



トップメッセージ

Top Message

株式会社USEI 代表取締役社長

朝川 康誠

ASAKAWA YASUNARI

新卒で銀行に就職し本店勤務するも保守的な体質に失望し退職。オーストラリアで生活していたが父親に請われて帰国。パチンコホール大手某社に就職しパチンコビジネスの基礎を学ぶ。その後、父親の創業した株式会社USEIに転じ、2008年より現職。2012年に立教大学大学院でMBA取得。



人間が人間らしい生活を送る5大要素

衣食住医遊

人間は1500kcalの栄養素と2ℓの水があれば、日々生きていける。でもそれだけで人は楽しいのだろうか？

必要なもの以外は、不必要だろうか？究極的に言えば、すべてが不必要とも言える。パチンコだけが不必要ではなく、

旧来の衣食住以外はすべてが不必要。人類は不必要的ものを必要としてもらうようなイノベーションを起こしてきた。

人生を彩る多くの選択肢があることで、人は豊かな生活を送れる。

高価格なものから、**低価格**なものまで、選択の幅の広いことが生活の豊かさにつながる。

メンコから世界一周クルーズまで、人類は楽しみ、笑顔でいるために生まれてきた。

人生には遊び、エンタテインメントが必要だ。

トップ対談

Top Talks

「新しい」への挑戦

朝川 康誠
株式会社USEI
代表取締役社長



中岡 伸夫
グローリーナスカ
株式会社
代表取締役社長



■ グローリーナスカ株式会社 中岡社長とのトップ対談

2022年5月に、グローリーナスカ株式会社の中岡伸夫社長と弊社代表の朝川が「“新しい”への挑戦」というテーマで対談を行ないました。朝川は、異業種から学ぶことがとても重要だと考えており、USEIでは、日頃から製造業やアメリカのサービス業を視察し、勉強しています。対談では、まず業界動向から業界予測について、メーカー側の視点とホール側の視点で意見交換し、次に経営者として「トップの役割」や「組織論」について話が進む中で、「新しいことに挑戦する難しさと重要性」において、同じような見解をもっていることがわかりました。今回は製造業であるグローリーナスカ様との対談を通じて、サービス業に製造業のノウハウを入れていくことの重要性を再確認いたしました。

今後もこの知見を活かし、USEIのサービスレベルをさらに上げて参ります。



対談内容

「生き残り」と「共存」

朝川 康誠
株式会社USEI
代表取締役社長



高橋 徳行
武蔵大学副学長
※役職は対談時



■ 武蔵大学副学長 高橋徳行教授とのトップ対談

2017年8月に武蔵大学副学長の高橋徳行教授と弊社代表の朝川が「『生き残り』と『共存』～ケーススタディに見る企業の生き残り戦略～」というテーマで対談しました。この対談の中では、最初から共存を狙うのではなく、本気の覚悟のその先にこそ共存が起こりうるということ、また同じ土俵で戦わないというポジショニング戦略の考え方について話は進みます。最終章では、経営とは何か（経営のロマン）についても、色々と意見交換をさせていただきました。今回の対談から得られた様々な知見は、USEIが地域において価値ある存在として、より良く共存していくために活かされています。



対談内容

「品質経営」へ舵を切れ

朝川 康誠
株式会社USEI
代表取締役社長



内田 哲
飯能信用金庫
会長
※役職は対談時



■ 飯能信用金庫 内田哲会長とのトップ対談

2018年2月に飯能信用金庫の内田哲会長と弊社代表の朝川が「『品質経営』へ舵を切れ」というテーマで対談を行いました。対談は、まず埼玉県の経済についての話から始まり、知名度がない地区へ進出する際のブランド構築の難しさについて、意見交換をいたしました。さらに、競合が群雄割拠している中での、ポジショニング戦略について話が進みます。ここでは弱者の戦略について語られました。本対談を通じて、金融機関とパチンコホールという全く業種が違う企業であれども、本質的に大切なことは同じであり、それは、人材を育成し、「地域に必要とされる企業となる」という視点が重要であるということが確認できました。

今回の対談で再確認できた知見を、今後もUSEIの経営に活かし、常にチャレンジを続けて参ります。



対談内容

USEIの未来を拓く

朝川 康誠
株式会社USEI
代表取締役社長

結城 義晴
立教大学大学院
ビジネスデザイン
研究科 教授
※役職は対談時



■ 立教大学大学院 結城義晴教授とのトップ対談

社長の朝川は、立教大学大学院ビジネスデザイン研究科時代の恩師である結城教授（現株式会社商人舎代表取締役）と「ナレッジ・マーチャント（知識商人）がUSEIの未来を拓く」というテーマで対談を行いました。

サービス業におけるナレッジ・マーチャントの役割とは何かについて、また、業態のイノベーションや、21世紀のチェーンストア・マネジメントについても、USEIの今後に触れながら意見交換させていただきました。

この対談で得られたヒントは経営にフィードバックされ、経営品質の向上に繋がっています。



対談内容

クレドと7つの行動指針

Credo And Seven Action Guidelines



USEI発パチンコ・イノベーション 不滅理由から存在理由へ Pachinko Innovation

かつて、オランダの歴史・文化史家のホイジンガは、人間をホモ・ルーデンス（=遊ぶ人）と称しました。

人は誰でも、自分なりの息抜きや遊びの方法を持っています。それがパチンコという人も少なくありません。ですから、仮にある日、日本中のパチンコホールが一斉にシャッターを閉じたりしたら、ストレスを溜めた人が巷にあふれてしまうかもしれません。そう考えると、パチンコは不滅です。しかし、残念ながら現在のわが国においてそれは、「無くなったら困る人もいる」という定義であつて、「ぜひ在ってほしい」という存在理由にまでは至っていません。

わが国の手軽な娯楽として発展してきたパチンコ。しかし、いまのパチンコは一部の限られたユーザーに支えられているのが実情です。サラリーマンのお小遣いが4万円を切るなか、30分で1万円が消えるパチンコがスタンダードでよいのでしょうか？

私たちUSEIは、パチンコ・イノベーターとして、パチンコをギャンブルではなく、カラオケやカフェや映画、ゲームセンターのような日常の娯楽に位置付けし直すため、“いままでのパチンコ業界の常識”にNOを突き付けていきます。

社会生態学者のドラッカーは、「イノベーションが変化をつくり出すと考えられているが、そうであることは稀である。」と言っています。

成功するイノベーションは、既に起こった変化を利用します。変化そのものと、それが知覚され受容されるまでのタイムラグを利用するのです。しかたがないから低玉貸し営業をやるのではなく、いち早く本気で低玉貸し営業に取り組んだUSEIだからこそ、イノベーターの資格があると自負しています。イノベーションとは、お客様にとっての価値と満足の創造に他なりません。従って、イノベーションに優れた企業は、イノベーションの評価を会社利益の大きさによってではなく、お客様の満足度によって行います。イノベーションについて発すべき第一の問いは、これはお客様の立場でみたとき正しい方法なのかと

いうことではないでしょうか。

USEIは、遊技機だけに頼らない、老若男女多くのお客様に楽しんでいただけるパチンコのスタイルをつくるため、日々努力しております。そして、是非在ってほしいという店、是非在ってほしいという企業、さらに、是非在ってほしいというパチンコを実現してまいります。

私たちちはギャンブルのパチンコに反対です。



アミューズメント業界のLCC

LCC in the Amusement Industry

LCC

®

株式会社USEIでは「LCC」を
商標登録しています。



アミューズメント業界のLCC

規制の厳しいアメリカの航空業界にあって、サウスウエスト航空が飛行機を「空飛ぶバス」と位置づけ、飛行機を特別の乗り物でなくしてから数十年。日本でもようやくLCCと呼ばれるコストを削減して低価格を実現している航空会社による飛行機が、本格的に運航されるようになりました。

LCCの特徴は、過剰なサービスを削減して、輸送という基本的かつ本質的なサービスを格安で提供している点にあります。例えば、サウスウエスト航空の場合、短距離国内便に特化する、機内食を出さない、機体はボーイング737に限定し整備の手間を少なくする、乗り継ぎサービスをしない…。長距離路線は別として国内の移動であれば、安く乗れる分、座席が狭くても機内食が提供されなくても、これで十分であることはサウスウエスト航空が1973年以来コロナ前の2019年まで47年連続で黒字を続けていることでわかります。

私たちは、アミューズメント業界のLCCを標榜しています。即ち、低価格で安心してお客様に楽しい時間を過ごしていただける店づくりを進めています。安くても新台も入れ、人気台を揃え、自動計数機を入れ、そして従業員のサービスを高める努力をし続けています。サウスウエスト航空がそうであるように、**私たちのローコスト経営を支えているのは、従業員の生産性の高さであり、日々改善に取り組む前向きな企業風土なのです。**

パチンコホール業界では4円パチンコの稼働がつかないので、しかたなく1円パチンコで営業する店もありますが、それではお客様に失礼だと思います。私たちは低価格で遊技していただけるよう本気で日々ビジネスモデルを磨いています。つまり他社が遊技料金を真似ることはできるかもしれませんが私たちの経営ノウハウは簡単に真似できないものと自負しています。

新業種への挑戦 <Logoの変遷にみる> Challenge for New Industry

新しいパチンコ “業種” へ

“DAY 1” と “DAY X”

アマゾンには「Every day is still Day One
毎日が常にDay One(初日)である」という
フィロソフィーがあります。ロゴにあるゴープラの‘g’の
文字は、よく見ると‘8’の字に見えますが、
当時客数がわずか8人だったことに由来します。
私たちは、DAY 1を忘れることなく、既存のパチンコとは
違う新しい業種誕生の日 DAY X(エックス)を目指します。



gopLa
JUST GOOD PLAY



どこにでもあるパチンコ業態



業界は右肩あがり
ゴールデンプラザは右肩さがり
=行く価値がないパチンコ業態



私たちのポリシー Our Policy

Our Policy

1. ゴープラは、常に正しいわけではありません。

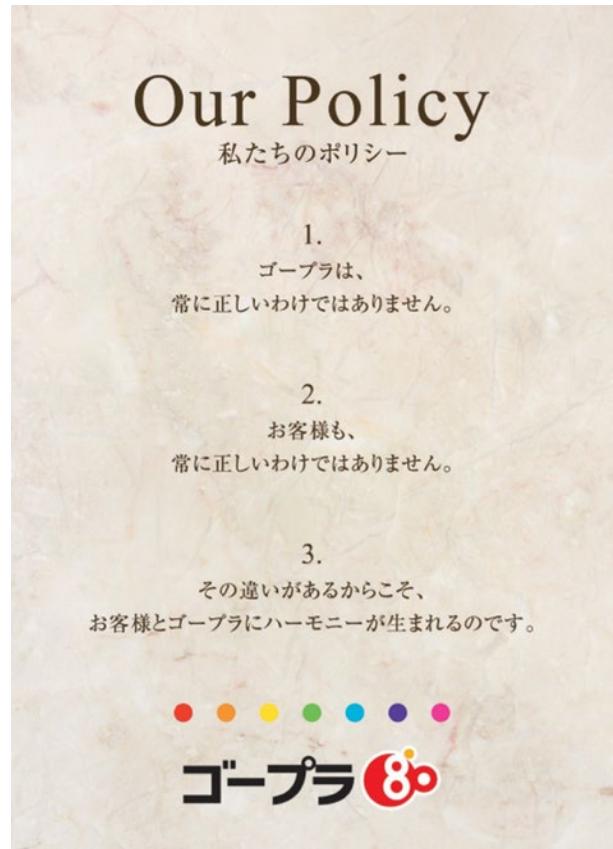
ゴープラが、お客様に良かれと思ってしたことなのに、お客様に楽しい時間を持つことに繋がっていないことがあります。これは、「お客様のために」と考えたから、傲慢になってしまったのです。ゴープラは「お客様の立場で」という真摯な考え方を忘れずに、謙虚に振る舞う努力をし続けます。

2. お客様も、常に正しいわけではありません。

「お客様は神様です」というフレーズがありますが、不正をしたり他のお客様に迷惑をかけるお客様は神様でしょうか？善良なお客様、および従業員を守るために、ゴープラは不良客には厳しく対応します。また、お客様のご意見がいつも正しいとは限りません。ひとりのお客様のご意見が多数のお客様のご意見を代表しているとは限りませんし、お客様ご自身がどうして欲しいのかおわかりでないこともあります。ゴープラは、一部のお客様や声の大きいお客様のご意見にだけ耳を傾けるのではなく、サイレントカスタマーの“声なき声”こそ聞く努力をし、本当にお客様が求める店づくりをし続けます。

3. その違いがあるからこそ、お客様とゴープラにハーモニーが生まれるのです。

お客様とゴープラに違いがあるのは当たり前です。問題は、それをどうわかり合うかです。わかり合えれば、そこに解決策が生まれます。それが、ハーモニーです。ハーモニーは、お客様とゴープラが、互いを尊重し合いバランスしている状態です。歌を“ハモる”とき、低音・中音・高音のパートは、それぞれ独立していて混ざり合うことはありませんが、“一体感”を醸成します。いわば、「和して同ぜず」の状態です。ゴープラは、クレドを忘れてお客様に上辺だけ合わせるような失礼なことはしません。お客様とゴープラが、「和して同ぜず」の健全な関係を築けるよう、努力し続けます。



価値のある時間と空間の創出

いくら低価格でも、料理がまずくて、店が汚れていて、店員のサービスが悪い飲食店は最悪です。何故なら、お客様は我慢して食事をすることになるからです。

嬉しいことに、私たちが運営するゴープラの各店には、「遊技料金が安い割には、設備がいいね。」「低貸専門店にしては、新台も入ってるね。」等のお客様の声が多数寄せられます。

私たちが目指すアミューズメント業界のLCC、そのモデルはアメリカのサウスウエスト航空です。同社がカットするのは余分なサービスであり、必要なサービスはそのままです。つまり、安からう悪からうではありません。

大胆なことですが、USEIは安からう良からうに挑戦し続け、より価値のある時間と空間を創出してまいります。



お客様は「ゴープラ応援団」

お客様の声を聞くより、遊技機メーカーの声を重視する会社がパチンコ業界では大半を占めております。

なぜなら、遊技機メーカーに嫌われると営業ができない時代が80年間も続いたからです。

USEIはお取引先も大切にしますが、お客様の声を、**聞いて、聞いて、聞いて、聞いて、聞いて、常に進化していくことをお約束いたします。**

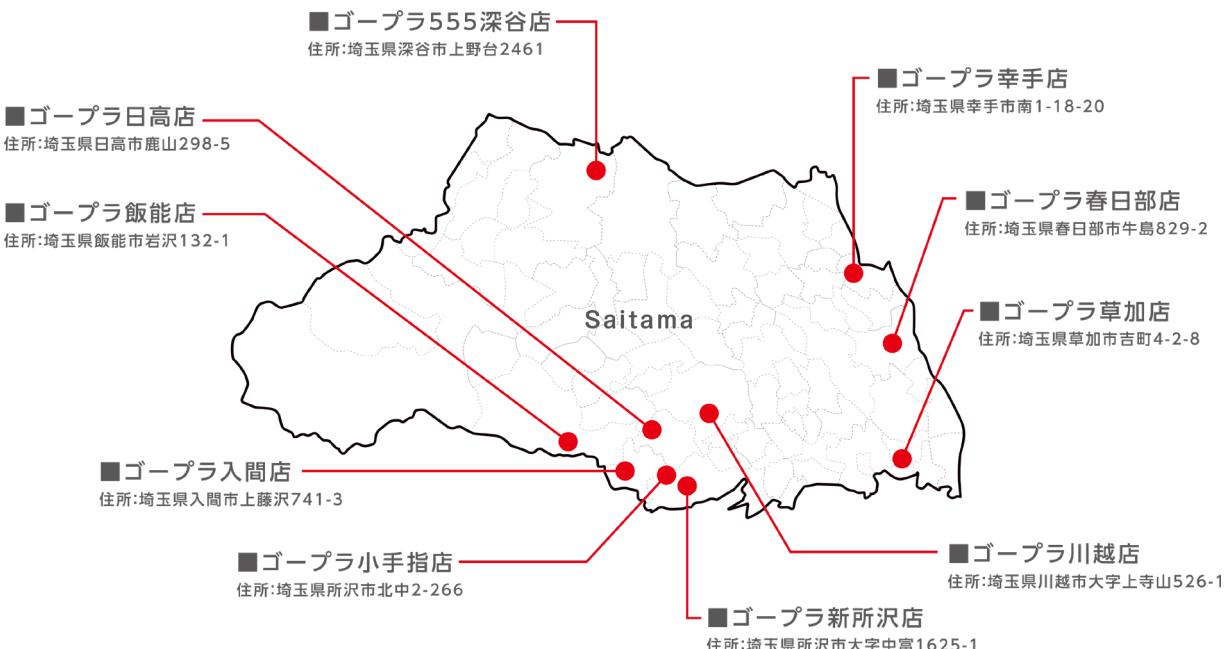
ゴープラに来店してくださるお客様は、「**ゴープラ応援団**」です。

私たちの営業の姿勢に共感してくださり、「ゴープラ頑張れ！」というお声をかけてくださるのです。

応援してくださるお客様の声を励みに、私たちは業界の常識・慣行を破壊していきます。

店舗案内

Store Location



楽しくて、能力が伸ばせて、 働きがいのある会社づくり

「木目を見よ。人間も木目もなかなか変わらない。その木目が柾目（まさめ）ならば天井板にする。そうでなければ床柱のように床材にする。」と言ったのは荻生徂徠であり、「人材」という言葉はここから生まれたようです。

人を木材に喩えるとは怪しからんという人がいますが、これは人には強み、弱みがあり、それはなかなか変えることができないので、強みを活かせるチャンスを与えることで（適材適所）、好結果が期待できるということを言ったに過ぎません。

辞書を引いても「人材」とは、才能があり役に立つ人、有能な人物のこととありますので、わざわざ「人財」と言い換える必要もなさそうです。ですので、そのまま「人材」といってもよいのですが、「人材」の持つ意味のうち、特に“才能”および“プロフェッショナル”という意味を強調して、USEIでは「人才」という言葉を使っています。従って、USEIの「人材開発」は、従業員の才能を伸ばし、プロの仕事ができるようにすることに主眼をおいています。プロとは、自分の持つ専門性を発揮して社会的な“価値”を生み出し、それに対して報酬を得る人をいいます。学生には100点がありますが、プロの仕事には100点というものはありません。絶えず、レベルの向上に挑戦し続けることが求められます。

「人材開発」を通じて、**楽しくて、能力が伸ばせて、働きがいのある会社**づくりをしているUSEIが求める人才像は、次のとおりです（パチンコをするかどうかは問いません）。

- ・既存のパチンコ（産業）が嫌いな人
- ・パチンコを安価で安心して遊べる日常の娯楽に変革する苦労を一緒にしてくれる人
- ・向上心があり自ら変化することを楽しめる人
- ・他人と同じと言われるのが嫌な人
- ・早く出世したい人

こんな人は、ぜひ一緒にパチンコ業界にイノベーションを起こしましょう！



専務取締役 経営本部長

嶋内 仁

出身校：慶應義塾大学 大学院
SDM研究科（後期博士課程）

教育体系

Education System

年代	能力の段階	等級	職 位		研 修	課 題 図 書 ・ D V D レ ポ ト	ア メ リ カ 視 察 研 修
			ラ イ ン	ス タ ッ フ			
40代以上	アドミニストレーション ①経営の遂行責任を負う	12等級		本部長			
		11等級		副本部長			
	マネジメント ①トータル効果で考えられる	10等級	エリア長(上級) 統括店長(上級)	部長	社外MBAプログラム		
		9等級	エリア長 統括店長	副部長	経営幹部養成研修		
	マネジメント ①システムが作れる ②数値責任を負う	8等級	店長(上級)	課長(上級)			
		7等級	店長	課長	店長育成研修(きめ細かく学びやすい全23単科制)		
	マネジメント ①作業割当ができる ②教育できる ヘッド ①技能が習熟している ②数値を維持できる コントロール ①作業に翻訳できる ②数字が変えられる	6等級	1st AM	係長(上級)	監督者研修(マネジメントの実務を学べます)		
		5等級	2nd AM	係長	新任監督者研修(マネジメントの基礎を学ぶ1Day研修)		
	オペレーション ①自分でその作業ができる ②採用される提案ができる	4等級	3rd AM	主任	新卒導入研修 (社会人の基礎をしっかり学べます)		
		3等級	一般職	一般職			
		2等級	一般職	一般職			
		1等級	一般職	一般職			

5ない主義

USEIは年齢・社歴・国籍・性別・学歴を問わず、
完全実力主義です。

ゴープラポイントプログラム

gopla point program

ゴープラ・ポイント プログラム とは？

パチンコにイノベーションを起こし、ギャンブルではない気軽な遊びに昇華させ、お客様に「楽しい時間」を提供するのに、私たち自身が「働き」「遊び」「成長する」ためのしくみを取り入れたいという想いから、このプログラムは生まれました。報奨は体験という「コト」。一度やってみたかったけれど、高価で手が届かなかったコト、興味はあるけれど自分でお金をしてまでやろうとは思わなかったコト等、あなたの世界を広げられる「コト」メニューをご用意しました。

GPを貯める

各種研修等を実践してGPを獲得します。

GPを使う

GPIに応じてメニューを利用できます。

メニューは、自分自身で利用するだけでなく、ご両親や家族、恋人等、大切な方にプレゼントできます。この場合、あなたは、大切な方が喜んでくれて、大切な方から感謝されるという体験ができます。

課題図書・DVD紹介

課題図書・DVDの感想文を提出することで、ゴープラポイントGP(ゴープラポイントGP)を獲得できます。チェーンストアや経営、スキルアップ系まで幅広く揃えています。

- ・岩瀬大輔『入社1年目の教科書』ダイヤモンド社
- ・渥美俊一『小から大への成長法則—ビッグストアづくりの急所』商業界
- ・稻盛和夫『稻盛和夫の実学—経営と会計』日経ビジネス人文庫
- ・佐藤等・上田惇生監修『実践するドラッカー【行動編】』ダイヤモンド社
- ・鈴木貴博『戦略思考トレーニング』日経文庫
- ・鶴岡公幸・松林博文『MBA経営キーコンセプト』産能大学出版部
- ・サイゼリヤ『安さ美味さで客は来る』
- ・「問題解決！図解でスッキリ」など



スペシャルメニュー紹介

USEIが推奨する遊びや余興、サービスの体験メニューの中から、人気のメニューを紹介します。

10000GP

鈴木演芸場での寄席体験
(お弁当付き・ペア)



8000GP

アメリカ研修 参加権
(永久権利)



20000GP

国立劇場の一等席で
歌舞伎鑑賞体験 (ペア)



30000GP

奇跡のレストラン
'カシータ'
ディナー体験 (ペア)



80000GP

プロが選ぶNo.1旅館
和倉温泉「加賀屋」宿泊体験
(ペア・交通費自己負担)



アメリカ研修

Overseas Training

USEIでは、2012年から、毎年異業種を視察するアメリカ研修を開催しています。

ゴープラポイントプログラムのポイントを貯めた社員はアメリカ研修へ参加することができます。新型コロナ以前には、すでに、社員（2年目以上）の51%が一度はアメリカ研修に参加し、そこで得た知見が日々の営業に活かされています。



事前勉強会



月会費\$10 フィットネスジム



何でも試食OKの店



アメリカではバナナが重要



食パン食べ比べ



地元の低価格大衆カジノ



In-N-Out Burgerにて



ウォルマート前集合写真

先輩社員より

Voices

アルバイトから新卒入社



小手指店 1stアシスタントマネジャー
緒方 悅介
早稲田大学

■ 入社動機（理由）

私は入間店でアルバイトをしていました。入間店は全国でもトップクラスの稼働率を誇るお店で、たくさんのお客様が低価格で安心してパチンコを楽しんでいます。そのような光景を入間店で目にし、世間ではよくないイメージを持つ人も多いパチンコホールでも、ゴーブラは必要とされているのだと実感できました。USEIはギャンブル性が強くお客様から暴利を貪っている既存のパチンコ業界を変えようと真剣に取り組んでいます。簡単にできることではないですが、その大きな挑戦に自分も参加したい、パチンコ業界を本気で変えてみたいと思い、大学卒業と同時に入社を決意しました。

■ やりがい

USEIは失敗を恐れずに挑戦することが求められています。失敗しても、よく失敗したと褒められる、珍しい会社です。私は春日部店のグランドオープン前から勤務しましたが、新規出店に携わった経験はなく、たくさん失敗しました。しかし、その失敗からたくさんのことが学び取れ、自分自身が成長していることを実感しています。入社年数や年齢など全く関係なく、自分の頑張り次第ですぐに昇進できるという他社にはない環境が整っていますので、どんどん挑戦し、どんどん失敗して学ぶことで自分自身が成長できている点に非常にやりがいを感じています。

パチンコ未経験で 新卒入社



入間店 店長代理
八木田 春菜
筑波大学

■ 入社動機（理由）

就職活動を進める中で、「衣食住医遊」というメッセージに共感しました。既存のパチンコ業界にイノベーションを起こしたいという創造的なビジョンや、自己育成をはじめとする充実した教育体制に魅力を感じ、入社を決めました。また、USEIは「5ない主義（年齢、社歴、国籍、性別、学歴を問わない）」を掲げ、完全実力主義で評価しています。入社の時にはそこまで強く意識していませんでしたが、実際に働いてみると本当にその通りだと感じています。

■ やりがい

USEIは、積極的な姿勢をとにかく評価してくれる会社です。私は入社するまでパチンコ・スロットについて全く知りませんでしたが、頼りがいのある先輩がその都度フォローしてくれるので、新しいことにも安心して挑戦することができます。「もっと自分が関われる仕事を増やしたい」という私の前向きな気持ちに応え、信頼して仕事をさせてもらえることが今のやりがいになっています。また、USEIはまだ女性社員が少ない会社なので、今の自分の取り組みが今後のモデルケースになっていく可能性があり、まだ誰もやっていないことに挑戦できることもやりがいの一つです。

新卒入社→転職→再入社



川越店 店長
狩野 聰
拓殖大学

■ 入社動機（理由）

USEIの人を見る姿勢は異次元です。新卒で入社しそのあと他社を経験しましたが、他社で感じたのは「人に興味がなさすぎる」ことでした。しかしUSEIは違います。本部からも「〇〇さんは最近一段とレベルアップしてきたみたいだね」と店舗で働く社員一人一人を見てくれています。「人をしっかり見てくれる」というのはそれだけでモチベーションに繋がります。逆に自分がどれだけ頑張っても誰も見てくれない会社では、モチベーションだけでなく自分のパフォーマンスも下がっていきます。私は、人をしっかり見てくれるUSEIが大好きなのでこの会社を選びました。

■ やりがい

私の仕事のやりがいは「成果を上げて店舗に貢献すること」です。「成果」とはお客様数を増やすことです。自分が考え店舗のみんなで実施した販促・取り組みがお客様に喜ばれ、客数増に繋がった時は店舗に貢献したという達成感だけではなく自身の成長を感じます。また、その取り組みを他のグループ店でも行うことになった際は、店舗だけでなく「会社」に貢献したと強く実感します。会社の中で「自分が必要な存在なのだと」自分の存在価値を感じることができます。これも本部・店舗が一人一人をしっかり見てくれる会社だからこそ感じられる「やりがい」だと思っています。

同業他社から転職、幹部社員へ



開発部 部長
栗林 敏紀
帝京大学

■ 入社動機（理由）

私は20年前にパチンコ業界の門を叩き、お客様に楽しい時間を過ごしてもらえるように努力してきました。しかし、いまやパチンコは娯楽ではなく、射幸性の高いギャンブルのようになってしまい、お客様が怒ったり、悲しそうな顔をして帰っていく姿を見ることが辛くなり、他業種への転職を考えていましたが、そんな中で「低貸専門店」に挑戦しているUSEIを知りました。直接で「現在のパチンコ業界にNOを突きつけています」という話を聞き、もう一度だけUSEIで「お客様にパチンコで楽しい時間を過ごしてもらえるように挑戦してみよう」と決心しました。

■ やりがい

「やりがい」とは何か、一言で言うと「挑戦を受け入れてくれる」ことだと思います。そしてその挑戦を「自分ひとりでやらず、皆で挑戦しよう」と言ってくれます。

分からることは「知っている人が教えてくれる」、分からぬことを質問することを誰も否定しないし、逆に出来ないままにしておくと「お客様に楽しい時間を提供できなくなるよ」と言われます。

自分のやりたいことを表現することに周囲が理解を示してくれている環境で働くことがなによりも嬉しいです。

異業種から入社 店長を経て財務部へ



財務部 副部長
尾崎 光良
東京大学

■ 入社動機（理由）

フードサービス業界から転職しました。私はユーザーとしてパチンコ・スロットを長いこと楽しんできました。そしてその楽しさをもっと多くの人に知ってもらいたいと思いパチンコ業界への転職を決めました。しかしながら、「パチンコってギャンブルでしょ」と取り合ってもらえないこともあります。いったいどうしたらその楽しさをより多くの人に伝えられるか、パチンコ・スロットをより楽しんでもらえるかを思案しているうちに、USEIと出会いました。そして、「パチンコの本当の楽しさをお客様へ」ということに対して、低コスト運営による低玉貸し専門店の実現など、建前ではなく具体性をもって本気で取り組むことができる会社だと思い入社を決意しました。

■ やりがい

入社してからは営業部として店舗で勤務し新所沢店の責任者を経て、現在は財務部に在籍しています。店舗での業務も、財務部の業務もどちらも初めて取り組むことばかりで、学ばなければならないことは膨大にあります。

しかし、USEIには個人の能力開発を尊重する社風が醸成されています。いろいろな質問をしても、嫌な顔せずに答えてくれる上司・先輩の方々ばかりですし、自己育成に進んで取り組める環境が整っています。自らの成長が会社の成長に繋がると実感できる環境ですので、とてもやりがいをもって業務に取り組むことができています。

店舗勤務→法務総務部 新卒入社



法務総務部 主任
廣瀬 綾菜
奈良県立大学

■ 入社動機（理由）

USEIに出会いまで「パチンコはギャンブル」というイメージしか持っていましたでしたが、本気でパチンコを日常の娯楽に位置付けし直すため“新しいパチンコを創るインベーター”として挑戦を続けているUSEIに強い驚きと魅力を感じました。USEIの一員として、常識を覆すような取り組みに参加したい！そして新しい自分へ成長していきたい！という思いが私の入社動機です。また、個人を尊重する環境が整っていると感じたことも入社を決めた一手です。実際に働いていても、どんな質問・意見でも一度受け止めるという風土を肌で感じます。ここなら、業務面のみならず人としても成長できると感じています。

■ やりがい

店舗経験を積んだ後、本部の法務総務部に配属され、今は店舗へのサポートや社員が業務をスムーズに進められるように働きやすい環境を整える仕事に取り組んでいます。

自分の意見を提案しながら、新しい業務に取り組めることにやりがいを感じます。また、改善案を実行に移し、初めての業務に取り組むことに難しさも感じますが、同時に学ぶことが多いためやりがいを感じます。若手でも新しい提案をしやすく「やってみたら」と背中を押してくれる環境のUSEIだからこそ、このやりがいを感じることができます。これからも総務的な面でどのような効率化が必要かなどを考え続け、「縁の下の力持ち」として貢献してきたいと考えています。

私たちと一緒に事業創造しませんか？

Business Creation

新卒・第二新卒採用

学生のみなさまへのメッセージ

パチンコ・スロットをするかどうかは問いません。

パチンコを安価で安心して遊べる日常の娯楽に変革する苦労を一緒にしてくれる人に入社していただきたいです。

USEIはベンチャー気質。大企業ではできない創造的・革新的経営をしています。

募集要項

当社ホームページからご覧になれます。

エントリーから内定までの流れ

1. 当社WEBサイトのエントリーフォームに必要事項を入力し送信してください。
2. 会社説明会等の情報を返信いたします。
3. 説明会後、ご希望によりご応募いただけます。
4. 採用試験（内容は求人票参照）を経て、内定となります。

エントリーはこちら▶▶▶



中途採用

みなさまへのメッセージ

パチンコという業界が「遊び」を提供することにより、本当に社会貢献できると信じられる人、

あるいは今のところは疑問だけど、自分の業務を通じて、きっと変革していくという信念を持てる人、

まず前提として、そういう人においでいただきたいと思います。

私たちは、アメリカの流通・小売・外食・サービス業をロールモデルにしたチェーンストア展開を進めていますので、

パチンコ業界経験者だけでなく、流通・小売・サービス業の異業種出身者も積極的に採用しております。

私たちのクレドに共感できる方であれば、あとはご入社後の教育で能力開発できます。

まずは、私たちとお話ししてみませんか？

募集要項

募集職種 営業

■ 給与例

最新の情報は、当社ホームページ（右QRコードよりアクセスできます）

にてご確認ください。

※ 前職を考慮して決定します。

※ 初年度年俸制にすることもできます。

エントリーはこちら▶▶▶



■ 待遇・各種手当 職責手当、特勤手当、超勤手当、休日手当、深夜手当、通勤手当、社会保険完備、賞与年3回（7月、12月、3月）、能力給制度により、昇格とともに昇給、必要に応じ寮・社宅貸与

■ 勤務時間 7:00～25:00の間（実働7時間50分のシフト制）（休憩60分）

■ 休日・休暇 休日月8日、リフレッシュ休暇、年次有給休暇、慶弔休暇、特別休暇

数字で見るUSEI Comparison

200 %

日本全国の遊技人口が、減少傾向にある中で、ゴープラでは、**年間の平均客数**が伸び続けています。コロナ禍にもかかわらず2023年度は2012年度比で**200%**となっています。



パチンコ
遊技人口

200 %



ゴープラの
年間平均客数

365 日

ゴープラは**年中無休**で営業しています。
ゴープラカード会員の中には、**一年間の入店記録が365日**という方がいらっしゃいます。
つまり、毎日でも遊びに来ていただけるということです。
この数字は、良質を手軽に楽しめるゴープラだからこそできることです。



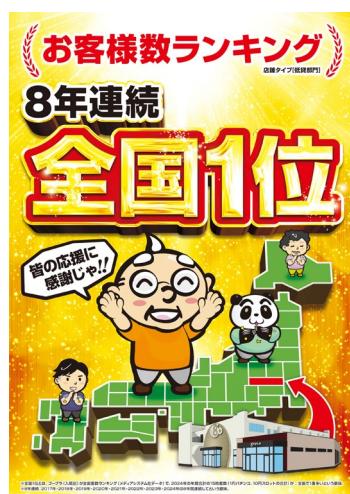
3.89 倍

この数字は、直近12年間におけるゴープラの**総遊技台数**の増加割合です。2021年度売上高ベスト3（M社、D社、G社）のパチンコホールの総遊技台数の増加割合は、1.17倍でした。ベスト3でさえ、1.17倍であるのに、ゴープラは3.89倍という**異次元の数値**になっています。



1 位

入間店が、全国の低貸し部門で、お客様数ランキング**8年連続日本一を達成しました。**（2017年～2024年）
稼働率では、埼玉県にあるゴープラ10店舗中、5店舗が県内トップ10入りしています。



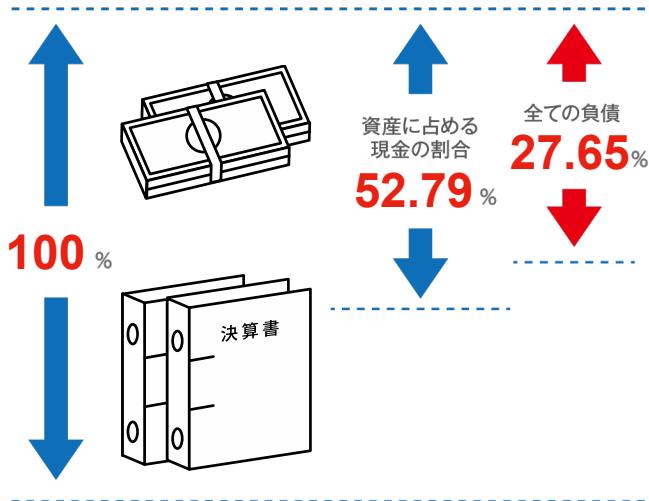
119 件

USEI は、カイゼン提案を大切にしています。
誰もが日々気付いたことから提案がしやすいような仕組み（ゴープラスタイル）を運用しています。
この数値は、“スタイル”がスタートして1年半の間に、
提案されたカイゼン策の数値です。
そのうち、採用されたカイゼン提案は93件です。



52.79 %

USEI の資産の中の現金の比率です。企業活動のうえで借入金は発生しますが、当社は全ての負債をキャッシュ・フローで賄うことができます。
つまり、事実上の無借金経営なのです。なお、お取引先に対するお支払いは、原則として全て現金で決済しています。



0 脚

ミーティングルームの椅子の数0。USEIでは、スタンディングミーティングをとりいれています。これは、会議の集中力を高め、プロジェクトのスピードアップや効率化を目指しているためです。さらに、長時間座り続けているよりも、血流が改善されて、健康にも良いと言われています。



×2

USEIでは、他企業（同業他社は除く）での“副業”や、自分の業務の他にも、社内他部署の仕事を行える“ダブルワーク”を許可しています。
働く意欲がある人には、どんどんチャレンジできる環境を整え、社員は収入アップを実現することができます。

1ヶ月、1ヶ月と8日、6ヶ月

USEIに入社して、3rdアシスタントマネジャー、1stアシスタントマネジャー、店長になった最短記録です。
これらの方は中途入社の業界経験者ですが、新卒入社者でも3ヶ月で監督職になった人がいます。
当社は、中途入社でも、新卒入社でも、パート・アルバイトからの社員登用でも、一切の区別なしで昇進しています。
なお、1年5ヶ月と20日で取締役になった人もいます。

CSV経営

Creating Shared Value

CSVとは、Creating Shared Valueの略で、「共通価値創造」と訳されています。CSVは、企業活動を通じて、企業価値と社会価値を両立させる取り組みを経営コンセプト化したもので、2011年マイケル・E・ポーターが提唱したものです。USEIでは、2013年1月から、CSVの考え方をベースに事業活動を行っております。

■ USEIのCSV

1. 社会課題を解決するサービスの提供

- (1) 既存のパチンコが生み出すさまざまな社会病を減らす
- (2) 遊びの選択肢を増やし豊かな生活を提供する

2. バリューチェーンの競争力強化と社会への貢献の両立

- (1) 社員の能力開発による生産性の向上とワークライフバランスを改善する
- (2) 地域の雇用維持と創出
- (3) 業界経験者以外の雇用機会の拡大
- (4) お取引先との協業 or 見直しによる品質とコストの改善

3. 事業展開地域のクラスター（競争基盤）の強化と地域への貢献の両立

- (1) 地元金融機関との良好な取引
- (2) 地元有力企業とのコラボレーション

子供食堂インキュベート

Children's cafeteria incubate

USEIでは、地域貢献活動の一つとして、2018年から子ども食堂をインキュベートしております。

“こども食堂ネットワークいるま”の立ち上げからご支援させていただいておりますが、同ネットワークは、子ども食堂を運営したい人たちをネットワーク組織化し、さまざまなサポートをする組織です。入間市内で、子ども食堂開設のワークショップを開催したところ、約60名の市民が集まって、そのうち20名の方がやりたいと手を挙げられたそうです。

初年度は約8ヵ月の間に、4つの食堂が新規に立ち上りました。

そして、この活動を続けたところ、7年間で子ども食堂の数は10倍となりました。

また、私たちは寄附だけでなく、ボランティアとしても参加させていただいており、お子さんの笑顔という得がたい報酬をいただいているます。

USEIでは、CSV（共通価値創造）という経営コンセプトに基づき、企業活動を通じて、企業価値と社会価値を両立させる取り組みをさせていただいているます。

私たちは、バランス取りのための慈善活動を目的にしません。

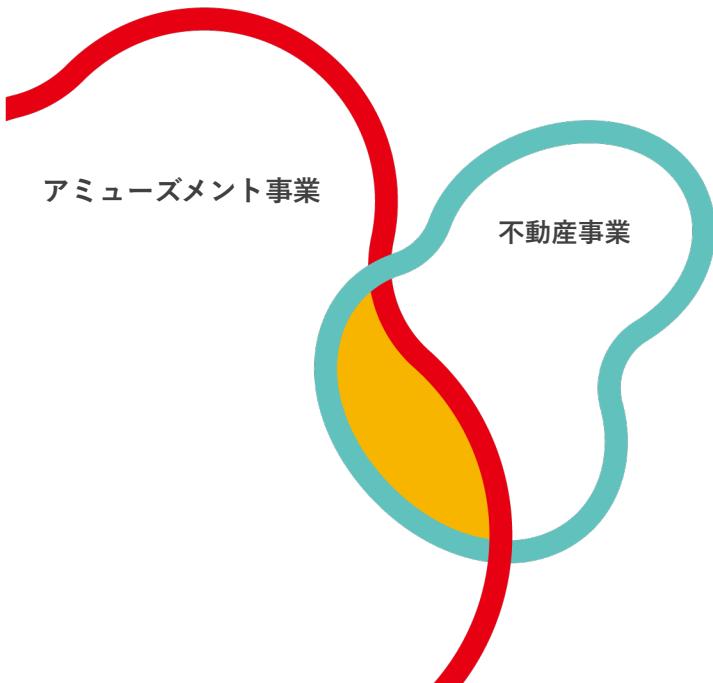
本業において地域のお客様に認めていただけて初めて、社会貢献のための資金も生まれます。

僅かながらでも、今後も社会貢献活動を続けるためにも、本業において地域のお客さまになくてはならないインフラとして認めていただけるよう、努力してまいります。



事業のドメインリンクの拡大(不動産事業)

Expansion of business domain links



世の中の困りごとを解決して、
価値を高めるビジネスモデル

ゴープラで培ったノウハウを不動産事業に活かします。

アミューズメント事業領域で培った

- ・ローコスト経営の強み
- ・稼働率を高められるノウハウ

不動産開発

不動産仲介

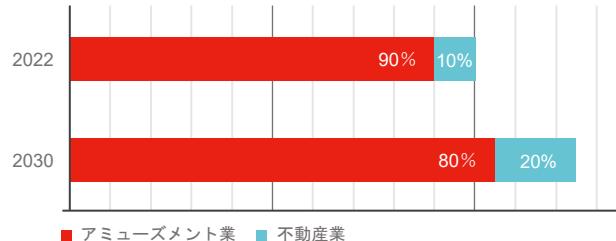
不動産管理業務

リフォームメンテナンス業務

お互いの事業領域がリンクすることで、シナジー効果が
生まれ、時代に合った形に変化しながら成長していきま
す。

事業ポートフォリオ

現在、不動産事業は、グループ内収益の1割を占めていますが、2030年までに全体の2割を稼ぐまでの成長を目指します。



お取引ポリシー

Dealings policy

1. 弊社は、相互信頼を前提として、次のような法人・個人様とお取引きさせていただきたいと考えております。

- (1) 弊社の考え方の良き理解者である。
- (2) 業界の常識を固持しない。
- (3) 弊社の発展とともに安定的に商品またはサービスを供給できる。
- (4) 反社会的勢力との関係がない。
- (5) 財務・経営状態が安定している。
- (6) 低価格（価格に見合った質）である。
- (7) 商品またはサービスの質の管理が行き届いている。
- (8) 商品またはサービスの情報についての収集力・提案力がある。

2. 弊社は、代金を原則として現金（銀行振込）でお支払いさせていただきます。

3. 弊社は、公正なお取引きを堅持するため、お取引先様からの接待・贈答は辞退させていただきます。

企業概要

Company Information

社名	株式会社 USEI (ユーセイ)
創業	1984年（昭和59年）8月
設立	1995年（平成7年）12月
資本金	3,000万円
代表者名	代表取締役社長 朝川 康誠
従業員数	約380名（アルバイト・パート含む）
本社所在地	埼玉県入間市上藤沢741-3
事業内容	アミューズメント施設の経営／不動産事業
取引銀行	飯能信用金庫 武蔵野銀行 三菱UFJ銀行 埼玉りそな銀行 きらぼし銀行

沿革

History

- 1984年 08月 創業 ゴープラ日高店 オープン
- 1990年 04月 ゴープラ飯能店 オープン
- 1995年 12月 有限会社雄成企画設立（現 株式会社 USEI 前身会社）
- 1996年 12月 ゴープラ入間店 オープン
- 2003年 08月 ゴープラ入間店 スロット館増設 リニューアルオープン
- 2006年 08月 株式会社 USEI へ商号変更、グループ再編
- 2008年 07月 ゴープラ飯能店 埼玉県初全館1円パチンコ専門店 オープン
- 2010年 04月 ゴープラ飯能店 完全改装増台 オープン
日本一の楽々自動計数機を全台に導入 さらに使いやすくさらに快適に
- 2010年 08月 ゴープラ新所沢店 グランドオープン
- 2011年 05月 ゴープラ入間店 完全改装増台 オープン
日本最大級全 555台の1円パチンコ5円スロット専門店誕生
- 2012年 08月 スロット専門店 ゴープラ荻窪店 グランドオープン
- 2014年 04月 ゴープラ川越店 グランドオープン
- 2015年 06月 ものづくり・商業・サービス革新補助金採択決定
- 2015年 09月 ゴープラ新所沢店 総台数500台へ増台 リニューアルオープン
厚生労働省 埼玉労働局より若者応援宣言企業に認定を受ける
- 2015年 10月 ゴープラ川越店 総台数515台へ増台 リニューアルオープン
- 2016年 08月 FMラジオ NACK5にてラジオCM放送開始
ゴープラ入間店 日本最大級の1円パチンコ・低貸スロット専門店として
総台数700台へ グランドリニューアルオープン
- 2016年 11月 ゴープラ春日部店 グランドオープン（埼玉県東部へ初出店）
- 2018年 02月 社会貢献活動「トモニコネクト」スタート
- 2018年 07月 ゴープラ幸手店 グランドオープン
- 2019年 07月 第14回「社会貢献大賞」”優秀賞”受賞
- 2020年 06月 ファンタGO!久喜店 グランドオープン
- 2020年 10月 グループ会社で不動産事業 スタート
- 2021年 04月 ゴープラ小手指店 グランドオープン
- 2023年 08月 ゴープラ草加店 グランドオープン
- 2025年 12月 ゴープラ555深谷店 グランドオープン



www.usei.jp