

人を想うから、
変わろ



サイゼリヤ イノベーション

- ▶次は新しい
組織のカタチに

サイゼリヤのヒミツ

- ▶バーティカル・
マーチャンダイジング



全ての人を、想うこと。

広告を出さない。みんなが、忙しくなるから。

値上げはしない。誰にでも、毎日、楽しんで欲しいから。

どうやったら、もっとみんなが幸せになれるか。

日々そんなことを考え、これからも「当たり前」を目指していく。

従業員、ご家族、お客さま、関わる全ての人が幸せになる。

そしていつの間にか、外食産業が良くなっていく。

そんな未来を描きながら、

サイゼリヤはいつまでも、変わり続ける。

会社概要

商号	株式会社サイゼリヤ
代表者	代表取締役会長 正垣 泰彦 社長執行役員 松谷 秀治
本社	〒342-0008埼玉県吉川市旭2番地 5
設立	昭和48年5月1日
資本金	86億1,250万円
事業内容	イタリアンレストラン「サイゼリヤ」の国内、海外チェーン展開 食料品の製造販売、食料品、酒類の輸入
店舗数	1,553店舗（国内1,089店舗、海外464店舗/2021年8月期）
従業員数	正社員2,153名（2021年8月期）
売上高	1,265億円（2021年8月期）
子会社	SAIZERIYA AUSTRALIA PTY.LTD.(オーストラリア) 上海薩莉亞餐飲有限公司 広州薩莉亞餐飲有限公司 台湾薩莉亞餐飲股份有限公司 北京薩莉亞餐飲管理有限公司 HONG KONG SAIZERIYA CO.LIMITED(香港) SINGAPORE SAIZERIYA PTE.LTD.(シンガポール) 広州サイゼリヤ食品有限公司

2019年7月、サイゼリヤは 営業店舗数1,500店舗を達成しました。

1967年7月7日、千葉県市川市本八幡の八百屋2階の小さな店からサイゼリヤの歴史は始まりました。良質な素材を活かしたシンプルで健康的なイタリア料理をより多くの人に食べてもらいたいという願いから、店舗数を拡大してきました。2019年7月には国内外合わせて1,500店舗を達成。これからも年間客数14億人、10,000店舗達成というビジョンに向かって大きく成長していきます。

1,500店舗までの推移



サイゼリヤイノベーション。 次は新しい組織のカタチに。

新しい組織体制 — フラット型組織へ —

店長、エリアマネジャー、スーパーバイザー、外食業界や小売業界に当たり前にある役職・上下関係が、サイゼリヤには存在しません。一人ひとりが共有された目的、目標に向かってアプローチを工夫しながら有機的に動きます。



オスピターレ 接客士

変化が多い日々の店舗運営において、顧客満足度を高めることに集中し、お客さまへ価値を届ける。

ソシエッタ 調整士



店長業務の大きなウェイトを占めていた「稼働計画」を担当し、1年先を見据えた計画を立案し、マネジメント資産を最大化する。



イノベーション実現に向けて店舗運営戦略を立案し、資産価値を高めることで数字と状態の目標を達成する。



インプレッサ 計画士

店舗の状態をより良くするために、トレーニングや品質管理、メンテナンス、クレーム対応などの専門領域を担う。



マエストロ 専門士

新組織 4つの役割 × 3つのポイント

POINT 1

メンバー全員がフラット(対等)な関係。お互いに相談し合い高め合う先輩後輩同僚の関係(上司部下の指導関係はなし)

POINT 2

ネットワーク型コミュニケーション。1人で仕事が完結しない。仲間からフィードバックをもらって、振り返り、仕事が終わる

POINT 3

業務の性質と個人の適正やスキルをマッチングさせる。強みを活かして活躍するから、成長スピードがぐんと上がる

それは、世界でも新しい **産業化に向けた次世代組織**

食堂業の産業化に向け超大型な組織変革を起こしたサイゼリヤ。チェーン展開事業での導入で前例のない、チャレンジングで創造的な組織運営は、まだ始まったばかり。働き方改革で叫ばれる個人の強みや能力を活かしたうえでの社会貢献と、個人の人生観や働き方スタイルの両立を、業界他社に先駆けていち早く実現する大きな可能性を秘めています。

新しい働き方になって変わったこと!

複数の店舗で働くので、たくさんの出会いがあり毎日が刺激的!

自分の得意なことを活かして、チームに貢献できていることを実感しています!

お客さまの笑顔を増やすために、何が出来るか?を、みんなで一緒に考えるのが楽しい!

実行スピードが上がって、仕事にやりがいを感じます!

仲間と一緒に仕事をする機会が増えて、プライベートでも仲良しに!

業務が多岐にわたる「店長」から解放され、専門性を高められています!

やらされ感がなくなり、自分で考える機会が増えました!

年齢関係なく、意見を言える環境がある!

Before 2018年以前のサイゼリヤの働き方は…

- ✗ 階層が多く意思伝達、意見報告などに時間がかかる
- ✗ 上司の指示で動くトップダウン型
- ✗ 店長はマルチタスクを抱え、労務環境悪化…



サイゼリヤマネジャーの

ON/OFF

“全ての人を想う”サイゼリヤだからこそ
私たち社員は、各々に目標を持ちながら楽しく働き、
充実したプライベートを過ごしています。
そんな私たちのONとOFFをご紹介します。

お店に関わる
全ての人を
笑顔にしたい。

お客さま、スタッフ全員が
楽しめるお店作りを
していきたいです。



念願のバイク免許を
取得。ツーリングを
楽しんでいます。

サイゼリヤで出会った仲間たちと
バイクで遠出するのを
計画中です。



食の安全への興味から、
パンを焼くように
なりました。

サイゼリヤの料理を通して
食や健康への関心を
広めていきたいです。



夢は海外で働くこと。
国境を越えて
サイゼリヤを広めたい。

海外の人たちにも
サイゼリヤを広めて
幸せにするのが目標です。



01 吉岡 若菜

ファーストラインマネジャー
店舗運営部 / 2018年入社

お店に関わる
全ての人を
笑顔にしたい。



ON

学生のときに、サイゼリヤの説明会に参加し、どんなことにも挑戦するという社風や情熱と誇りを持って働く社員の方々の姿に惹かれ入社することを決めました。初めて社員としてお店に立ったとき、サイゼリヤで新たな一歩を踏み出した喜びと同時に自分に課せられた責任の重さを感じました。また入社後、成長を感じられたのは自分の判断でお店のオペレーションや売り上げにも影響を与えるような行動をするようになったことです。今日のランチにはどのくらいの来店がありそうか、そのためには何人分の料理を準備しておかなければならないか。クルーと協力しあってどのように行動するべきか考えています。入社1年目であっても、お店全体のことを考え、オペレーションを組み立てるのが社員の仕事です。忙しい先輩社員の仕事を良い意味で“奪う”のが自分の役割だと思えます。私はサイゼリヤという会社が提供している料理やお客さまへのサービス、従業員に対する考え方が大好きです。お客さまはもちろん、クルーも含めて、全ての人を思うことがサイゼリヤの基本姿勢。お店にいる誰もが笑顔でいられるような雰囲気を守り続け、だれにとっても働きやすいお店を作っていくことが、私の目標です。その目標のために、他の社員さんやクルーと交流できる場を増やし、いい関係を築いていけたらと思います。



02 長尾 匡典

ファーストラインマネジャー
店舗運営部 / 2016年入社

仕事は、一生懸命に
取り組むからこそ楽しい。

サイゼリヤが私に教えてくれたのは、働くことの楽しさ。仕事というのは、楽だから楽しいということは決してないはず。忙しい仕事を抱えながら、自分ができる限りの努力をして、お客さまにご満足いただく。大変なことを乗り越えられたときにこそ、働くことが楽しいと感じられるのだと思います。サイゼリヤの社員として、私が後輩社員やクルーに伝えていきたいと思っているのも、仕事は一生懸命取り組むからこそ楽しいのだ、ということです。

ON



Q. フラット型組織になって改善できたこと

フラット型組織になったことで、同じコミュニティの先輩や同僚との関わりが深まりました。困ったことが起きたとき、相談できる相手が増えましたね。



念願のバイク免許を取得。
ツーリングを
楽しんでいきます。

OFF

OFF

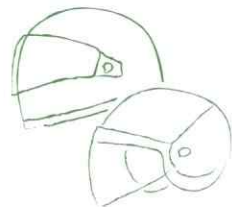


ワインを飲むようになって
食の楽しみが広がりました。

私が初めてお酒を飲んだのは、アルバイト先のサイゼリヤで仲間たちが20歳の誕生日会をしてくれたときのこと。最初は不思議な味としか感じなかったワインですが、先輩から“このワインはこの料理と合う”“ワインと料理を組み合わせることをマリアージュというんだ”などと教えられるうち、すっかり好きになりました。今では月に1~2回、サイゼリヤでワインを味わっています。最近、お客さまにおすすめの銘柄を提案するのが楽しみです。

Q. 仕事をしていて楽しいときは？

仲間との一体感を感じる時です。年齢も立場も、国籍も違うクルーたちと一つの目標に向かって頑張る毎日、楽しくて仕方ないです！



学生時代からバイクに憧れていたのですが、免許を取るだけの金銭的な余裕がなく、この会社で働き始めてから中型免許を取得しました。愛車はカワサキのレアモデル。実はこのバイクが欲しくていくつものショップを探し回り、免許を取る前に購入してしまったのです。休日には1~2時間、自宅の近くを走ってリフレッシュしたり、仲間を誘って日帰りのツアーに出かけることもあります。サイゼリヤのクルーの中にもバイク好きがいるので、いつか一緒にツーリングに行こうという話もしています。クルーには、自分と年齢が近い人たちはもちろん、私よりも長くサイゼリヤで働いているという人も少なくありません。社員だから立場が上ということではなく、同じ職場で働く仲間として、お互いを尊重し合うというのがサイゼリヤの考え方。教えてもらうことも多

いですし、心を開き合っって人と人の付き合いができるようになっていくのが理想だと思っています。サイゼリヤの店舗は社員数約4千人に対して、3万人近いクルーに支えられています。サイゼリヤで働く全員が“自分の店だ”という意識を持って主体的に動かないと、お客さまに良いサービスを提供できないと考えます。店舗での勤務は確かに忙しいですが、仕事というのは真面目に頑張るからこそ、楽しいもの。そんな思いをサイゼリヤの仲間たちと共有できれば、本当の意味での信頼関係が生まれ、お互いをどんどん高め合っていけると思います。そんな信頼関係を築き合った仲間たちと、休みの日も楽しく過ごせる環境が、自分には合っていると思います。

03

中山 陽子

ファーストラインマネジャー
人材開発部 採用課 / 2012年入社



新卒採用にも、
誠心誠意取り組みたい。

関西や九州での約8年間の店舗勤務を経て、現在は人材開発部に所属。新卒採用の会社説明会では学生さんにサイゼリヤがどんな会社なのかを中心に話しています。私が心がけているのは、良いことばかりを話さず、大変なこと、つらいこともきちんと話して理解してもらうこと。お店で提供している料理も、接客に対する考え方も、サイゼリヤは真っ正直で真面目な会社です。だからこそ採用においても、ごまかしや嘘はつきません。私にとってはそんなところが魅力です。

Q. あなたの将来像は？

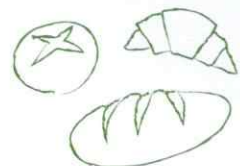
新しいことに挑戦し、少しずつ形にすることにワクワクします！色々な部署を経験して視野を広げ、ビジョン達成の担い手になりたいです！

ON



OFF

食の安全への興味から、
パンを焼くようになり
ました。



私の現在の趣味は、パンを焼くこと。きっかけは半年ほど前から、友人が主催するパン教室に通い始めたことです。自宅でおいしいパンが焼けるのももちろん、食品添加物などの心配がないことも気に入っています。実は私は、虫を原料とした食品色素があることを知ったことで、子どものころから食品添加物を気にしてきました。もちろん、食品添加物のすべてが悪いと思っているわけではありませんが、できることであれば使わないことが理想です。その点、サイゼリヤが料理に使用する素材や調味料は、保存剤などの添加物をほとんど使用していません。そのために毎日、各店舗に配送する必要があったり、卓上チーズも毎朝、お店で詰め替えたりしなければなりません。お客さまが気づかないところで努力を続けている、そんなところがサイゼリヤの良さです。

私が担当している学生向けのイベントでは“ドリアの食べ比べ”などという企画もあります。他社のドリアと比べて、サイゼリヤのものは薄味で、一見、地味。でもこれは、毎日でも食べられる飽きの来ないおいしさを目指しているからです。また、食べた人が安易においしさを感じるような香料や調味料を使っていないのもサイゼリヤの料理の特徴です。だから慣れにくくと、他のレストランやコンビニの料理がしょっぱいと感じるようになります。食べることを通じてお客さまに健康をお届けするというのが、サイゼリヤの大切な理念。会社説明会では、学生さんに、そんなお話をしています。自分で焼いたパンのように、添加物などの心配をせずに食べることができる、それがサイゼリヤの料理ですと。

04

川田 拓郎

ミドルマネジャー
店舗運営部 / 2010年入社

サイゼリヤを広めたい。
国境を越えて

夢は海外で働くこと。



就職活動のとき私が目指していたのは、この先長期的な発展が期待できる会社で、組織の一員として一緒に成長していくことでした。そんな観点から、業種や業態を問わず企業探しを行っていきなかに出会ったのがサイゼリヤでした。外食業界で働こうと考えていたわけではなく、会社と自分の未来に、一番可能性を感じられる企業がこの会社でした。入社後は副店長を経て入社3年目で店長になり、3店舗ほどのマネジメントを経験してきました。店長として働くなかで学んだのは、お客さま、店舗のスタッフ、業者の方など、お店に関わる多くの人に喜んでもらうことの大切さです。全ての人に“サイゼリヤが好きだ”と思ってもらうことで、ブランドイメージも上がりますし、楽しい気持ちでサービスを提供して、それに満足してもらうことができる。そんな良い循環を生み出すことが店長の仕事だと考えてきました。2019年に入り、フラット型組織が導入されてからは、2店舗のオスピターレとして働くことになりました。新たな組織体制には店長というポジションが存在しないのですが、最初のうちは“自分の店”という考えから抜け出すのが難しかったです。しかしフラット型組織になったことで、社員全員がより広い視野から会社や店舗のことを考えて、コミュニケーションを深めながらサイゼリヤというブランドを高めていくことができるようになりました。まだ試行錯誤の段階ではありますが、良い方向に向かっているという実感があります。私の将来の目標は、海外事業部に行き、サイゼリヤを世界に広げること。利益を追求するだけでなく、途上国の人にもサイゼリヤの料理を食べてもらい、幸せになってもらいたいと考えています。



ON

OFF



子どもが生まれてから、家族との時間を大切にするようになりました。

2019年7月に待望の第一子が誕生。家族と一緒に過ごす時間を大切にしています。サイゼリヤで働くようになり、時間管理の大切さを学んだため、プライベートでもつつい事前に計画を立て、効率的に行動するという癖ができました。おかげで休日も趣味の野球をしたり、子どもと遊んだり、忙しいながらも充実した生活をしています。

Q. サイゼリヤで働いて変わったこと

面接のときに人事担当者から言われたのは“やるからには信念を持って働いて欲しい”という言葉。働くということを、真剣に考えるようになりました。

01 パーティカル・マーチャンダイジング

開発輸入



ワインの消費率 NO.1

バジステーション構想



商品開発、食材の生産、加工、配送、お客さまに提供するまでを一貫して行う製造直販の仕組みは、高品質でリーズナブルな価格を実現しています。

本場イタリアから取り寄せるパスタやワイン、チーズやプロシュートなどは商社経由での輸入はしません。自社のバイヤーが現地を歩き回り、直接買い付けに行きます。

目指すのは「サイゼリヤで好きな料理を注文したら自然に野菜が摂れること」。着実な野菜供給体制を作っていくながら、野菜をおいしく食べられる技術も開発していきます。

オーストラリア工場



ハンバーグとミラノ風ドリアのために、オーストラリアに自社工場を設立。コクがあるのにキレがあるホワイトソースは、新鮮で良質なミルクをたっぷり使っているからこの味です。

仙台トマト農場



東日本大震災の復興支援の一環として、仙台若林地区にてトマト栽培を始めました。品種改良を進めてきたトマトや、開発中の栽培方法などあらゆる技術を持ち込みました。



02 サイゼリヤの新業態

日本人の食事に費やす時間は、年々短くなっています。ゆっくり食事をするのが難しいときに、パパッと食べられる健康的なファーストフードを新たな業態として展開しようとしています。



サイゼリヤの独自技術で、パスタを3分で茹で上げています。

モーニングからランチの時間帯にお客さまが集中する業態で、従業員の働きやすさと収益性の確保を両立させます。小型店舗やデリバリー事業展開も動き始めています。



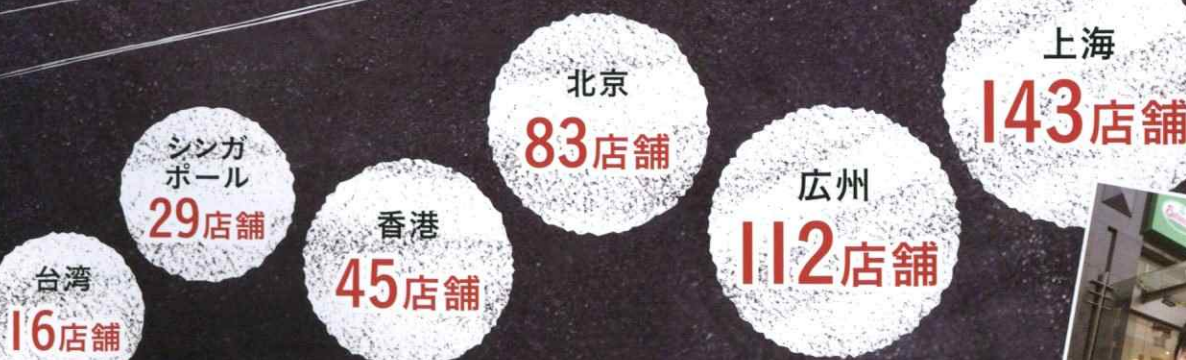
04 広告を出さない!?

テレビCMやチラシ、クーポンを出さないサイゼリヤ。一気にお客さまが来店することで、お客さまに一定の商品やサービスを提供することが難しくなるため、あえて広告は出しません。



いつも、みんなの幸せを考える!

来店数の変動要因を少なくすることで、従業員の負担を減らしています。持っている人だけが得をするクーポンもサイゼリヤらしくない。いつも、みんなが、同じ価格で利用できるようにすることを大切にしています。



アジアに400店舗

2003年上海に出店以降、現地の支持をうけ海外での出店数・出店国数を拡大しています。今後もイタリア料理を気軽に食べることのできない環境である、途上国への出店を視野に入れています。



05 脳波で味を数値化!?

味覚と脳波の関連性を研究し、味を数値化する。お客さまの本音をつかむための研究が、注目を集めています。

メニューの改善では、「お客さまの本音」をつかむことが重要ですが、アンケート調査では本音が引き出せないこともあります。それならばお客さまの「心理」や「感性」を研究するほうが役立つのではないかと。2010年、そうして始まったのが脳波の分析。味覚と脳波の関連性を研究し味を数値化しようとするこのユニークな試みは、メディアなどでも紹介され注目を集めています。



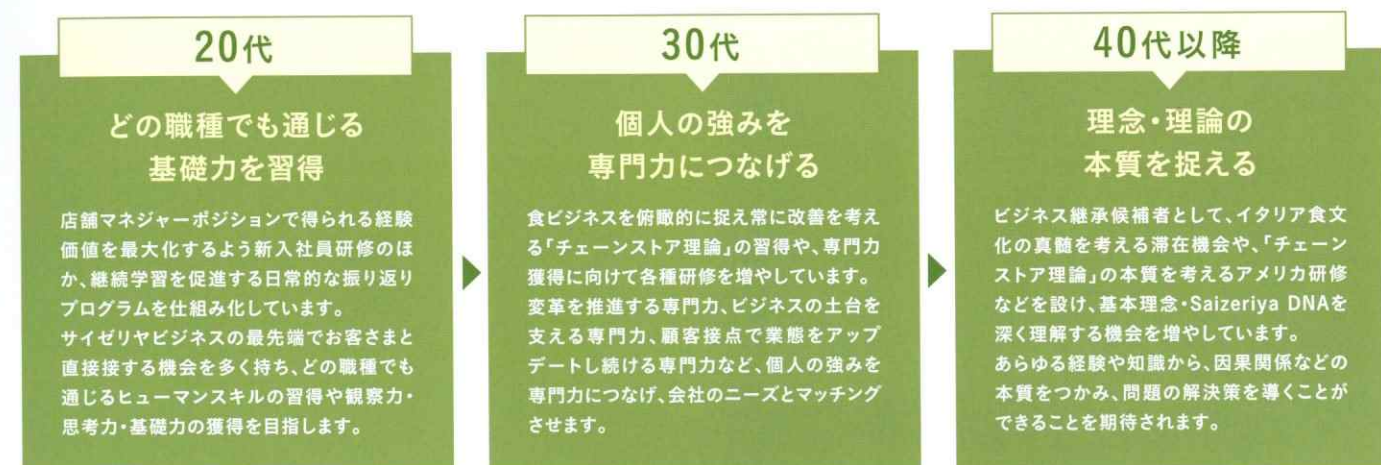
Career up!

サイゼリヤのキャリアアップ

サイゼリヤでは、フードサービス業の変革を担う人材の創出に向け、ステージに合わせたプログラムを用意し、社員の成長と活躍を支援します。



I 人材教育の考え方とプログラム



ステージに合わせたプログラムで社員の成長を支援します!



I 将来の目標が描ける環境



強みを活かして、様々なポジションを経験

入社後はファーストラインマネジャーからスタートし、一人ひとりの適正や強みに合わせて役職が決まります。フレッシュなパートナーや先輩社員、同期の仲間、そして時にはクルーやお客様から、積極的にフィードバックを得て成長サイクルを回していきます。マネジャーとして深く広く自分の思考を巡らすことで、自分の存在を客観視し、強みを活かして社会に貢献できるビジネスパーソンに成長していきます。

Benefits

サイゼリヤの福利厚生

サイゼリヤでは、従業員の長期的なキャリア形成を視野に入れており、ライフステージに合わせて選択できる様々な制度があります。待遇、福利厚生も業界随一!



I 福利厚生・制度の例

誰もが働きやすい環境を目指しています!

独身寮・借上社宅制度 【独身寮】家賃20,000円で独身寮(家具付)に入居できます。 <small>※入社時に独身寮に入る場合、引越費用は会社が負担します。その後人事異動により引越が必要となった場合も、費用は全額会社負担です。</small>	産前産後休暇・育児休暇 子どもが2歳に達する日まで育児休業を取得することができます。 <small>(2018年度、育児休業取得者数実績は、男性6名、女性33名です。)</small>	短時間勤務制度 育児・介護を理由に1日4時間～6時間の勤務を選択できます。子どもが小学校3年生まで利用することができます。
ストックオプション 予め決められた価格で自社株を買うことができる権利のことです。予め決められた価格が時価より安かった場合、この権利を持つ方は、利益を受けることができます。	従業員食事補助 勤務時に、1,500円(税抜き)までの食事が6割引きで利用することができます。ミラノ風ドリアは120円!	雇用区分変更制度 リージョナル社員、グローバル社員などの雇用区分を変更することができます。ライフステージに合わせて、雇用区分を変更して働き続けることができます。また、グローバル社員は入社3年経過後から転居制限制度を36ヶ月間まで使用することができます。

確定拠出年金 日本の年金制度の一種で、「自分で育てる年金作り」の制度です。様々な税制優遇を受けることができ、運用次第で給付額を増やすことができます。老後の資産形成に役立ちます。	各種保険加入 雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険、厚生年金基金に加入することができます。	厚生年金基金 老齢厚生年金の給付を基金が代行しつつ、基金独自の給付を上乗せし受け取れる年金額を増やすことで、充実した生活保障の達成を目的としています。	資格取得支援制度 食品衛生責任者、防火管理責任者の資格取得サポートをしています。
介護休業制度 配偶者、父母、子、配偶者父母、祖父母、兄弟姉妹または孫の介護について、93日の介護休業が認められています。	傷病有給休暇 年次有給休暇の他に、社員の私傷病による休業中の生活を補助します。最大40日とし、1年につき20日を積み立てることができます。	従業員持ち株制度 自社株という資産形成の選択肢が増える大きなメリットがあります。実際に住宅購入の際の資金として、必要なときに売却し活用している社員が多数います。	J-ESOP 社員となった日から起算して25年を経過し、最初に到来する8月31日以降に、自社株を300ポイント受給することができます。(1ポイント=1株)



<https://www.saizeriya.co.jp/recruit/>