



<多様な人材が活躍できる職場環境の実現を目指して> 女性店長比率が6年連続向上し、35.4%に

日本マクドナルド株式会社(本社：東京都新宿区、代表取締役社長兼 CEO：トーマス・コウ)は、3月8日(日)の国際女性デーに合わせ、最新の女性活躍関連指標を公表いたします。2025年12月31日時点で女性管理職比率は27.8%(前年比+2.5pt)、女性役員比率は27.8%(同±0pt)、女性店長比率は35.4%(同+1.2pt)※¹に達しました。



日本マクドナルドでは、持続的な成長のために、性別や年齢、背景にかかわらず多様な人材が活躍できる職場環境づくりに取り組んでおります。2025年は、女性社員のキャリア形成支援や、ライフイベントとキャリアの両立を支える制度の活用促進に加え、店舗とオフィスが一体となった活動を強化しました。特に、全国約3,000店舗で約22万人のクルーを支える「店長職」においては「サポート店長制度」など、ライフステージに合わせた働き方ができるよう制度を充実させてきた結果、日本マクドナルド直営店舗における直近6年間の女性店長比率は年々向上しております。※²

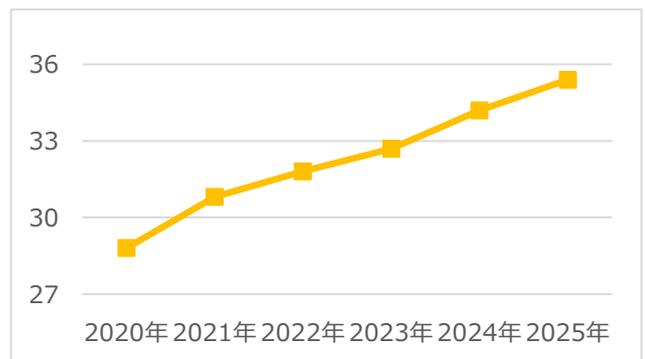
さらに日本マクドナルドでは、2030年までに「女性管理職比率40%」という目標を掲げております。

また現在日本国内のマクドナルド店舗の75%以上がフランチャイズ法人による運営ですが、近年、異業種からのフランチャイズオーナーのリクルーティングなどを積極的に推進した結果、2025年は新たに3名の女性フランチャイズオーナーが誕生し、2025年末時点では合計12名の女性フランチャイズオーナーが活躍されています。

※1：女性管理職比率、女性役員比率、および女性店長比率

	2025年	2024年	前年比
女性管理職比率	27.8%	25.3%	+2.5pt
女性役員比率	27.8%	27.8%	±0pt
女性店長比率	35.4%	34.2%	+1.2pt

※2：女性店長比率の推移を表したグラフ



本件に関するデータの詳細や取り組みについては、3月下旬公開予定の「サステナビリティレポート2025」でもご紹介予定です。
(https://www.mcdonalds.co.jp/sustainability/sustainability_report/)

■ 女性従業員の活躍を支援する主な制度と2025年の取り組み

1. 「オープンドア！チーム」の体制強化

社内横断プロジェクト「オープンドア！チーム」において、2025年よりオフィスチームに加え、店舗を主体とする「フィールドオープンドア！チーム」が、「店長座談会」などを通じ、現場視点での課題解決やキャリア意識の醸成を強化しています。

2. 異業種連携「働きやすさ NEXT プロジェクト」

異業種6社の営業職社員が連携し、女性活躍における課題を可視化・解決策を共創する「働きやすさ NEXT プロジェクト」を実施しました。社外との交流を通じて広い視野を持ち、次世代の働きやすさを提言するホワイトペーパーを公開するなど、社会全体へのインパクト創出にも取り組んでいます。

■ 柔軟な働き方を支える制度

サポート店長制度	店長が、産休・育休・介護などのために休職する場合、サポート店長が代わりに店舗運営を支援することで、店長が遠慮なくワークライフバランスを維持できる環境を提供しています。
地域社員制度	勤務地や職務を限定して働くことができ、ライフスタイルに合わせたキャリア継続を可能にしています。
男性育休取得の推進	男性の育児休業取得率は53%となっており、性別を問わず育児と仕事を両立できる風土醸成が進んでいます。

■ マクドナルドのフランチャイズビジネスの考え方

「3本脚の椅子」による共存共栄	「フランチャイジー」「サプライヤー」「日本マクドナルド」の3者が対等なパートナーとして協力し合うことで、持続的な成長を実現する独自のビジネスモデルを確立しています。
世界基準のQSC&Vと運営支援	創業以来の行動指針「QSC&V（品質・サービス・清潔さ・価値）」を核に、世界共通の店舗運営ノウハウを提供し、専任のビジネスコンサルタントが財務や運営を継続的にサポートするほか、社内教育機関「ハンバーガー大学」による高度な人材育成プログラムを提供します。
「ピープルビジネス」の実践と多様性	異業種からの参入を含め、多様なキャリアを持つオーナーが、地域の雇用創出やクルーが成長できる職場環境の実現に取り組みながら、地域に根差したビジネスを展開しています。

＜お客様のお問い合わせ先＞

マクドナルド公式ホームページ <https://www.mcdonalds.co.jp/>