

「マルチステークホルダー方針」

当社は、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

記

1. 従業員への還元

当社グループは「世界中の人々においしくて健康的なイタリアの家庭料理を店舗で便利に楽しく食べられるようにすること」を目指し、食を通じて社会貢献をしていく事が最重要課題と考えております。企業経営において、経営資源の成長分野への重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。その上で、生み出した収益・成果に基づいて、自社の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、働く範囲の地域限定制度や店舗限定制度に加え、マネジャー職・技術職・技能職など職種限定の制度、それぞれの制度間を移動する職種転換制度を創設するなど、従業員のエンゲージメント向上や更なる生産性の向上に資するよう、教育訓練等を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指します。

(個別項目)

具体的には、賃金の引上げについて社会情勢や当社の経営環境を踏まえ、労使間での真摯な対話に取り組むとともに、教育訓練等について「人のため 正しく 仲良く」という基本理念のもと、サイゼリヤに関わるすべての人を幸せにしたいという強い想いで教育訓練を行っています。「チェーンストア理論」にもとづいて、段階的に多様なカリキュラムを学び、経験することで一流のスペシャリストを育てることを目指しています。20代では、観察・分析・判断のビジネスの基礎能力と店舗オペレーションの習得に力を注ぎます。また、短期間で特定の課題解決に取り組むタスクフォースへの参加により、さまざまな部署の業務を体験する機会もあります。30代になると、本人のキャリア志向や適性に合わせた専門教育の割合を増やしていくのと同時に、広範囲な部署を配転しながら専門性の柱を増やしていきます。40代になると、スペシャリストとして極めていくキャリアが定まりますが、同時に職能間教育配転を続け、「会社の成長」につながる「個人の成長」を支援しております。

2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

なお、パートナーシップ構築宣言の掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

- ・ パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/73787-14-00-saitama.pdf>】

3. その他のステークホルダーに関する取組

当社グループは「世界中の人々においしくて健康的なイタリアの家庭料理を店舗で便利に楽しく食べられるようにすること」を目指し、食を通じて社会貢献をしていく事が最重要課題と考えております。そのために、各ステークスホルダーとの円滑な関係の構築を通じつつ、環境や社会が抱えるさまざまな課題を解決するために、すべてのお客さまの安心安全のために、そして、すべてのフードサービスで働く人々のために、今までも、そしてこれからも毎日の暮らしの豊かさを食を通して提案し続けていきます。

以上

令和6年9月27日

株式会社サイゼリヤ

代表取締役社長 松谷秀治