のめり込み問題対策

求められる業界の対応

業界が取り組まなければならない重要課題のひとつであるパチンコ・パチスロへの依存問題。警察庁は、のめり込みによってパチンコ・パチスロファンに社会的問題が起こることがないよう、行き過ぎた遊技機の射幸性や過度に射幸性を煽る営業などを注視している。業界組織団体に対しても、のめり込み問題への更なる対策を求める指導がなされている模様だ。

昨年来、警察庁が行ってきた広告・宣伝の適正化の徹底を求める指導は、行き過ぎた広告・宣伝によってのめり込みで問題を抱えるパチンコ・パチスロファンが出ないようにするための指導と見ることができる。いわばのめり込み問題を生じさせない水際での対策だ。

一方で、実際にのめり込みによる問題を抱えてしまった人のケアをどうしていくかも大きな課題となる。

そのための対策として業界14団体は依存問題解決のための相談機関、リカバリーサポート・ネットワーク（RSN）を支援しているが、RSNはあくまでも相談機関。その先の「出口」のケアはまだできていない。相談から、回復、そして社会復帰まで、のめり込みの問題を抱えた人をケアできる一貫した仕組みを作ることが、のめり込み問題の出口までを見据え取り組みになる。

「一時の娯楽」として風営法で認められているパチンコ・パチスロ営業の根幹が崩れないように、業界が自ら動いていく必要がある。

対談 ギャンブル依存問題 出口支援を

一般社団法人 リカバリーサポート・ネットワーク 代表理事 **西村直之**さん

認定NPO法人 ワンデーポート 施設長 **中村 努**さん

ギャンブルの問題を抱える人たちの回復施設として12年前に設立された「認定NPO法人ワンデーポート」は、依存問題からの回復に加えて、最近ではその人たちの社会復帰までを視野に入れた活動を行っている。RSNの西村直之代表理事とワンデーポートの中村努施設長。依存問題と正面から向き合うふたりに依存問題の現状と課題を聞いた。

聞き手 本紙・野崎太裕

多様化する依存の背景

――ひと昔前、ギャンブル依存は「依存症」という病気という考え方が広まりました。でも、最近では「依存問題」と呼ぶ方々が増えてきましたね。

中村 ワンデーポートでも12年前の開設当時は「依存症は病気です」という言い方をしていました。私もよくわっていなかったんですが、当時は病気と言ったほうが社会的なウケが良かった。いま思えば、病気ということにすがった活動だったんですね。でも西村先生は、10年前に初めてお会いしたときから、「病気というより、病的だよね」というふうにおっしゃっていました。

西村 僕はその前から主に薬物依存の人たちの回復支援を続けていました。薬物では幻覚や妄想が出て逮捕や救急受診という形で問題が表れる、つまり入口が精神異常なんです。ところがギャンブルはお金の問題で、身体は元気です。しかも病院に来るお金がないというから、ますますややこしい。絶対的に医療に参入してこない人に対して「病気」と言うことにすごく違和感があったんです。

中村 私たちも、「ギャンブル依存症」と言われているものが、自分たちが問題として伝えたい言葉とは少し違って伝わっていることに気づき、数年前から、ギャンブル依存にも発達障害や知的障害などが背景にあるケースなど、個々でいろんな原因があることがわかってきました。そこで、これはギャンブルの問題と言ったほうがいいだろうということで、「ギャンブル依存問題」という言い方に至っています。

――ワンデーポートに来る人にも、12年の間に変化がありましたか？

中村 以前は、仕事を持ちながらも、ギャンブル依存でどうにもならなくなったという人からの相談が多かった。「背越しの金は持たない」というような、ある意味で「力のある」ギャンブラーですね。一方で、病院からの案内で来る人には「力のない」人が多かった。いま考えると、病院に行く人は病院に近いところにいる人たちだったんです。

――その状況が変わってきたのはいつ頃からですか？

中村 サラ金の総量規制などで、「力のある」人たちが破綻しなくなったことがあると思います。結果的に、もともと「力がない」から金銭管理ができないというような、明らかに社会適応が悪い人たちが増えていると思います。知的レベルが低いとか発達障害が見られるような人たちが多くなってきた感じです。

西村 薬物依存でも発達障害がものすごく多くなっているんです。以前は暴力団や暴走族など犯罪傾向の強い人たちがほとんどでしたが、今は人と接するのが苦手だから薬に逃げているという若い人たちが多くなっています。逆に言うと、ギャンブルに近いゲーム領域の時点で介入してもらえば、将来的なリスクはかなり減らせるかもしれません。一方で、いまギャンブルの参加者が相対的に高齢化しています。そうなると、高齢者ののめり込みの問題もこれから必ず起こってきます。

――RSNには年配者からの相談もありますか？

西村 多いですよ。ピークは20代、30代ですが、上は80歳ぐらいまでいます。

中村 ワンデーポートにもいま60代の人が4人います。

――ギャンブル依存に年齢は関係ない？

中村 60歳、70歳でワンデーポートにつながった人に聞くと、やり始めの年齢もかなり遅いですね。40年間やり続けているというのではなく、定年間際からのめり込んだという感じの人が多い。

西村 去年1年間でRSNには50歳以上の本人からの相談が140件ぐらい。これは初回だけですから、結構な数になります。仮に高齢者がパチンコ・パチスロで行きづまって死んでしまうといったケースが表面に出てきたら、これは娯楽としていいのかという議論になりかねない。そういう問題が起きる前に依存問題のインフラを整備することは、ある意味で業界にとっての保険だと思います。起こってからの対策費のマイナスはすさまじいですから。

のめり込み問題のセーフティネット

――ワンデーポートでは最近、入寮者の自立支援に軸足を移していますね。

中村 それはワンデーポートを早く出てもらいたいからです。ここでずっとミーティングをやっていても意味がない。それよりも、早く社会に復帰してもらったほうが私たちも嬉しい。そういう実績を評価してくれるような社会にならないかなと思っています。

――中村さんは地域のNPOとネットワークを作っています。それは入寮者の出口支援という目的ですか？

中村 そうです。ワンデーポートがいまお付きあいしているNPOは、私たちと同じように、NPOだからできることを地域のためにやっていきましょうという姿勢です。地域のNPOのイベントに参加することがワンデーポートの利用者にとってすごく役に立っています。

――入寮者の自立のための事業もやりたいですか？

中村 いま横浜市内では、NPOがコミュニティカフェやリサイクルショップなど様々なソーシャルビジネスを行なっています。そういう事業をワンデーポートでもできれば、ワンデーポートの入寮者も非常にスムーズに社会に戻ることができると思うんです。

西村 そのためには開発費が必要ですね。最初の基礎づくりにはお金が必要なんです。道路ができてしまえば、その道路をさらにつなげていけばいい。でも、走らせるまでが一番見えないし、お金もかかる。そこを支えてもらえれば、その後につながっていくはずです。

――ギャンブル依存問題の出口として、業界が支援していく価値は十分にあると思います。

西村 ワンデーポートにはすでに実績があるので、それを少しモディファイしていけば、本当に意味のある仕組みが作れると思います。

――ワンデーポートのようなNPOを業界が支援すると、どんなメリットがありますか？

西村 業界とNPOがしっかりつながることで、この先、社会の中でできることや、業界が本来やるべきことを探す作業が非常に具体的にできると思います。例えば中村さんはワンデーポートですごく広いネットワークを持っている。RSNも間接的にそういうネットワークとつながる。たくさんの同心円を重ね合わせることで、問題を持った人たちがより早く救われる。そういう仕組みをつくっていくことができると思います。これは公的資金ではできません。自由度が高いお金だからこそ、必要と思ったら即座にプロジェクトを立ち上げて取り組むことができるのです。

――若い人や高齢者など、依存問題を抱えた人たちの社会復帰までを業界が支援していく必要性は、今後どんどん高まっていきそうです。

西村 ワンデーポートの入寮者は減っているんですか？

中村 この3年間で新規入寮者の数はそれほど変わっていません。

――経済的な問題で入れない人もいる？

中村 たくさんいると思います。ワンデーポートに入寮するには、入寮時に22万円必要で、2カ月目からは16万5000円です。支援する家族に経済力がないとなかなか難しいのが現状です。

――費用を無料にしたらどうでしょう？

中村 二つの可能性があると思います。一つはホームレスの自立支援センターから、「引き受けてください」と頼まれるような、もともと社会適応の悪い人が来る可能性。もうひとつは、無料にすることでもしかしたら経済力のない「力のある人」たちが来る可能性です。私はどちらかというと後者を期待したいですね。

西村 無料化にはメリット、デメリットがあります。RSNは電話相談を無料にしていますが、無料にするからこそ実態がわかることもある。中村さんが言ったことはすごく大事です。無料にして数を増やしたいのではなくて、自分たちがキチンとケアできるのはどういう人たちなのか、そういったことも一度門戸を広げないとわからないんです。無料にするのは大事業です。でも、この大変なことをあえてやるときに、依存問題を抱えた人たちを本来だれが支えるべきかが、初めて議論になると思います。

――パチンコ依存の人に対してはパチンコ業界が支援すべきということですか？

西村 もっと広い視点での議論が必要でしょう。ゲームの引きこもりや、オンラインゲームののめり込み問題など、ギャンブル以外にも同じようなパターンの依存が問題視されたときに、「中村さん、こういう若い人たちも一緒にやってくれませんか？」という要求に応えられれば、ギャンブル依存予備軍というような人たちの受け皿としても成り立つ。それは「病気」ということで一律化していないから可能になると思うんです。もっと早い段階で、いずれその中の何割かは必要とするから、いま解決しましょうという仕組みがあれば、適応のうまくいかない人たちのケアもできる。私はそこが疾病モデルから離れた次のモデルになるような気がします。

――それは医療の分野ではできない？

西村 医療では病名がつかないと診察費が出ない。結局、入口がものすごくしぼられます。そこをあえて無料にすることで入口を広げる。出口をたくさんつくるためにはすごく重要なことだと思います。娯楽は社会にとって必要ですよね。娯楽がなくなったら世の中はものすごく面白くなくなります。こんな世の中に生きていてもつまらないからと、うつになる。人々が楽しむために多少のリスクは必要なんです。その必要性をどううまく支えていくかという問題でもあります。

――若い人たちの将来的なリスク回避にもつながりますね。

西村 ゲームにのめり込んでいるような人たちが社会に出たとき、何らかの問題を起こす可能性は低くありません。逆に言うと、ギャンブルに近いゲーム領域の時点で介入してもらえば、将来的なリスクはかなり減らせるかもしれません。一方で、いまギャンブルの参加者が相対的に高齢化しています。そうなると、高齢者ののめり込みの問題もこれから必ず起こってきます。

――RSNには年配者からの相談もありますか？

西村 多いですよ。ピークは20代、30代ですが、上は80歳ぐらいまでいます。

中村 ワンデーポートにもいま60代の人が4人います。

――ギャンブル依存に年齢は関係ない？

中村 60歳、70歳でワンデーポートにつながった人に聞くと、やり始めの年齢もかなり遅いですね。40年間やり続けているというのではなく、定年間際からのめり込んだという感じの人が多い。

西村 去年1年間でRSNには50歳以上の本人からの相談が140件ぐらい。これは初回だけですから、結構な数になります。仮に高齢者がパチンコ・パチスロで行きづまって死んでしまうといったケースが表面に出てきたら、これは娯楽としていいのかという議論になりかねない。そういう問題が起きる前に依存問題のインフラを整備することは、ある意味で業界にとっての保険だと思います。起こってからの対策費のマイナスはすさまじいですから。

――とても前向きな活動に発展していけそうですね。

西村 ものすごく前向きですよ。日本にいままでなかった新しい民間支援と、世界レベルに通用するサポートの門が開けると思います。

――中村さんの描いていることが現実になっていけば、損得で考えれば業界にとって圧倒的に得な気がします。

西村 もちろんです。中村さんが考えるプロジェクトへの出資は、トラブルが起こったときのリスクなどから考えれば安いものだと思います。そこが機能してきちっと出口が見えてくると、いまRSNに出してくれているお金の価値が何倍にも大きくなります。

――のめり込みの問題は業界にとって喫緊の課題です。ぜひ、このメッセージを多くの人が受け止めてくれることを願っています。今日はありがとうございました。

第6回

“欲しい”人材になる

転職理由を振り返るべき

㈱パック・エックス キャリアサポート部 統括リーダー **椎名保之**

これまでは中途採用事情や評価基準、入社に際しての心構えなどについて紹介してきましたが、今回は中途入社の失敗事例について紹介します。

大手法人に新卒で入社したA氏は、同期の中でいち早く店長まで昇進しました。順調にキャリアアップしたA氏でしたが、離職率が低い同社では、店長より上のポジションの空きが少なく、年功序列の風土も若干残っていることから、店長以上の役職を目指すことが難しいと考え、より高いステージで働く場所を求めて転職に踏み切りました。

転職に際し、複数の企業の面接を受け、最終的に5店舗のホールを展開する企業に入社を決めました。3カ月の店舗勤務を経験後、本部へ転勤して全店を統括するという、転職事例としては珍しい条件でしたが、社内改革を推進していくポジションを任せるという、本人の一番希望する条件での転職となりました。

転職先のホール企業は、大がかりな営業施策の変更もなく、出店も止まっていた状況が続いたため、業績は年々下降傾向にありました。競合店と比べ、立地や台数での優位性がなく、営業での差別化も図りづらい状況の中、経営陣は土台から組織を作り直さないと、企業の未来がないとかねてから懸念していたようです。

そこで、惰性とも思える会議を続け、営業を立て直そうともしない組織に風穴を開けるため、A氏の採用を決断しました。社員が自ら考え、行動できる自走式の組織へ作り替える。その改革の旗振り役を期待してのことです。

A氏を採用した経営陣は、まずは店舗の制度や業務内容を改善することも期待し、本人もそれを望んで転職したものの、いつしか前職の整備された環境と転職先の現状を比較しながら、問題点ばかりに目がいってしまうようになっていました。また、A氏が思っていたほど、改善するだけの権限が十分に与えられなかったこともあり、それらが不満となって店舗勤務後に会社を去ることになってしまいました。

まずは、新しい環境に適合でき、良好な人間関係を構築しようという心構えがあれば、このような結果にはならなかったと思います。

また、A氏の評価は前企業のものであり、その評価は周りのサポートがあったからこそ、という認識があれば違った結果になったのではないかと考えます。

私は、入社が決まった転職者全てに、「慣れない環境で想像を超えるような障害なども出てくるかもしれません。その時は、ご自身の転職動機を一度立ち止まってよく考えて下さい」とアドバイスしています。

待遇や福利厚生などの改善を求めて転職する方は別ですが、やりがいや裁量権など、目に見えづらいポイントを重視して転職した方は、転職前と後の会社の環境面の違いをより敏感に察知する傾向にあるようです。

だからこそ、当初の転職動機に立ち返り、自分が何を求めて転職し、企業が自分に何を求めているのかを振り返ることが大切になります。

しいな・やすゆき
ホールスタッフや販売業、企画、営業などの経験を経て、2006年にパック・エックスへ入社。
自身の転職経験を活かして、これまでに1500人以上にのぼる求職者の転職相談を行う。企業も全国で数多く担当しており、人材紹介部門の統括責任者として、双方の採用問題の解決に尽力している