

若手向け社内アカデミー「キスキャン」 成功の軌跡

キスケ株式会社様

資本金

2,005万円

社員数 (PA含む)

423人

売上

468億円

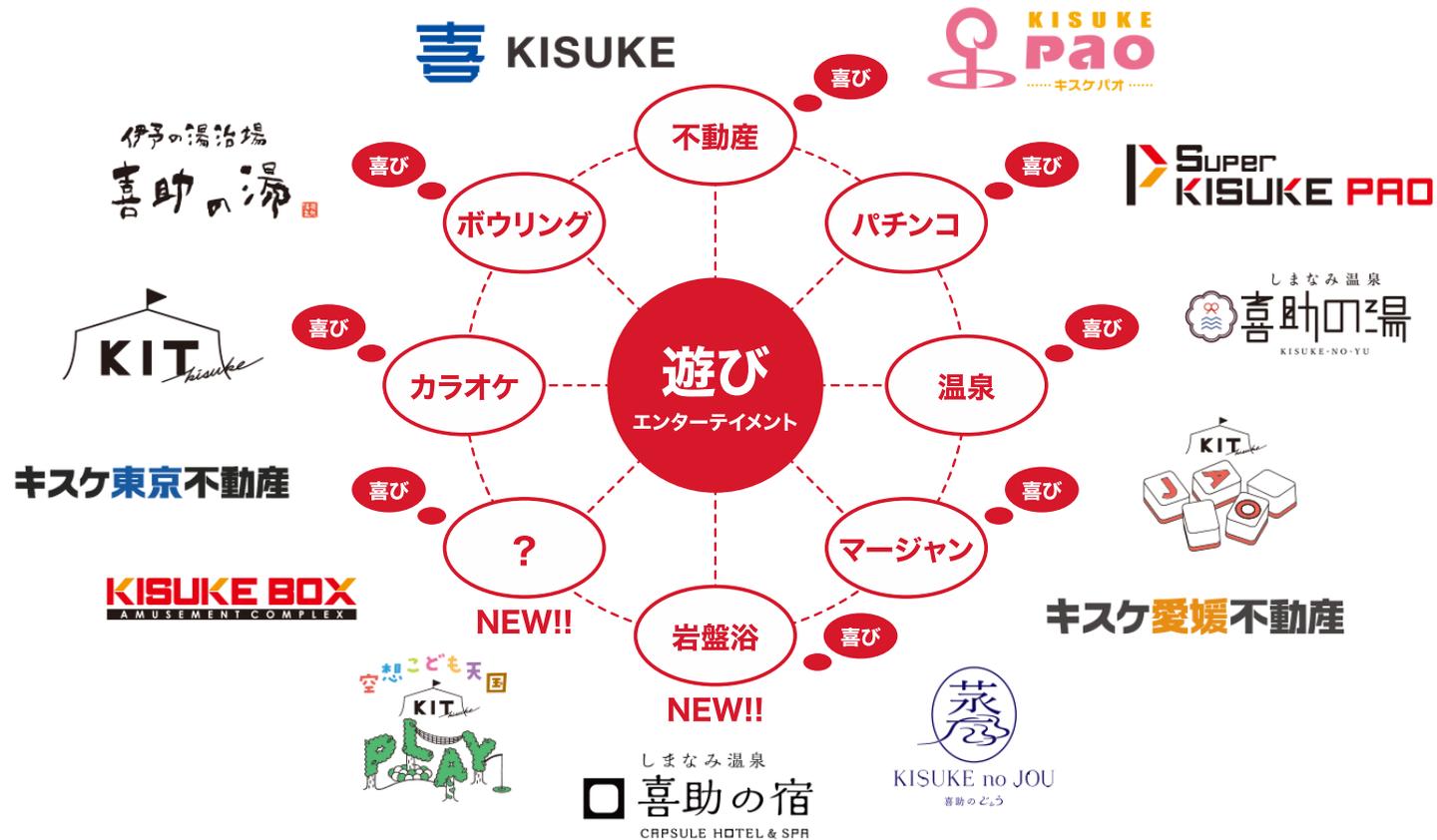
沿革

- 1957年 今治でパチンコ創業
- 1970年 中四国産業株式会社設立
- 1984年 新橋にオフィスビル購入
- 1989年 松山でパチンコ事業開始
- 1993年 カラオケ事業開始
- 2001年 キスケBOXオープン (複合事業、温浴事業)
- 2002年 キスケ株式会社へ社名変更
- 2010年 東京で開発事業を推進 (19棟)
- 2018年 中四国最大店舗SKPオープン / KIT事業開始
- 2019年 キッズ事業開始
- 2020年 宿泊事業開始予定



MISSION

遊びを通じて、喜びを創り続ける。

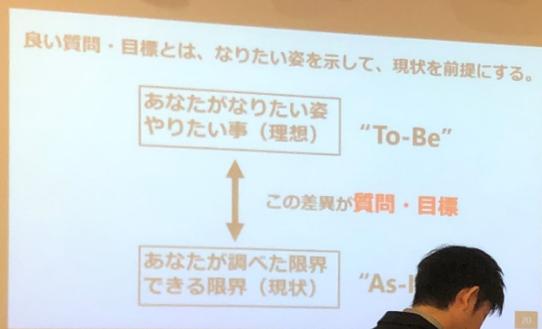


新卒社員向け月1回の経営者直轄研修

- ①月一度、経営者主催で一日行う教育訓練カリキュラム
- ②キスケの理念や考え方・あるべき姿を伝える
- ③現場で学ぶ仕事以外の地力を養う（ビジネススキル・読書・マインド）
- ④将来の幹部候補生として自覚とモチベーションを与える
- ⑤ディスカッションと発表が基本で、発言量を増やすことで「社員の主体性」を引き出す
- ⑥若手社員（キスキャンOB・管理職候補）を事務局とすることで、先輩の自覚を持たせる



**入社1年目社員に必要なキスケの考え方や
ビジネススキルを磨く全9回丸1日がかりの教育**



経営者講話の様子

それでは今からの説明です

全員でMISSION・VALUE唱和

↓

元気よく挨拶

↓

中間スピーチが終わった

↓

ハイタッチをしてス



事務局の運営の様子



グループワークの様子



全員が挙手する様子

3年後の理想像(大目標)

- ・愛媛で圧倒的人気No,1
エンターテインメント施設「KIT」で
トレーナーとして現場を仕切っ
て働いている

3年後の自分

最終回

卒業プレゼンの様子



表彰式の様子

若手社員の成長が会社の成長へ

① やり切る力・責任力



新規事業立ち上げに必要

② 新たな視点や問題意識



自ら考え行動する社員へ

③ 先輩の成長にも繋がる



会社の成長になる

**社員も増えてきて、業務のOJTだけでは行き届かない
部分を教育できる機会を設けたい**

経営者講話

	テーマ	内容
第1回	キスキャンを実践する理由	どうなってほしいか、どうしてキスキャンを実践するのか
第2回	山路さんのこれまでの道のり	1. 学生時代～現在 2. その時々々の苦悩、考えていたこと、新卒の頃の仕事の楽しみ方のコツなど
第3回	目標を継続させるコツ	1. 山路さん流目標達成のコツと山路さんなりの大・中・小目標 2. 「トレーナーになりたい」「こんな人になりたい」「○○さんみたいになりたい」「こんな事できるようにになりたい」などを周りに言い続ける事のメリット
第4回	甘研の深掘り	1. 日報で話している甘研の内容を深掘り。 2. 会話するコツ（時事ネタを活用するetc...）現場で実践できるネタ。
第5回	キスキャン開催の意図の深掘り	1. キスキャンを行っている意味の深掘り。 2. 第9回（最終プレゼン）までにどういう姿になってほしいか。
第6回	山路さんが影響を受けたモノ	山路さんの考え方や経営方針で影響を受けた人物や企業の話
第7回	目標の実践と先輩社員の自覚	1. これまで立てた目標を実践してしっかり行動・成果が出せたか？ 2. 先輩社員になるにあたっての自覚・覚悟があるか？
第8回	大きな目標を描く	1. 現実的な目標ではなく限界を超えるような目標を立てる 2. そのために何をしたら良いかという発想になってほしい
第9回	なし	参加者による卒業プレゼンのため講話は無し

事務局がその時に適切なテーマ・講話内容を考える

キスキャンで伝えていること

2030年へ向けての3ステップ

HOP

- 【既存店強化】
有事から平時に業績回復!!
- 【新規出店】
ばちんこ店舗を出店する
- 【高収益化】
開発を継続強化
常に収益があがる状態へ
- 【新規事業】
ビジネスモデルを作らず選ぶ
加えて財務を活かしてM&A

STEP

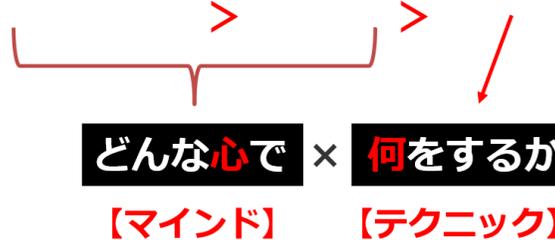
- 【サービス転換】
サービスを提供から
育て育むにシフト
- 【新規出店】
ばちんこ店舗
エンタメ店舗
を出店する
- 【社内体制】
完全事業部制
事業部長は経営者
HD化の準備

JUMP

- 【MISSION達成】
喜びを創り続け
教え育み思い出を作る
グループへ

成果の方程式

$$(\text{仕事の}) \text{ 成果} = \text{考え方} \times \text{熱意} \times \text{スキル}$$



スキル・テクニックはあとから
まずは**強く正しい心**を作る

タイムマシン経営

×

地方密着 (伝える)

どんどん新しい遊びを地方で発信する
遊びを通じて、喜びを作り続ける

キスケのビジネスモデル



店舗づくりの



1年後の

10

出創造カンパニー

地方流にダウンサイジングする。

になります。

先輩社員講話と課題図書

	課題図書	社内講話テーマ
1回目	入社一年目の教科書	仕事の中で大切にしていること
2回目	THE TEAM: 5つの法則	女性が魅せる働き方
3回目	嫌われる勇気	小坂G,O→大失敗→V字回復まで（いきなり店長全員集合！？社長室に呼ばれて。
4回目	破天荒フェニックス	仕事の考え方
5回目	超簡条書き	なし
6回目	お客の心が読めるメガネ	お客様の心を掴む
7回目	夢をかなえるゾウ	成功体験やその背景
8回目	多動力	今からが勝負だ！！
9回目	『働く君に贈る25の言葉』 佐々木常夫	新卒受け入れについて

**モデル社員が今の若手に伝えたいことを伝える
毎月1冊読書・感想文提出の癖付け**

ワークや取り組み

タイトル	主な内容
オリエンテーション	カレッジの概要、成功の三原則、チームビルディング
目標を成し遂げる	KPIマネジメント、PDCAサイクル、SMARTの法則
習慣から改革する	一流の人間の習慣を学ぶ、生活習慣の再構築
プレゼンテーションチャレンジ	【テーマ】大切にしたい日々の習慣
問題解決のプロになる	自責と他責、前始末と後始末
主体的な人間になる	主体性と受動性、日常のトラブルを事前に防ぐ
会社を好きになる	【グループ活動】自社魅力発見ワーク
3年後の自分	第2回の振り返り、将来のビジョン作成
卒業プレゼンテーション	【テーマ】3年後の自分

その他、即興1分間スピーチ・自己紹介スピーチ・SNS運用（インスタ）を実践。

**社会人として必要なスキルや知識、マインドを事務局
(キスキャンOB) が教える**

良かったところ

Before

- ①教育を受けた者が後輩に教育するという体制
- ②アウトプット・フィードバックの機会がない
- ③会社のことを知ろうとする社員が少なかった



After

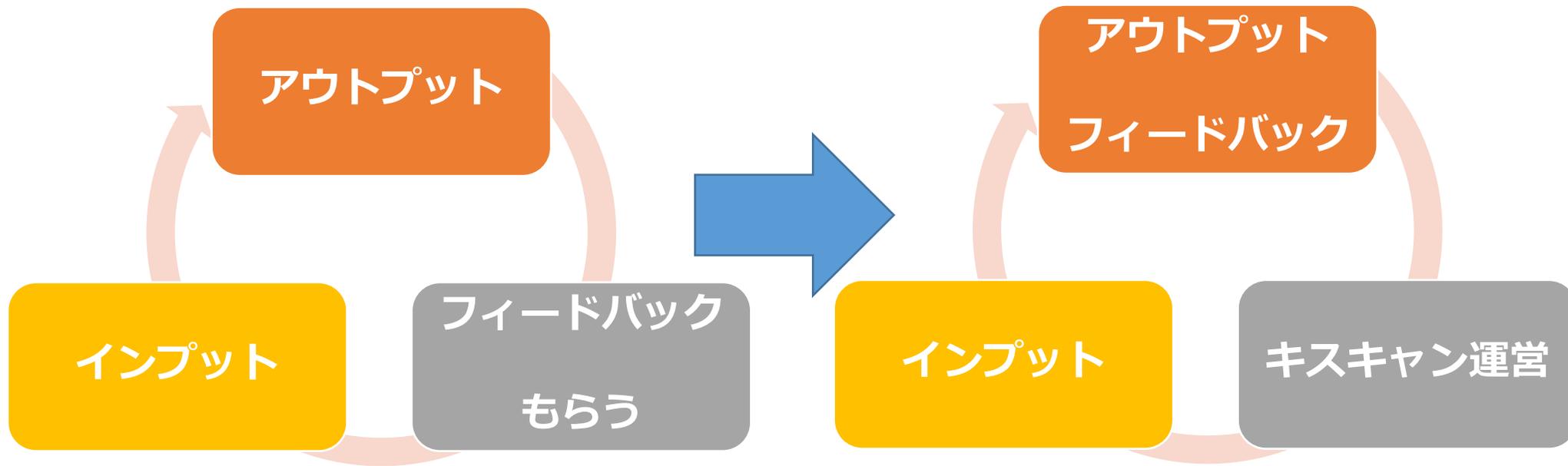
- ①キスキャンOBが後輩に教えるという仕組み化
- ②教える前提のアウトプット・フィードバックが若手のころから増えた
- ③事務局が積極的に会社のことを知ろうとする

**受講者（若手）だけでなく事務局も成長し、
全社的に成長できる仕組みができてきた**

業務スキルよりも人間力・ビジネスマンとして

1年目

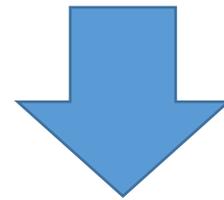
2年目以上



特に、事務局は受講者の反応を見ながらキスキャンを運営するので、「**臨機応変さ**」が身につき、管理職候補の育成にもつながる。また、新卒メンバーのメンタル・不調者の早期発見もできる。

管理職候補者の成長

**事務局が会社のことを
知ろうとする**



後輩に話す以上、責任持って知ろうとする

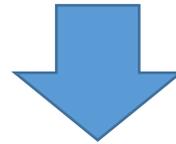
自分の言葉で会社のことを発信できる社員が増える

今後更なる成長を

今後成長を加速させる



採用も加速する



ミッション・バリュー・創業者のことを知らない人も増える



理念を共感し、発信できる社員を増やしていく