ月たったら、労働基準法で、10日間の有給休暇発生しますから、それまでは休まず頑張ってくださいね。体調管理してね～。休むとお金減っちゃいますからね～。君も経験あるわけだろ、日野の最後の給料なんて殆どでなかっただろ？

野田頭: そうですね～、

人材育成村田主査: 実際には。寮に住んでたら寮費引かれてマイナス。

野田頭: ありましたね。ありました。

人材育成村田主査: ただ、有給ができれば、そこは有給を、使ってもらっていいですから。ねっ、それは我々労働者の権利ですからつって。出れば良いわけだよ。ちょっと待ってな、今、・・・開いたから～。君の出勤簿を全部確認してあげるから。実績記録って今日、明日まとめてやっても怒られない？

野田頭: あ～大丈夫ですよ。

人材育成村田主査: ...常駐の～

野田頭: あの～要は質問として～、この項目を私は持ってます。つて言うので、多分あの～、全部が全部即答できるとは私は思っていないので。ご回答頂ければ私はそれで満足です。

人材育成村田主査: ok,ok～ちゃんと答えられる範囲で答えるからなっ。ごまかさないからなっ。ちょっと拠点に確認しなきゃいけないのもあるので～。

野田頭: はい、所属～が今回皆さん異例の自体になっているとは思うので～。

人材育成村田主査: え～つとね～、ちょっと待ってな一、ちょっとまってよ～。一回でもじゃあ、有給を確認しようよ。気持ち悪いから。気持ち悪いだろ。

野田頭: まあ、そうですね～。あるかないか、それがどっちなのかなって。

人材育成村田主査:ただね～君の給与明細までは見れないので～。え～とね～、出勤簿で～原始的に電卓弾くしか無いんだけど、ちょっとまって、折角だからさ～。せめてこれだけでもスッキリしちゃおうよ。

01:07:20

野田頭:今後、要は～

人材育成村田主査:ちょっとごめん有給の件は～パソコンいじりながらなんで～、パソコンがねっ、ほんと反応が悪くて～。そっちはそうでもない？全然普通？

野田頭:いやまあ、基本的に～。ポケットwifiなので～、悪いときは悪いですね～、つながるときは繋がりますし。

人材育成村田主査:とってたら来たな。17:00には帰ろう。ちょっとまって、頑張るな～。なんでこういう時に限って…。これポケットwifiじゃないよね？

野田頭:こちら…ああ、ポケッ有線～どうなんだろ。

人材育成村田主査:有線ひどいなここ～。

野田頭:だいぶ遅いって仰ってましたね～。

人材育成村田主査:やっぱり～。

野田頭:あの～、昔のADSL

人材育成村田主査:平松さんよくこれで～やってる

野田頭:いや、あの～完全にこちらですね。ポケットwifiで。

人材育成村田主査:あっ、wifiでやってるかいつ！だからかいつ！あっ、おそいけど。話しながらゆっくりやってくね。じゃこっからメモ取って下さい。

01:08:40

野田頭:あっ、はい

人材育成村田主査:有給は今、確認してますよと。で、さっきも言ったように、理屈上はもう当然発生しています。

野田頭:え～とっ、はいっ。

人材育成村田主査:1月入社だよな？

野田頭:1月～。

人材育成村田主査:あ〜いいよ、いいよ。今、ごめん出勤簿・・・仮に2月だったとしても3・4・5・6・7・8だから、今月、どっかのタイミングで〜10日付与されてるはずだよ。なっ！後は出勤率との兼ね合いになります。いいですか？でっ、次にね〜所属がFIS小田原って何やねんっ。なんでやねん。小田原関係ないや無いかいっ。って話なんだけれども、今回ね、我々人材育成課がやってるOJT研修ってのは、本来FISでやらなきゃいけない研修だったんです。

ここで有給の話がようやく終わります

野田頭:ふ〜ん

人材育成村田主査:で、FISってなんですかのん？って話なんだよなっ。そこは大丈夫？

野田頭:そうですね。伺った話だと100人超える〜単位の事業所というか、そういう場所だというのは平松さんから伺っております。

人材育成村田主査:あっ、正解っ！あの〜、100まで行かないまでも、あの〜全国に55箇所の請負現場がありますよ〜って話はさせていただいたと思うんだけど、その中の13作業所、結局はさあ〜FIS長に怒られちゃうんだけど、55ある中の13を、FISって読んでるだけなの。もうちょっと簡単に言うと、55ある中の大型請負現場、

野田頭:が13個〜

人材育成村田主査:13〜。で、これを日研は〜FISと読んでます。呼び名だけっ、DICグラは残りの42作業所に属する。私が前期まで大宮で担当していた、請負の作業所も、20名ぐらいしかいないんで。FISとは読んで貰えなくて、DICグラと同じくね、まあ、1請負作業所なんだけど。おんなじ請負作業所なんだけど、その中でかい所を〜会社はFISって読んでる。で、今期の4月に、日研の偉い人。

野田頭:ああ〜はいっ。

また話が脱線経営陣の名前の話

人材育成村田主査:経営層って言うんだけど。経営層っていうのは社長、専務、重役、まあこんぐらい覚えておけばいいかなっ。ちなみにちょっと話脱線しちゃうんだけど、

野田頭:はい

人材育成村田主査:社長の名前って知ってる？

野田頭:あっすいません。今、ぱつとでてこないですね。

人材育成村田主査:ああっ、いいよ。清水社長。でっ、専務がね。高橋さん。高橋専務。

野田頭:高橋専務

人材育成村田主査: 下の名前は今日ちょっと時間が足りなくなりそうなので。追ってまな、勉強してもらえばいいんだけど、

野田頭: はい。

人材育成村田主査: 重役がね、こじま重役、こじまはね小さいにやまへんのしま。

野田頭: ああ～はい。

人材育成村田主査: 呼び捨てにしないでね。私、殺されちゃうからね～。

野田頭: こじま

人材育成村田主査: ただ、敢えて今呼び捨てにしちゃうけど、清水、高橋、小嶋っていうのは覚えといて貰いたいんだけど～。

野田頭: 重役が小嶋さん～。

人材育成村田主査: そうです。

野田頭: はい。

人材育成村田主査: 清水社長、No2が高橋専務、No3が小嶋重役。でっ立川事業所の所長は？

野田頭: 飯塚所長です

人材育成村田主査: DICグラの作業所責任者という常駐管理者は？

野田頭: え～と、平松ですよ。

人材育成村田主査: これぐらいは覚えといて。まず。

野田頭: はい。

重役の方についての話し終わり

経営陣が決めたことだから、納得しなくていいから理解しろという話を言われる
労働条件はこれから決めてるからという話で終わる

経営層の判断で今の所属になっているという話

人材育成村田主査: で、話戻します。でっ、今期のきしょに経営層の方達が、請負をとにかく拡大するぞと。で、請負の常駐管理者を増やして下さいと。常駐管理者を増やすつつたつて、言うは易しで、実際それが、教育する人が、教育する設備が無ければいけないって中

で、今、日研の体力的には**FIS**でやるしか無いですね。経営判断を下して、全国の**FIS**で請負の正にののだがしらくんとか伊勢田くんが研修を施しなさい、という事で会社の命を受けて今、始めてもらっています。なので、ホントは**FIS**でやらないと。ところが、我々の方で4月・5月に調整をする中で、え～**FIS**だけでは、研修が補えない、やりきれないって事と、後はわざわざ東京に住んでる人に、何で小田原の寮に入ってもらって～、研修受けなきゃいけないのとか、埼玉に住んでる人、埼玉に**FIS**以外の請負現場あるのに、そこで、ちゃんと平松さんみたいな責任者がいてね、研修ができるのに、何でわざわざ、東北の古川の現場にいて、寮に入って、研修しなきゃいけないんですかと。色々調整させてもらって、あのっその、経営層の理解を経て、まあ、**FIS**以外の作業所でも、要は55、55人の優秀な、平松さん含む常駐管理者がいるのに、13人にやってもらうのは良いんだけど、残りの42人の、優秀な常駐管理者さんも、研修教育できるまで、使わない手は無いでしょって話になって、で、**FIS**以外でもいいよと。こまけえ、話だけでもな。この辺の話はどうでもいいかもしれねえけど。ただ、会社としては、FISOJT研修って事で、今回～あの～、企画としてね。会社の企画って言うと語弊があるんだけど、しさくとして、あの、会社が決めたことなんで。やはりその、所属に関しては、近場の**FIS**にしてくださいって、って言われちゃったんだ。なので、物凄い違和感を感じてると思うんだけど、**のだがしらくも、今、千葉でねジャパンフーズで研修受けしている伊勢田くんもあの～、FIS小田原所属って事になってる。会社的に。**

野田頭: あっ、千葉に研修いってる～。確かしんぞうさん～。

人材育成村田主査: そうそうそう、しんぞうが面倒見てる～、伊勢田くんも～そうだし～。実際には**FIS**小田原じゃないんだけど、まっ、近くなんだけどね、湘南のエバラ製作所っていう請負の作業所で、ほしかわ管理者って人がいるんだけど、その人が面倒見てくれている、あらいくんって覚えてる。同期のあらいくん。

野田頭: ん～。ちょっと顔がぱつとでてこないですね～。はい。

人材育成村田主査: まあ、この間実は、先週の金曜の安全教育の時に、一緒にでてただけどね。

野田頭: メガネかけてたっ・・・。

人材育成村田主査: そっ、メガネかけてた。あ～、色々質問していた。

野田頭: あ～、はい。

人材育成村田主査: で途中でしょんべんいったやつ。・・・実は前から知ってる間柄なんだけど。まあ、要は伊勢田くんとか新井くんとのだがしらくんと同期なんだけれども、みんなあの～**FIS**小田原じゃない場所で、研修を受けられてるんだけど、会社～のシステム上は**FIS**小田原という事で一括にされちゃったの。

野田頭: ああ、所属としてはもうみなさん**FIS**小田原になってるって事なんですね。

人材育成村田主査:なので～、ちょっと気い～悪くしないでもらいたいのと、誰かが間違ってるわけでもなくて～、経営層の話なんかどうでもいいよと思ったかもしれないんだけど、

野田頭:いや、そんな。

人材育成村田主査:TOPの指示なのと、ちょっとそうせざる負えなかったっていう。で、今までもやあ～っとさせちゃって申し訳なかったんだけど、今日の所で、理解してもらいたい。

野田頭:はいっ。

人材育成村田主査:なので3年後とか今までのだがしらくんが～あの～もう常駐の仕事をしてるかもしんないけれど、そう言えば、俺の日研人生ってどうだったっけかなって、振り返ってみようって言って～、自分の履歴とか、会社に出せるからねっ、ああ、俺最初どうだ…日野の日野本社やったんだ～、うわっ、FIS管理者OJT、FIS小田原っ？俺、小田原何かいってねえんだけど。平松さんに面倒見てもらったよな～。なんやねんこれって。確かに、なるような履歴にはなっちゃってます。

野田頭:うんうんうん。

人材育成村田主査:まあ別に、不利益な影響になることは一切ないけどね。まったくもって…。

野田頭:まあ、研修場所としてはっていう。

人材育成村田主査:そういうことです。そう。釈然とはしないんだけど、ちょっとそこの所はそうすることによって君に不利な影響が出るという事は決して無いので、経営層が決めたことなので、そこはね、ちょっとね、理解してもらいたいなっと思います。ここまでいい？

野田頭:はい。

人材育成村田主査:え～と今話したのは、有給発生してるかはこれから確認するという事と～、なんで今、東京にいるのにFIS小田原所属に勝手にされているんですかという回答。でその次、果たしてこの後私どうなるんですかっていうのは最後にして。1期生がどうなっているのかっていう話をします。で、こう言ったら君等にちょっと失礼な話になっちゃうんだけど、とりあえず我々人材育成課としては、君等2期生よりも1期生を何とかしないといけないという所に重きをおいて先月は、から今月にかけて、活動してきました。で、今月から来月にかけて、今度は君等にかけて比重をかけますから～。っね。安心して～。心配しないで貰いたいんだけど。でっ、ただ～一期生と君等の今後の状態と、一期生の状態と～、連動する話になってくるんだけど～、この研修が終わって、9月8日が終わって一、9日からどうなるかという事に対して、今FIS小田原の属し、小田原にいないのにFIS小田原に所属している所はまあ、納得しないまでも、理解はしている。

野田頭:理解ははい。

人材育成村田主査:私、今、FIS小田原って事なんで～、じゃあ上司は誰なんですか？
ねっ。FIS小田原に野口所長って人がいるだけど。知りません、会った事もないです。

野田頭:まあ、一番初めの時に音頭とられた方ですよ、

人材育成村田主査:ちょっとWEBであれかな？顔見せぐらいはしたかな。っであの～今～
所属がねOJT研修中はせめて人材育成課にしてもらえれば～、上司が私でね

野田頭:はいっ

人材育成村田主査:その上の上司が中野課長っていう、わかりやすかったんだけど、
ちょっとそうも行かない社内事情があって、こればかりはちょっと申し訳ない。ここが最大の肝

なんだよ。

01:20:01

せめて、の다가しらくんも、伊勢田くんも～新井も～中村さんも～濱田も～人材育成課に移
してもらえれば～もうちょっと話はシンプルだったんだけど、それが無いもんで～やっ
ぱり正直、君が～もやっとなのかイラッとなのかわからないけれども、俺は今どこにいるん
ですかと。俺はどういう状態なんですか？と。質問に関しては、ちょっと中に浮いちゃってる
状態なの。この研修期間中っていうのは。

野田頭:あ～

人材育成村田主査:所属はもちろんありますよ。今出勤簿開きましたから、これから有給確
認するけれども。くどいようだけれども、日研一回知らぬ間にバスッと切られてて、知らぬ
間に研修に研修参加させられてて、って事はないです。日研トータルソーシングに君が入
社下のは？2月の10日か、

野田頭:そうですね。2月の～ですね。

人材育成村田主査:2月の10日だな。まあ、研修から入ってだな。こっからず一つと日研に
所属はあるよと。さっきも言った、3年経って振り返って見た時に～、日野～、え～と～。20
21年の2月の10日～、日野入社～、あ～そうだったなあ、俺、日野入社、最初日野きつ
かったなあ～って。見返すわけだよ。っで経歴が突然、2021年の6月からFIS管理者OJT
かっこFIS小田原。なんやねんっ。つって。小田原何か俺行っちゃいないよ。だけどっ、村田
さん何かいったな～。会社の仕組み上～、経営判断でFIS小田原にっ、なってるんだと、
何かDIC来てくれて説明してくれてたな～って。ただ、雇用は繋がってて、結果的に出勤率
も調べてもらってたら、6ヶ月間で80%超えてたから、有給も別にでたな～。振り返ってもら
う。振り返った時に、最後まで……。でっ最大、…最大の心配事、この先、俺どうなる
のっ？ってところに関してなんだけれども、今の話に戻るんだけれども、日野で働いていた
ときは立川事業所の所属だったんだよな。っでFIS小田原という謎の研修期間、面倒見てく
れている平松さんには申し訳ないんだけど、この研修期間に関しては、日研に所属は
あるんだけど、さっき言った様に、経営判断でFIS所属って事になってるので、FIS小田

原に属してるとして事に形の上でなってるもんだから。日研での雇用は継続している。有給発生起算日も、当然そこで途切れることは無いんだけど、上司がいないような状態に今ある。

01:22:37

野田頭:あ～

人材育成村田主査:でFIS小田原の所長が、じゃ君の行き先…を責任持って決めるかっていうと、FIS小田原の所長にそこまでの権限が与えられてなくて、結果的には、排出元の立川事業所に戻ります。…君の次を決める権限を有してる人、まど、まどろっこしい言い方をしてしまったんだけど、もっとシンプルに言うと、君のこの研修後の事は、飯塚所長が決めます。

野田頭:ふ～ん。

人材育成村田主査:今、僕、立川事業所所属じゃないのに矛盾してません、って思っちゃうかもしれないんだけど、今回はちょっとねえこのスキームの話になってくるんで～。これもちょっと納得しないまでも、理解してもらうしか無い。じゃ、人材育成課としてどういう働きかけをされるんですかって質問に感じては、さっき言ったように、ようやく今1期が、…決着がついたんで。これから2期生に対しての働きかけっていうのを、われわれは拠点にしていけます。で、君を後回しにしてるとかそういう事じゃなくて、たまたま先週、先週の話をする～、え～お隣の北関東ブロックの話なんだけれども、北関東ブロックのあさくらブロック長って人から、…でんわがあって、おい、むらたん所で今2期生で面倒見てくれてる、～さんなんだけど。研修終わったらこういうふうにしよと思ってるので、いいかい？おお、そりゃあもうブロック長が…あれば。どんどんすすめて下さい。じゃ、私の方で面談してきますよ。ってな具合で…。ようやく動き始めたって感じ。だ、正直同期のふるかわの名前出したって変わんないよな。人とかは決まって…。で君も～まだ決まってない。だっ、構想はあるの。

野田頭:ふ～ん

人材育成村田主査:拠点としての。で同期の千葉の伊勢田くんに関しても、まあ、正直ここでそんな伊勢田くんの情報を君に漏らすわけにもいかないんだけど、千葉事業所として千葉事業所所長…むら所長とも話をしたんだけど、

平松管理者:おつかれさま～

人材育成村田主査:おつかれさま～。一応、研修終わった後こういうふうで、あの今考えますんで、まあ、ちょっと固まったら。また、…の所に連絡…。やり取りはしています。なので質問に対する答えには100%完璧な答えにはなってないけれども、私達人材育成課が、各拠点の、排出してくれた拠点に対して、のだからしらくんの研修はもうすぐおわるんだけれども、その先どうすんだと、なにになに君の、研修が8日で終わるけれども、…どうされますかってのは、今、正にやってるところです。じゃあもう一つ言っとくと1期生どうだったんですか？東と西で計7名。東で5名で。西が2名で。計7名だったのね1期生に関しては。…として最大のね、課としては、重要ミッションなんだけれども。もうちょっと言い訳がましいこと言うと、決定権が私にちょっと無いもんで。

野田頭:う～ん

人材育成村田主査:どうしても拠点にお伺いをたてながら決めてくしか無いんだけど。結果的には7名とも。行き場がなくて、どっかを彷徨うなんて事はなくて、全員研修が終わって、しかも、元いたところじゃない所に配属されてる。それは、今実際拠点として、請負を提案している所とか、もう切り替えが決まっている所とか、もう年明けから請負になる現場なんか実はあってね。そこに戻られた…。

野田頭:ふ～ん

人材育成村田主査:今、営業部隊が営業の提案をしている所に、今まだ契約は派遣なんだけれども、配属になった。ていう事で一期生に…は、決して嘘ではないので全員、きれいに…。寮で2週間待機状態とか、ということにはなっていないので、2期生に関してもそういう事にならない様に、我々は、ちょっと…できないまでも、拠点と連携取りながら、これからすすめていく段階に入っている。っていう所までかな～。…不安を払拭して挙げられるまでには至らなかった、かもしれないけれど、現状としてはこんな状態。

野田頭:わかりました。

人材育成村田主査:ここままでどうだい？遠慮なく言えば。

野田頭:う～ん、まあ

人材育成村田主査:まあ、後確かにもうあと2週間もない状態で～、ほんとにだいじょぶなんすか、っていうのが正直あると思うけどね。えっ、ああっ、いいよっ。…。

野田頭:ああ、いや、まあ、うん。そういう状況なんだなあ～というのが。まあ、皆さんやっぱり上の方の指示で動いてるって言うのもありますし、まあ、これから、っていうのもあるので。それ以上言った所で暴言にしかならないって事です。

平松管理者:あははははははは。

人材育成村田主査:あははははははは。いっ、いっ。

野田頭:そこを言った所で、もう何か現状が変わるわけでもないですし、ああ、まあ、状況は状況で把握はできたので。

人材育成村田主査:じゃ、いいかな。

野田頭:はいっ。

人材育成村田主査:……現状を今お伝えした…何で～。

野田頭:はい

人材育成村田主査:確かにそれに対して思う所はあるかもしれないけれど、まあ、あの～まあ、仕組みの問題とか、色々ね、ほうれんそうの問題とか…あるのはあるんだけど～。会社のその～やろうとしてること自体は間違っていないから。さっきも言った様に。何もしないで、この先10年20年を運営、会社の運営をてんに任せるなんて事は私が社長、専務でもしない。何かしなきゃいけないと。10年先を見て～。派遣はちょっと先細りだねと。じゃ請負でその売上補うしか無いねと。っていうのは、

野田頭:う～ん

人材育成村田主査:小学生でも分かる話じゃないですかって言う人もいるけれども。小学生でそんなことまで考えないし～。あの経営者なら当然考えると思うんで～。あの～請負の方をどんどん拡大して。ただ、…らないんで、今回のしさく自体は、非常に苦しいものであり、君等に過度な負担を与えてしまっているのは正直事実だと思うのね。

野田頭:1点だけいいですか?あの～今、有給の確認をさせていただいている中で、発生してます～、

人材育成村田主査:うん

野田頭:で、それは要はあの～、多分、どっか移動になるって場合に、ちょっとレンタカーとか借りて、まあ、そういうの段取りとしてちょっと、あるので、使いたって言った場合に、どなたに申請というかそれを行えばっていうのが、

人材育成村田主査:今のっ、…

野田頭:FIS～小田原に所属～でまあ、会社のシステム上、FIS小田原に所属しています～、っでとりあえず、あの～回り回って、え～とこれから、飯塚所長の権限でっ、まああの～色々どこに～、行くかっていうのはお決めになられます～、ただ～、現状～あの～そういった要は～事務的な申請とかそういったものをする場合に、どちらに問い合わせたら私はよろしいんですかね。

人材育成村田主査:だよ～。

野田頭:そちらだけちょっとあの～本日中になくてもよろしいので、近日中にご回答いただきたいかなっていうのは1点ちょっと思い浮かびました。

人材育成村田主査:これに関してはなんか全く矛盾する事を…、

野田頭:お疲れ様で一す。

平松管理者:おつかれさまで一す。

野田頭:こちらだけ、・・・

平松管理者:あはははは。

人材育成村田主査:・・・いいかな。平松さん～更に混乱を君にさせるかなって。千葉の君の同期にも名刺渡してきてるから。あの2期生。あの、何でも良いから電話してくれと。只今の、長ったらしい、君にした話を、・・・。えっへっへっへ。でも、村田さん俺の直属の上司じゃないじゃないですか、って言ってきたやつはいないんで。今の質問に対する回答としては、さらなる矛盾を生んでしまったんだけど。

野田頭:はい。

人材育成村田主査:私の携帯直電、全然構わない。

野田頭:わかりました。

平松管理者:あの・・・ったら直で聞いて～。

人材育成村田主査:そう～。

平松管理者:又聞きして聞くよりは～。直にもう聞いて～。そういうもんだから。あの～こうやってほら、色々連絡～色んなところに繋がってって～、結局もうわかんなかったら～おつかれさまで一す。

人材育成村田主査:おつかれさまで一す。

平松管理者:手っ取り早いから。

野田頭:そうですね。

ここまでで大まかな話は終わり。後は出勤率の計算とスタッフさんが仕事を終えて戻ってくる。

派遣米田さん:忘れた。

平松管理者:じゃ明日まとめて頼むなっ。

派遣米田さん:あれ、牧野内が言ってたんだけどさ～。田口さんなんだったの？田口さん今日、ワクチン接種。

人材育成村田主査:おつかれさまで一す。

野田頭:おつかれさまで一す。

平松管理者:ワクチン接種で朝からだったから～。

派遣米田さん:11時、11時…働くとか言ってたのに。とか言ってたけど。

平松管理者:いやっ、俺は聞いてねえよ。休むって言ってたからちゃんと言ってねとはいってたけど。

派遣米田さん:牧野内、聞いてねえよっ俺そんなの。って怒ってたよ。

平松管理者:後で田口くんに言っとくわ。え〜と、…健診、…健診?

派遣米田さん:うん。

平松管理者:インキの派遣労働者みんなだいたい22日に受けてもらうようにしてる…。

業務終了時間のためざわつき。

人材育成村田:…も。

平松さん:…。

野田頭:全然……。現状はそういうことなので、だ、まあ、現場も決まってないわけなので、あのそういった条件で、就業時間でもこれから…。はい。私としては理解はしました。

人材育成村田主査:おつかれさましたー。で、えーと今日のうちに決着つけてやるぜい。って最初に言った有給の件だけちょっと1日貰える?

野田頭:あっはい。

人材育成村田主査:5月の末に〜、欠が12あるんだよ。

野田頭:はい。

人材育成村田主査:ちょっと俺、電卓弾かないと。1・2・3・4・5・6月までで〜、

野田頭:はい。

人材育成村田主査:あ、ごめん。2・3・4・5今ちょっと平松さんが協力しようとしてくれちゃってる?

平松管理者:大体20日稼働で、6ヶ月だと120で〜。

人材育成村田主査:120に対して、

平松管理者:120に対して12日

人材育成村田主査:12休んでるんで。108出てるのか。あれ?ちょっとまって。...120でしよ。でそっから12引く、

平松管理者:...100~...80%超えてますね。

人材育成村田主査:あっじゃあもう、ほぼほぼ確実だけど、

野田頭:はい。

人材育成村田主査:ほぼほぼ、確実なんだけど。

平松管理者:一応確認してごらん。

人材育成村田主査:...確認させて。

野田頭:はい。

平松管理者:...させて。

人材育成村田主査:万が1があるから。万が1があるから。

平松管理者:大丈夫だと思うよ。ただ、はっきりしてないから。ちゃんと.....。

人材育成村田主査:うん、...。ここはあれかなのだがしらくんの携帯きいちゃってもいいかい。

野田頭:あ~はい。

人材育成村田主査:...電でいいの?

野田頭:直電で問題ないです。

平松管理者:...ここにほとんどいますので。

人材育成村田主査:...

平松管理者:それか...立、この方に連絡いただいても大丈夫ですので。

人材育成村田主査:...。17時すぎちゃって...。まず間違いない...。本社に確認する。

野田頭:この携帯に...。

人材育成村田主査:...

ここで終わり

1:35:07