

Jobs, Inclusion & Empowerment

働きがいすべての人に

私たちはマクドナルドの創業者レイ・A・クロックの言葉にあるとおり「マクドナルドはハンバーガービジネスではない、“ピープルビジネス”だ」と考えています。そして全世界のマクドナルドが共通して持つ“世界中どの街でも、ベストな雇用主となる”という目標を達成するために、すべての従業員に対して「従業員の皆さんとその成長および貢献を、価値のあるものとして大切にします」と約束しています。日々のトレーニングや専門教育機関で成長の機会を提供し、誰もが活躍できる働き方の推進や職場環境の実現を目指すと共に、立場の異なる社員やクルー同士が互いに成長を助け、高め合う風土を育てています。これからもマクドナルドに関わる一人ひとりの未来や、社会全体がより良いものになる活動を続けていきます。



People Promise – ピーブルプロミス

マクドナルドは従業員の皆さんとその成長および貢献を、価値のあるものとして大切にします



全国クルー人数

約**190,000**人

<https://www.mcdonalds.co.jp/sustainability/people/>

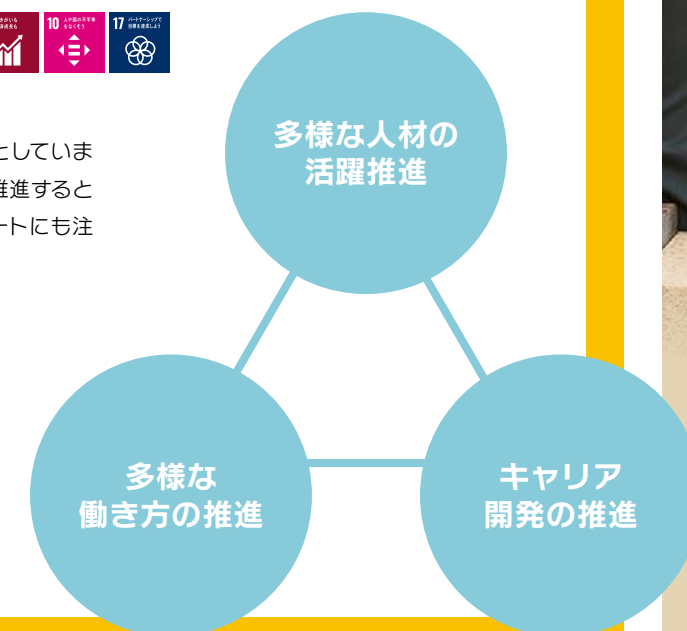
ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I)



「多様性を積極的に受け入れる」という姿勢を雇用と人材の基本としています。誰もが自らの強みを発揮し、また成長できるための取り組みを推進すると共に、異なる個々の能力や特性、求めるニーズに対する適切なサポートにも注力していきます。

オープンドア!チーム

あらゆる人が働きやすい職場環境を目指したDE&Iの実現をサポートするチームです。トップマネジメントがスポンサーとなっており、全社各部門の有志がDE&Iの推進に向けた取り組みを、社内にとどまらず大学や他企業、関連団体と連携しながら展開しています。



Jobs, Inclusion & Empowerment

多様な人材の活躍推進

お客様のご要望に常に応え続けるためには、私たち自身が多様性に富んだチームでなければなりません。今後も性別や年齢、国籍を問わず、幅広く雇用機会を提供すると共に、個々のエンゲージメントをさらに高め、やりがいを持って働ける環境づくりに努めます。



<https://www.mcdonalds.co.jp/sustainability/people/>

クルー満足度調査
(ピープルサーベイ) **84%**

※従業員の働きやすい環境提供のため、年に一度調査を実施し、改善への取り組みを行っています。



若い世代への支援と育成 (Youth Opportunity)

マクドナルドは若い世代へ働く機会の提供を日本中で積極的に行っており、24歳以下のクルーは約12万人が活躍しています。高校生から働くことができ、世代や国籍など様々なバックグラウンドを持つ仲間と共に働くことは、これから社会に出る若者にとっても非常に価値ある経験です。またハンバーガー大学が提供しているカリキュラムや、仕事を通じて得たチームワークやリーダーシップのスキルは多くの若者の将来を支援しています。

例年、学生のクルーを対象に社会人としての基礎能力向上のためのアセスメントや講習を実施しており、実際に約300万人のアルバイト卒業者が社会で活躍されています。その他、NPO法人などと連携した若者の就労支援のインターンシップなどの取り組みも始めており、これからもマクドナルドは未来を担う若者をサポートしていきます。

若い世代のクルー
(24歳以下) **約120,000人**



外国人の雇用

マクドナルドでは留学生を中心とした50以上の外国籍のクルーが活躍しています。多言語化したタブレット教材など、個々の強みを活かして働いていただける環境を整えています。日本に暮らすすべての人に働く機会を提供するために、これからも様々な取り組みを推進していきます。

外国人クルー

約14,000人



プレミアムエイジ (シニア) の活躍

社会経験を通じて様々な知識やスキルを得たシニア世代が活躍することは、マクドナルドにとって大きな強みになると考えています。現在、全国約2,900店舗に約9,000人以上のプレミアムエイジクルーが在籍し、様々なポジションで活躍しています。

マクドナルドでは、年齢やバックグラウンドが異なるクルー同士がお互いに助け合いながら、一人ひとりが自分らしくのびのびと働いています。

プレミアムエイジクルー
(60歳以上)

約9,000人



東急蒲田駅前店
クルー
吉野 佳子さん

75歳のときに働き始め、現在は店内の接客や清掃を担当しています。マクドナルドは若い方のお店というイメージがあり、自分のできるか最初は不安でしたが、若い方を含め皆さんが配慮してくださるので、とても働きやすい職場です。マクドナルドでの時間を楽しみにされているお客様との会話は励みになっていますし、娘からは「働き始めてから元気になったね」と言われました。勤続6年目になりますが、安心して働き続けることができているのは、親切的な仲間がいるからです。これからも大好きなお店で、お客様に笑顔をお届けし続けたいと思います。

障がい者の雇用

マクドナルドでは、障がいのあるなしに関係なく、すべての従業員がチームとしてお互いを尊重し支え合うことで、共に働く喜びを分かち合いながら活躍できる場を提供しています。一人ひとりが着実にステップアップしていくためのトレーニングシステムを活用すると共に、オリエンテーションや人材育成の教材はユニバーサルデザインを採用するなど、誰にとっても働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

障がい者雇用比率 **2.31%**

Jobs, Inclusion & Empowerment

多様な働き方の推進

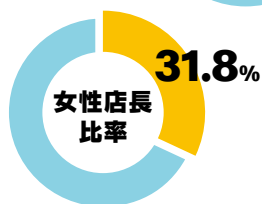
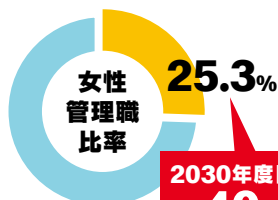
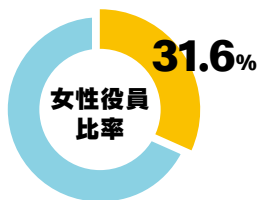
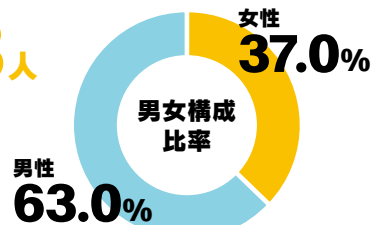
働くすべての人の笑顔を願って、様々な働き方をサポートする制度の充実に注力しています。社会にポジティブな影響を与え続けるマクドナルドであるために、これからも働く人に寄り添った取り組みを推進します。



https://www.mcdonalds.co.jp/sustainability/people/action_system/

全社員数（正社員）

2,543人



離職率 7.8%

有給休暇取得率 61.1%

全社員月間平均残業時間 17.6時間

育児休暇取得後の復帰率 100%

地域社員制度導入
（直営店舗）

2021年から、柔軟な働き方を可能にする新制度として、クルーの正社員登用を推進する地域社員制度を導入しました。これにより、自身のライフスタイルに合わせた、通勤可能な地域でのキャリアアップを目指すことができるようになりました。



イオン東雲店
マネージャー
岩田 いつかさん

地域社員の話をいただいた際には、安定した収入や新たな成長の可能性を確認し、快諾しました。地域社員になってすぐ異動があり、長く勤めた店舗を離れることは不安でした。しかし新店舗でも自分から積極的にコミュニケーションを取り、クルーとの関係性を築きました。慣れないこともあり大変でしたが、ステップアップにつながったと感じています。また、家庭との両立に関しても、店長への相談や家族の協力によりバランスの良い働き方ができています。私にはマクドナルドで挑戦したいことがたくさんあり、それを達成しながら前進する毎日は楽しく充実しています。

女性の活躍

ビジネスの継続的な成長を達成する上での喫緊の課題である、ジェンダー（性別）にフォーカスした活動を行っています。より多くの人材が最大限の力を発揮し活躍するためにも、女性店長や女性管理職比率の向上を推進しています。



南陽通店
店長
青木 雅人さん

妻の負担を減らしたいという思いから育児休暇を取得しました。周囲の理解やキャリアへの影響など不安もありましたが、上司に相談すると快く背中を押してくれ、クルーからもポジティブな言葉をもらいました。育休取得に備え、業務を近隣の店長や店舗スタッフに引き継ぐなど事前準備を万全に行いました。育休中は子供との時間はもちろん妻との会話がぐんぐん増え、今までよりも本音を言い合えるようになりました。また「何のために働くか」を見直す機会にもなったと感じています。育休で得た気づきや学びは多く、協力してくれた仲間には感謝しています。

ワークライフバランス

社員一人ひとりに合ったワークライフバランスを実現できるよう、様々な働き方をサポートする制度の充実に取り組んでいます。

勤務制度

オフィススタッフはフレックスタイム制と在宅勤務制度を利用することができます。また店舗スタッフには変形労働時間勤務制度を採用。一部店舗にてフレックス勤務制度の導入や、在宅勤務制度のテスト導入も実施しています。

出産・育児・介護支援

様々な支援制度により、出産や育児、介護といったライフイベントの変化があっても、キャリアアップを諦めることなく、最大限の力を発揮して活躍いただける環境づくりを行っています。

短時間勤務制度

一人ひとりのニーズに合わせ、育児や介護のための短時間勤務を選択できます。

育児休暇制度

入社1年以上の社員であれば男女共に希望に応じて育児休暇を取得できるよう、環境整備に取り組んでいます。

男性の育児休暇取得者（取得率） 12人（26%）

Jobs, Inclusion & Empowerment

キャリア開発の推進

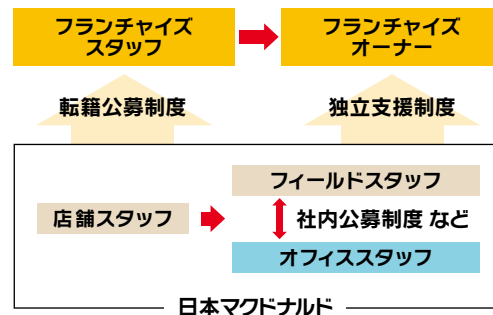
優れたリーダーシップを育み、一人ひとりの成長や次世代を担う人材の育成のために、マクドナルドでは職場でのチャレンジや成長のサポートを重要視しています。決められたキャリアパスではなく、自ら選び行動できることで、働くすべての人にやりがいや充実感のある豊かな生活の提供を目指しています。



https://www.mcdonalds.co.jp/sustainability/people/career_enhancement/

多様なキャリア選択

ライフスタイルや将来の目標、働き方のニーズに合わせた自分らしいキャリアを築けるよう、マクドナルドには多様なキャリアがあります。そして社内公募制度やフランチャイズへの転籍公募制度、フランチャイズオーナーへの独立支援など様々な制度やプログラムを用意しています。



社内公募制度

会社が必要としている部署やポジションを社員に公開し、応募者の中から適した人材を登用しています。対象となる部署やポジションは様々で、適宜設定される応募資格や条件を満たせば誰もが応募可能です。目指すキャリアに自らチャレンジし、実現していく機会を提供することで、個人のキャリア形成支援や最適な人材配置の実現に努めています。

評価育成制度

「人の成長が企業の成長を可能にする」という考え方から、一人ひとりがモチベーション高く仕事に取り組み、パフォーマンスを発揮し、成長するための、定期的な対話と頻繁なフィードバックからなる制度です。定期的な対話の一つが、キャリアカンパセーションです。思い描くキャリアとそれをどのように達成するかについて、上司と部下が年に一度対話を行い、実現するためのプランを共同作成します。これにより従業員一人ひとりが実現したいキャリアを考え、実現に向けて必要なアクションを、上司のサポートを得ながら実行することができます。

教育機関
(ハンバーガー大学)

ハンバーガー大学
学長
菅野 智子さん

働くすべての人々が、学び、成長し続ける企業であるために、ハンバーガー大学があります。最新の教育理論や手法を用いて、人材育成と、そのシステム開発に取り組む専門教育機関です。全世界でも9カ国にしかなく、そのうちの一つが東京にあります。日本にハンバーガー大学が設立されたのは、マクドナルドの国内第1号店である銀座三越店のオープンよりも1カ月早い1971年6月であり、これは“人材教育が何よりも重要だ”という姿勢の表れでもあります。現在日本では、多くの社員やクルーが授業を受講し、生涯にわたって活用できるリーダーシップやチームビルディング、マネジメントを学んでいます。

1年間にハンバーガー大学の
授業を受講する社員およびクルー **10,000人以上**

ALL JAPAN CREW CONTEST (AJCC)

クルーに誇りを持って働いてほしいという願いを込めて、マクドナルドでは1977年から毎年AJCCを開催しています。AJCCは技術やサービスの向上はもちろん、モチベーションや店舗の団結力につながり、クルー一人ひとりのさらなる成長に寄与しています。

