

インタビュー 「明日を拓く」

第236回

今年も3月7日、「東京ビッグサイト」で大学3年生対象の「リクナビSUPERスタートアップ★LIVE」が開催され、日遊協は「業界理解セミナー パチンコ・パチスロ編」と銘打ち「パチンコ産業合同説明会」のブースを出展した。その先頭に立って主催を牽引したのが人材育成委員会の前田竜哉委員長だ。マネジメント・カレッジ、人材育成フォーラムなど多彩な活動を担う前田委員長にその現状と今後について聞いた。

さ目に したい



ゲスト

人材育成委員会委員長

前田竜哉氏

プロジェクトが多岐にわたっても
熱っぽく積極策を語る前田竜哉委員長

——「産業合同説明会」が開かれ、日遊協はじめ業界各社のブースも多数出展され、華やかな就職シーズンの幕開けを飾りました。終わってみて、いかがですか。率直なところご感想をお聞かせください。

今回の「説明会」は 日程、天候もあつたが 物足りなさがあつた

前田 公式発表はまだですが、ルートによると会場を訪れた学生は2万5千人でした。ただ、その翌日の日曜日に行われたマイナビの合同説明会には5万人の学生が詰めかけたそうです。天候などの影響もありましたが、やや告知、集客努力に物足りなさがあつたのかなと思います。

ただ、日遊協としては、業界団体としてブースを出展させていただけるといえるのは、この合同説明会しかありませんので、これはこれでよ

まえだ・たつや

1976年生まれ。日本大学商学部卒。2000年ピーアークホールディングス(株)入社。採用、教育研修、人事企画、労務管理、福利厚生等、人事一般を担当。14年に関連企業のデライト・コミュニケーションズ(株)に移り、管理グループに属す。日遊協では14年4月から人材育成委員会委員長。

聞き手=「日遊協」編集部

かつたのではないかと思いません。しかし、今後には多くの課題が残されたと感じています。

——日遊協ブースをはじめパチンコ関連企業のブースのにぎわいはどうでした？

前田 パチンコ大好きな大学生の就職活動のスタートダッシュとしては、厳しかったのではないかと思います。感覚的なところでは、女子学生の来場者が大変多かつたように思います。われわれがターゲットとしているような層は、なかなか来てくれなかつた、という印象をもっています。

敢えて「合同説明会」小 数回に分ける「試み」を

解禁が3か月遅れ 学生は企業を絞り ブース寂しかった

——学生の採用活動解禁が例年より3か月延びましたが、その影響については？

前田 ことしの場合、エントリー開始が3月以降とされ、去年より3か月間余裕が生まれました。これを利用して、多くの学生が、企業研究やインターシップへの参加を通じて、企業をよく知る機会ができたと思います。そうした経験を積み、多くの学生は、あらかた企業の見定めも終わっているな、という印象も持ちました。

去年までですと、業界のことについて、何も知らない、まったくさながら感じの学生が多かつたように思います。とりあえず大きなブースに座って、話を聞かなくてはいけないという学生も多かつた。それだけに、会場での呼び込みもしやすかつたわけですが、今回は個々の業界のこの会社に行きたいんですというような学生が多かつたように思います。

そのためか、われわれのブースをのぞきに来てくれる学生の数も少なくなつてしまつたのではないかと思います。近くにマルハンのブースもありましたが、ここでも160人、日遊協ブースは251人でした。双方ともに昨年までなら600人を超えていました。

——会場でのブースの場所、位置も影響したのではないのでしょうか。

前田 駅から会場に来る途中、日経ANA、資生堂などの有名企業の説明会もありましたから、かなりの影響はあつたかもしれません。悪条件が重なつてしまつたという面もありますね。

7人の社員が熱弁 女性が特にうまい 相当練習積んでいた

——日遊協のブースでは、例年のように入社1〜2年の社員の方が説明役でしたが、マルハンなどは、入社前の内定者を説明役に起用したそうですね。

前田 こうした説明会では、よくある手法です。内定者の方が、一生懸命ですし、変に1年生や2年生を連れてきて、説明がもどかしかつたり

すると、飽きられてしまう場合があります。そこへ行くくと内定者などの場合は、ちょっとくらい説明が下手でも、内定者だから当たり前かという感じで抵抗感なく受け入れられるのではないのでしょうか。

——今回日遊協のブースでは、先輩社員たちが熱弁をふるっていました。内容的には、なかなかよかったですという声もあったように思います。

前田 全体の統括者として3人、先輩社員として4人で説明に当たりました。先輩社員たちは、それぞれの実体験を語ってくれました。人前で喋るのに慣れている方も多く、それなりの効果はあったように思います。

——女性は特にうまいなと感心させられました。

前田 そうですね。みなさん、相当トレーニングをしてきていたのだと思います。ありがとうございますね。そのほか、ボランティアでこの催しのサポートに来ていた皆さんには、本当に一生懸命やっていたいただきました。感謝したいと思います。それだけに、当初、600人という人数を目標として掲げていながら、達成できなかったことは、皆さんには大変

「パチンコ・パチスロ産業合同説明会」のブース前で、日遊協スタッフは女子学生にアプローチ。産業にとって今や欠かせない存在だ



申し訳ない思いでいっぱいです。出展しているほかの企業さんとも話をしましたが、走り始めの採用活動で、これだけ人が集まらなかったというところについては、やはりかなりの不満を感じておられたようです。

——近くに公務員や地方の県警もブースを設けていましたが、こちらもさっぱりで、かわいそうなくらいでしたね。

前田 いつもなら、ああいうブースはすごい人だからできたものですが。企業収益の回復を背景に、有効求人倍率は確実に上昇傾向にあります。少子化の影響もいよいよよ

強まってきました。そうしたことで、ことしの学生にはかなりの余裕が感じられます。今後は、業界としても、もつともつと採用活動には力を入れていく必要があると思います。

個別対応は効果的 お土産手に談笑し 遊技経験も有効で

——実際の学生の声としては、どんなものが印象に残りましたか。

前田 今年は比較的パチンコユーザーでもある学生が多かったように思います。まったく遊んだことがないという学生も、遊技台をそろえておきましたので、実際その前に座ってみて「へえ、こうやって遊ぶんですね」とか「楽しいですね」と言っているのが、印象的でした。

ブースの中というよりも、説明会が終わった後で、個別の話をしたり、台に触れたり、協賛のメーカーから提供していただいたお土産を手にとって、談笑しているときの方が、学生も嬉々としていたように思

います。レクチャー付きで打てるというのは、もしかしたら違う取り組みとして必要なのかなと思います。休憩がてらパチンコ台が打てるコーナーとかあったらいいと思いますね。

若い人を集めようとするなら、そうした集客のためのエンジンになるようなものも必要かもしれませんね。実際、こうしてパチンコ台を会場に設置することについては、どこの合同説明会も、とくに制限はないようです。ただ、業界の各企業のブースに遊技台を設置したところはありませんでした。台を置くこと「ああ、パチンコ業界」というように受け取られて、学生が敬遠して座ってくれないのではないかと考える企業もあると聞きます。どっちがいいのかというのは、一概に言えません。今後の検討課題だと思います。

採用活動は重要 近年通年の傾向あり 会員企業をお手伝い

——今後、どのようなことを考えられていますか。

前田 業界としての採用活動へのアプローチというのは、大変意味のある活動だと思っています。この業

界は、採用がそもそも難しい所です。こういう実態があって、その中で業界団体として、後押しができるということは、企業にも喜んでいただけたらと思います。

ただ、今回のように、東京ビッグサイトの大きな大きなところでポンと1回やって後は終わり、というやり方がいいのか、それとももっと小さい所で、常に出展しているようなやり方がいいのか、実は企業には喜ばれるのか。あえて、もう少し小さめのところをやって、1回のところを3回やってみるというような試みの方がいいのではないかと。来期にはそういう取り組みが必要になってくると思います。

日遊協の予算策定の中では1回ドーンとやりますというように建て付けになっていますが、これをやや縮小しても3回にするということとは可能なのではないかと思えます。従来ですと、学生の就職活動の第1期は4月から始まり、5月からは第1志望の企業に失敗して方向転換を計る第2期がはじまりました。第2期のところを集中して狙っていくというのも一つの手かなとも考えます。

近年、就職のための合同説明会

というのは、通年で行われる傾向にあります。パチンコ業界の各企業も通年で採用活動をやっているしやるので、そういうところでお手伝いできれば企業にも喜ばれるのではないかと思います。

業務量の課題あるが SNSを活かしたい 委員会に若い人を

——インターネットを利用した採用活動というのはどうですか。今回もかなり力を入れたようですが。

前田 SNSにどう結び付けるのかということだと思います。たとえば、登録無料の「LINE@」という機能が注目を浴びています。こうしたところに日遊協として登録してみるのも面白いかもしれません。スマホをもつ学生に直接アピールできるので効果が期待できます。

Facebook もありますが、学生たちにとっては、もはや当たり前でTwitter、Line を使って、どうやってスマホでマーケティングするかというのが、今の企業の課題となっています。日遊協の活動としても、



人材育成委員会での討議にも熱が入る前田委員長（右から2人目）

それが求められている。今回は、そうした新機能を使うところまではいきませんでした。今後の課題でしょう。

そうになると、運営を日遊協本体でやらなくてはならない。書き込みとかの作業をやらなくてはなりません。その辺の業務量との兼ね合いもありますし、これから詳細に検討していかなければならない課題だと思います。ただ、やれない理由を探せばかりいでは何もできないので、一

つ一つしっかりと検討していかなければならないと思います。そのためにも、もっと委員会に若い人がきてほしいですね。特に採用活動は若い学生相手ですので、そういう層に近い人に来てもらうと、もつといいアプローチができると思います。

「育成フォーラム」は 時代の流れを重視 女性を集める企画を

——人材育成委員会の活動としては、人材育成フォーラムもあります。こちらの方は、非常に活発に、しかもスムーズにいつているような印象を受けますが。

前田 これまでは、人事担当者を集めていろいろな情報交換を行うケースが多かったわけですが、来期については、女性をターゲットに、現場で活躍されている女性を集めて、いろいろな企画を考えたいと思っています。例えば、ホールで働いていますとか、メーカーで営業をやっています、開発にいます、というような方々を集めてみたいですね。昨今、政府からも、ダイバーシティ（多様性の追求）とかポジティブアクション（女性社員の積極登用）ということが、盛んにいわれています。業

界としてもそろそろそうした流れに参加していく必要があると思います。

上昇志向ある、ない 女性に二つのタイプ 無理矢理はダメ

——パチンコ業界は昔から、男の世界と言われてきました。そういう点で、取り組みは遅れていたかもしれませんが、一方、業界で働く女性たちも、仕事を通じて向上を計りたいという女性と、そうではない女性と二つがあつて、後者の方が圧倒的に多いというような現実もあります。なかなか難しいところですね。

前田 おっしゃる通りですね。上に上がりたくないという女性の方が、圧倒的に多いですね。これをどうやって、男子並みに上に上がりたい、上がってもいいという人に引き上げていくかが課題なのだと思います。ただ、私を見るところによると、上に上がりたくないというのは、自分で開拓していくのが嫌だというニュアンスを含んでいるのではないかと思っています。

結局、自分で開拓していく人のストーリー、キャリアモデルがないので、二の足を踏んでしまうのではな

いかと思います。これまで企業の側も、無理矢理にでもキャリアモデルをつくってきたところもあります。女性手帳をつくったりして、女性社員の奮起を促すような取り組みに努めてきました。

独自の事情を踏まえ 女性を全体として 引き上げる必要

ただ、そうして企業の期待を背負わされる女性の方から見ると、これが結構「重たい」。結局、ついでにられなかったというのが現実です。そうではなくて、やはり女性全体を引き上げていくような取り組みをしなくてはダメなのだろうと思います。現在の職場環境はそのままにしておきながら、ということでは、今後、女性がキャリアを描いていくというのはなかなか難しいと思いますね。

特定の人だけを幹部候補に引き上げていくというやりかたが、これまで成功してこなかったことほとんど原因ではないかと思つています。この業界に限らず、働く女性の全体を引き上げていくようにしている企業は、まさにそのダイバーシティーを実現されているのでは

ないかと思つています。

オーナーが特定の女性社員を幹部に登用するというのは良く見かけますが、それでは単なる「鼻頂」として見られてしまう。女性の場合、当然ですが男性のように腕力はなしいし、妊娠や子育てなど、いろんな事情もあります。それを本気で企業が考慮していかないと、受け入れてはもらえないだろうと思います。企業が女性を活用するというのは、男女をイコールで結ぶことではないと思います。決してイコールではない。この認識が重要なのではないかと思います。

接遇検定や秘書検定 女性自身の提言 「フォーラム」の柱に

——来期の目標は、やはり女性をテーマとしたものが中心となりますか。

前田 そうですね。来期は、女性が人材育成委員フォーラムに来て、何か自社に持って帰れるような企画を考えたいと思います。例えば、接遇検定や秘書検定を取って帰れるというようなものを用意するなどですね。他方、女性たちだけでいろいろなテーマで話し合い、その結果

を提言できるというような取り組みも必要です。この2本立てで行こうと思つています。フォーラムに来て何も持って帰れるものがないというのでは参加する意味がありませんからね。

——いずれは、女性版マネジメント・カレッジへということですか。

前田 1泊2日くらいで、いつかぜひそれを実現したいですね。ただ、それをいきなりやろうとすると無理が出るのではないかと思います。今度こういうものをやりますから人を集めてください、というのは実は企業にとつてはかなり乱暴な話です。そのままに日遊協のやっている人材育成フォーラムなどいろいろな催し、あそこに行くとか何かプラスになるようだ、というものがあつて初めて女性社員を送りだす企業側も納得してもらえらるうし、いろいろなハードルを越えられると思います。

むろん、送りだされる女性たちも同様でしょう。いきなり2階を通り越して3階へどうぞというのでは、ちよつとハードルは高すぎます。とりわけ、実際のホールで働く人を動員するというのは、なかなか大変です。そこに行くかどうか、

行って何をするの？という厳しい質問が、現場からは飛んできます。営業の現場は当然、成果を求めますからね。

順調な「店長等講習」 依存問題など含め よりレベルアップを

——店長講習についてはいかがでしょう。毎回、かなり盛況のようですよ。

前田 業界の中で業界団体としてやっているケースが少ないので、重宝されているのかもしれない。講習を受けられている方は、店長候補の方から実際に店長をやつてらっしゃる方もきますし、入社2、3年の方もいらつしやいます。かなり幅の広い方が来られるようになっていきます。非会員の企業からも足を運んでいたケースも増えています。

それだけに、もう少しレベルを上げていかないと、この先どうなのかなというところも考えています。他方、店長講習一般のニーズは非常に強いものがありますので、今後はもしかするとその前段階のものも用意する必要が出てくるかも知れません。

また、今後はとくに依存症の話が

入ってきます。依存問題PTと人材育成委員会の間で協調してやっていくことになりそうです。テキストも依存の話を入れ込んだ新しいものを、再来期くらいにはリリースしていきたいと思えます。

店長講習の中でも

むしろ講義しているかと思つていきます。依存症対策は、業界としては喫緊の課題ですからね。ガイドラインにも、そのようなことが盛り込まれていますし、今後は非常に重要な要素となっていくと思えます。

「マネカレ」の今後 若い人が経営層か 対象者を検討したい

——マネジメント・カレッジは、隔年開催ということになりました。確かに、大変な手間と費用がかかるものでしたからね。これまでの反省を踏まえて、今後はどういうものを目指しますか。

前田 マネジメント・カレッジは、とりあえず来期は開催しないというところが決まっています。確かに1



いつも明るい前田委員長。笑顔が途切れない▶

周したというような印象はありませんから、それは妥当な判断だと思います。ただ、対象者をこれまでよりも若い層にするのか、あるいはもつと上の経営者層にするかという問題があります。

——これまでは中堅幹部層を対象を絞つてやりましたね。

前田 わたしが人材育成委員会に携わったのは3年くらい前になりますが、その時にはいわゆるオーナーのご子息たちを対象にやろうかというようなことを考えていらしたみたいですね。

人事畑ひとすじに 「実際やってみれば なかなか難しい」

——最後に、前田さんご自身のこと

をうかがいます。お生まれは？

前田 昭和51年12月23日、天皇誕生日です（笑）。大学は日本大学商学部です。入学のときは税理士を目指していました。平成12年、新卒でピーアークに入りました。新人教育、店舗でのひと通りの仕事を学んでから、人事部に配属され12年、昨年からの会社に移りました。

——人事一筋に歩んでこられたわけですね。

前田 採用、教育研修、人事企画、労務管理と、この道一筋です。福利厚生も担当しました。

——企業の人事というのは、傍で見ているほど楽ではなさそうですね。

前田 若い人の中には人事に行きたいという人が割と多いようです。採用活動などを通して、そう思うのかもしれない。が、やってみると、それなりに大変です。奥も深い（笑）。——ご趣味は？

前田 強いて挙げれば乗馬ですね。パチンコ・スロットももちろん好きです。それから競馬も。今年はゴルフもやってみたいと思っています。

——本日は、お忙しいところ、ありがとうございました。