



短時間正社員制度を整備し、パート・アルバイトの正社員登用と人材確保を実現

● 企業概要

会社設立年	サトフードサービス株式会社:2017年 SRSホールディングス株式会社(サトフードサービス株式会社の持株会社): 1968年
本社所在地	大阪府中央区安土町2丁目3番13号 大阪国際ビルディング 30階
業種	飲食サービス業
事業内容	飲食店の経営およびフランチャイズ本部の運営等
資本金	サトフードサービス株式会社:100万円 SRSホールディングス株式会社:11,077百万円
売上高	連結:67,478百万円(2025年3月期)
社員数	サトフードサービス株式会社:正社員 741名、パート・アルバイト 8,519名 (2025年3月時点) SRSホールディングス株式会社:正社員:1,742名、パート・アルバイト: 16,355名(2025年3月時点)
事業所数	サトフードサービス株式会社:237店舗(2026年3月時点) 内訳:和食さと 201店舗、天井・天ぷら本舗さん天 35店舗(うちFC1店 舗)、夫婦善哉 1店舗 SRSホールディングス株式会社:781店舗(2026年3月時点)

● 制度の概要

<パート・アルバイトからの転換に、週30時間勤務の短時間正社員制度を活用>

- 短時間正社員(T職群)は、各店舗での業務(接客、調理及び店舗運営に関する業務全般)に従事する。週30時間勤務、無期雇用である。転居を伴う転勤の可能性は無い(転居を伴わない範囲で、店舗をまたぐ異動の可能性はある。)
- 社会保険が適用されるパート・アルバイト(週20時間以上勤務)として一ヶ月間の勤務実績を満たす者は、本人の承諾と上長との面談を経て、短時間正社員へ転換することができる。週40時間勤務を希望する者は、店舗営業職(A職群)へ転換することも可能。
- T職群のまま店長になることも可能であり、2026年2月時点で14名のT職群の方が店長として活躍している。

- 週40時間勤務の、他の職群の正社員がT職群に転換することも可能である。本人の希望に応じて随時T職群に転換できる。転換理由は主にライフイベントを想定しているが、社内規程等で転換理由の制限はしていない。
- T職群からA職群への転換は、本人の申請と上長の推薦があれば可能(転換の機会は年に2回)。A職群からP職群、G職群への転換も、それぞれの要件を満たせば可能。(P職群:上級店長への任命後に転換可能。G職群:本人の申請と上長の推薦を踏まえ、試験と面接に合格することで転換可能)。G職群やP職群のうち、課長級の社員が試験に合格すればM職群へ転換可能。

(社員数は2026年2月時点)

	M職群 (32名)	G職群 (114名)	P職群 (11名)	A職群(店舗営業職) (361名)	T職群(短時間正社員) (253名)	パート・アルバイト (8,695名)
職務内容等	各店舗業務及び本社業務に、管理職(課長職以上)として従事	各店舗業務及び本社業務に、非管理職(店舗では一般社員から上級店長(5店舗のリーダー)まで、本社では課長職以下)として従事	専門知識や技能、経験に基づき一定の業務分野において開発・拡大・推進を担当(A職群の上位職)	各店舗業務に従事		
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性あり		関西エリア、中部エリア、関東エリアのエリア別に採用。原則、転居を伴う転勤の可能性なし(本人の合意を得て、エリア内で転居の必要がある転勤が命じられる場合もある) ※全国転勤に同意した社員は、全国転勤の可能性あり	転居を伴う転勤の可能性なし(転居を伴わない範囲で、店舗をまたぐ異動の可能性はある)	店舗をまたぐ異動の可能性なし	
労働時間	フルタイム勤務(40時間/週)				30時間/週(シフト制)	パートタイム勤務(シフト制)
雇用期間の定め	無期					有期

賃金	基本給：役割給 手当：職位手当 賞与：基本給に 係数を乗じて算 出した額＋業績 評価による額	基本給：職能資 格給 手当：職位手当、 グローバル給 (全員に支給) 賞与：基本給に 係数を乗じて算 出した額＋業績 評価による額	基本給：職務給＋グレード給(人事 考課に基づく金額が反映) 手当：職位手当 ※全国転勤に同意した社員には、 「グローバル給」を支給 賞与：基本給に係数を乗じて算出し た額＋業績評価による額	時給制。①、②、 ③の和が時間給 ①基本時間給 ②習熟時間給… 能力の向上、職 務の習熟度によ り支給 ③職務時間給… 職務に連動 手当：無し 賞与：副店長以 下の社員には、 評価に基づき固 定額。店長は店 長評価に依り て、業績評価に よる額	時給制。①、②、 ③の和が時間給 ①基本時間給 ②習熟時間給… 能力の向上、職 務の習熟度によ り支給 ③職務時間給… 職務に連動 手当：無し 賞与：無し	
昇進、昇格	上限なし	課長職を上限とする	店長を上限とする		シフトリーダー (時間帯責任者) を上限とする	
教育訓練	・組織運営に関 する研修 ・経営幹部育成 に向けた研修、 教育	・店長育成のた めの研修 ・組織運営に関 する研修	・業務の専門性 を高める研修を 予定	・店長育成のた めの研修(店舗 の運営や管理に 特化)	・副店長や店長 にステップアップ するための研修	—

● 制度導入のきっかけ・背景

- 2014年に、人材確保の目的でパート・アルバイトを短時間正社員として登用する制度を導入した。当時はコミュニティ社員という名称であり、現在はT職群という名称である。
- 制度導入当時は、社会保険の加入対象となる(週30時間以上勤務)パート・アルバイトが多かった。同社では、店舗勤務のパート・アルバイトが多く働いており、こうした方に長期的に働いてもらえるように短時間正社員制度を導入した。社会保険の加入対象となるパート・アルバイトに呼びかけて、短時間正社員への転換を進めた。
- 正社員への転換を進めることで会社としての負担は確かに増えるが、店舗の展開に際して、全国転勤可能な社員が転勤して対応することには限界があり、店舗を展開している地域で人材を確保する必要性が高かった。パート・アルバイト確保の競争も厳しくなっている状況の中で、短時間正社員への転換制度があることは、パート・アルバイト募集における魅力になり得るとも考えた。

● 制度導入による効果

- 2024年4月から2025年3月の間に、パート・アルバイトを経てT職群になった社員は24人である。T職群があることで、パートやアルバイトとして入社した方が正社員に転換し、長期的かつ安定的に働いている。

- T 職群の社員が店長を務める店舗では、店舗運営が安定しやすい。背景には、T 職群は一つの店舗で長期間にわたり店長を務めることが多く、店舗内での他の社員とのチームワークが良いことが挙げられる。
- T 職群の店長が育つことで、全国転勤社員(G 職群)の単身赴任を減らせることが大きな効果である。既存の店舗の近くに出店する場合は、他店舗で勤務するエリア採用の A 職群の社員を店長に任命する。一方、既存の店舗から離れた場所に出店する場合、全国転勤が可能な G 職群の社員を店長として派遣せざるを得ない。当該社員が家庭を持つ場合、単身赴任になる場合もある。会社としては、社員の単身赴任をなるべく減らしたいと考えている。地域に基盤がある人材を採用し、店長として育てることで、社員の単身赴任の減少につなげたいと考えている。

- 工夫点

- T 職群やT 職群店長の認知度を高め、T職群に転換する人やT職群店長の人数を増やすため、「T 職群店長まるわかりブック」を作成した。ブックを用いて、T 職群社員やパート・アルバイトに対して制度の内容を説明できるようにすることが目的である。
- パート・アルバイトから T 職群への転換には、対象者の上長(店長、上級店長、エリアを管轄するエリア課長など)から転換対象者に対して直接働きかけることがポイントである。上長から対象者に対して積極的に転換を促し、対象者それぞれに転換後の具体的な期待を伝えるなど、対象者に個別に働きかけをしているエリアほど、パート・アルバイトから T 職群への転換実績が多い。

- 今後の展望・課題

- 会社としては T 職群店長を増やしたい一方で、積極的に店長を目指す T 職群の社員はそれほど多くない。「T 職群店長まるわかりブック」を活用し店長の処遇を説明するなどして、メリットを打ち出していく必要がある。
- 原則としてエリア別に採用・配属される P 職群や A 職群であっても、本人の同意があれば全国転勤の可能性のある制度へと変更した。全国転勤に同意した P 職群、A 職群の社員には、手当としてグローバル給が追加で支給される。全国転勤が可能な P 職群、A 職群や、地域に根差した T 職群を活用し、全国転勤の可能性のある G 職群の負担を減らしていきたい。

- その他の制度

<職務、勤務地限定の店舗営業職が店舗運営の中心を担う>

- 店舗営業職(A 職群)は、エリア別に採用・配属され、店舗運営を中心的に担う社員である。
- 中途採用の社員や、高卒・専門学校卒の新卒の社員から成る。
- 人材の採用が難しい中で、約 3 年前から特定技能外国人を、積極的に A 職群として採用している。現在は約 60 名の特定技能外国人が在籍している。