



打造人人充满活力的职场

我们努力打造出尊重人权、无论性别与国籍都能参与企业发展以及员工能力能够得到最大限度发挥的职场。



永旺梦想未来保育园 (永旺梦想未来保育园)

◆ 作为各类人才可大显身手的企业

通过进驻店铺数量的拓展，多年来本公司的员工数量得到大幅度增长。我们将进一步完善工作环境，为不同国籍、性别、年龄并拥有不同背景的人才提供一个可基于共通价值观共同工作的环境。

● 员工数据 (截至2016年2月底)

	2014年度	2015年度
员工数 (内为临时雇佣)	3,334名 (1,310名)	3,683名 (1,370名)
新入员工人数 (男性/女性)	82名 (34名/48名)	84名 (36名/48名)
育儿休假人数 (内为男性)	18名 (1名)	19名 (1名)

● 女性管理职务人数(截至2016年2月底: 个人)

	2014年度	2015年度
员工数中 女性人数	1,102名 342名 (31.0%)	1,782名 479名 (26.9%)
管理职务中 女性管理职务	708名 68名 (9.6%)	884名 115名 (13.0%)
员工中 女性员工	16名 2名 (12.5%)	15名 2名 (13.3%)

◆ 人才全球化发展

关于海外开设的购物中心，以未来由当地人才担任负责人、并基于各国的语言和习俗使本公司理念在当地得以渗透为方针。目前共约760名当地员工作为永旺集团的一员活跃在中国及东盟各国设立的当地法人办事处和购物中心第一线，而日本国内购物中心也正在开展短期培训等各种人才交流活动。

Pick Up

实施“儿童参观日”

千叶县教育委员会以让孩子们养成良好的勤劳和职业观念、培养孩子走上社会后的自立性以及通过工作为社会做贡献的能力为目的，呼吁各大企业等实施“儿童参观日”。

本公司也开展了职场参观、员工食堂的午餐试尝、名片制作·交换及工作体验等项目活动。



◆ 实施LGBT相关进修

永旺集团每年实施的“永旺行动规范进修”中，自2015年度起开始LGBT(性少数)相关新项目进修。员工通过进修加深了对LGBT的理解，并就职场应具姿态进行了讨论。通过永旺行动规范进修活动，所有员工团结一致，正全力致力于打造充满活力、可持续工作的职场环境。

◆ 育儿支援

为了确保员工能工作家庭两不误，本公司采取了一系列措施。在育儿支援方面，我们基于《次世代育成支援对策推进法》制定了行动计划，并获得了厚生劳动省颁发的育儿支援次世代认证标志“Kurumin”。

我们编制了公司内部指南，对怀孕到育儿期间的必要知识和手续进行了汇总。通过以上措施，我们得到了千叶县劳动局的认可，并获得了“次世代育成”达标公司的称号。



◆ 开办“永旺梦想未来保育园”

本公司在全国运营的购物中心中的约60个网点开设了保育相关专卖店，而其中，

- ① 设置了永旺集团员工可利用的条件
- ② 原则上按购物中心营业时间开园，全年无休
- ③ 接收0岁至学龄前儿童
- ④ 达到已被认可、或按认可标准运营

满足以上运营条件的设施作为“永旺梦想未来保育园”，目前已在永旺梦乐城幕张新都心、永旺梦乐城冲绳Rycom、永旺梦乐城常滑、永旺LakeTown的4大购物中心开始运营。幕张新都心的保育园为永旺集团直营，其他则与事业单位签订了开设合同。

要在购物中心内打造可满足采光、确保庭园、自行烹饪等认可标准的保育园需要花费很多精力，但作为适合零售业工作者生活方式的保育园，我们听到了很多“可以放心

把孩子交给你们”的心声。在永旺梦乐城常滑，由于馆内开设了保育园，所以家中有小孩的应聘者倍增，据说还有利于早班工作人员的录用。此外，获得认可的事业所内保育园有2成以上的定员名额对当地居民开放，可谓在解决减少等候幼儿园名额的儿童的问题上作出了贡献。



租赁总部
新业态开发部 第二小组
经理
河内 绘美奈



◆ 来自永旺梦乐城工会

以506名成员开始的本工会也迎来了第9届，目前成员数已增长到2,4002名(截至2016年3月16日)。在继续“打造人际关系良好、充满活力的职场环境”的同时，本届将着重于10周年这个特别的日子，以“Future(未来)”为主题。在组织结构不断扩大的状态下，与职场的交流经常出现不足的现象，任何人都有

可能因疾病或护理家人等不得已的理由而离开职场，所以必须建立一种可在那里相互扶持的信赖关系。同时，我们希望能够成为一家只要具有充分理由，随时都可以选择“继续工作”的公司。

永旺梦乐城工会
中央执行委员长
石山 修



● 关于“全球框架协议”的签订

永旺株式会社、UNI全球联盟、UA ZENSEN、永旺集团工会联合会的4家单位于2014年11月签订了“全球框架协议”。协议内容包括企业与工会之间相互视为合作伙伴，对于职场的基本人权等权利的尊重、影响地球环境的应对措施相关认识进行共享，并以努力贯彻

落实这些措施为目的，在日本国内为第3例。协议内容中还包含对涉及就业最低年龄及职业上的安全、健康、作业环境相关条约等ILO(国际劳工机构) 8项核心条约的尊重。无论日本国内外，我们都将通过4方的合作积极推崇劳动、人权、环境相关措施的贯彻执行。