

# ホールの人手不足は深刻化へ

慢性的な人材不足を抱えるホール企業。新卒採用をはじめとする人材獲得の現状と今後はどうなのか。バックエックスの中村祐希営業本部本部統括マネージャーに話を聞いた。

**最低賃金の引き上げで  
人手不足に逆風も**

さらに厚生労働省では昨年7月に地域別の最低賃金の目安を決定。引上げ額の全国加重平均は26円と過去最高水準となった（東京都の最低賃金は時給985円、大阪府は同936円など）。この最低賃金の引き上げにより、「ホールと異業種との賃金の差がつきにくくなりました。現時点で人手不足が解消されないホールにとっては逆風です。何らかの対策をしなければなりません」と、アルバイトを含めた全体的な雇用への影響を推測する。

なお、外国人労働者については、風俗営業であることから、法令（出入国管理及び難民認定法）では認められておらず、昨年12月に政府が外国人労働者の受け入れ拡大を目的に成立させた改正出入国管理法でもパチンコ業は対象外であり、追い風にはならない厳しさがある。

中村本部統括マネージャーはこれらをつまえた上でホール企業の全体的な人手不足の解消として、「社員からの紹介によるリファラル採用、カムバック採用など色々な採用手法があります。ホール企業はこれらの採用チャネルの多様化を活用した人材獲得が必要です」と、様々な採用手法を取り入れる柔軟性を課題として挙げている。

少子化により売り手市場が続くなか、新卒者採用の現状は全体的に停滞気味だ。リクルート発表の「就職白書2018」による採用実績のある各企業の母集団をみると「減る」が「増える」を上回り、逆に新卒コストは「増える」が多い結果となっている。

この現状の中に加え、厳しい業界環境が続くホール企業の新卒者採用へのマインドはどうなのだろうか。

パチンコ業界に特化した人材採用支援を行うバックエックスの中村祐希営業本部本部統括マネージャーによると、ホール企業の場合、新卒者1人当たりの採用コストは200万円ほどかかるのが平均的で、2019年卒の新卒者採用は縮小傾向にあり、新卒者採用にかかるコストを抑えるホール企業が増えているという。

中村本部統括マネージャーは、「もはやインターシッピングが本来の職業体験ではなく、普通の採用フローとなっています。経団連では2021年卒入社

から、一連の解禁日の設定を廃止しましたので、今後は2年生で内定を出す、あるいは3世代採用など、早期化の波は止まらないと思います」とさらなる早期化を予測する。

パチンコ業界も、この早期化の影響を受け、「パチンコ業界を知らない学生がほとんどで、不人気ではなく不認知なのです。当然、人も集まらないため、早く動かざるを得ない状況になり、ある程度の母集団を作るために秋冬、更には夏のインターシッピングを始める企業が一気に増えています」（同）。

一方で、ホール企業が新卒者採用を縮小し、中途採用で人材を確保するケースが増えているという。業界環境変化に対応すべくホールの組織強化を図るうえで新卒者採用だけでは効率悪く、母数も足りないということのようだ。

中途採用は若年層採用と経験者採用に大別されるが、「新卒者に代わる」若年層採用は今後さらに活性化することが推測される。

リクルート「就職白書2018」より 2019年卒の採用活動の見通し  
(前年採用実績企業／それぞれ単一回答)

