

打造人人充满活力的职场

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



永旺梦乐城BSD CITY 办事处

作为各类人才可大显身手的企业

伴随经营规模的扩大，本公司员工人数也在不断增加，集团企业之间的人事交流也愈加频繁。我们正在积极完善可让持有不同背景的员工都能建立作为永旺人的共同价值观的工作环境。

员工数据：合并 (截至2018年2月末)

	2016年度	2017年度
员工人数 ※临时雇佣者在()内记载	2,871名 (1,569名)	3,091名 (1,562名)

组织·人才的全球化

在海外开设的网点以对本公司理念充分理解的本地工作人员为主实现扎根于各地区的运营方式基本方针。目前，在中国的7家购物中心，当地员工就任总经理，东南亚地区也正在加快起用本地员工就任干部职位的步伐。

员工数据：单体 (截至2018年2月末)

	2016年度	2017年度
员工人数 ※临时雇佣者在()内记载	1,596 (1,299) 名	1,682 (1,335) 名
男性	1,098 (194) 名	1,131 (190) 名
女性	498 (1,105) 名	551 (1,145) 名
新入员工人数 (男性/女性)	85名 (32名/53名)	105名 (47名/58名)
管理职务 其中女性管理职务	884名 121名 (13.7%)	959名 136名 (14.2%)
员工 其中女性员工	15名 2名 (13.3%)	17名 3名 (17.6%)
育儿休假人数 (内为男性)	49名 (1名)	55名 (0名)

当地法人本地工作人员人数 (截至2018年2月末)

	2016年度	2017年度
总计	894名	1,040名
其中中国	527名	611名
其中东盟地区	367名	429名

扩大作为“企业主导型保育事业”的保育设施

在本公司及永旺集团的商业设施中设置的“永旺梦未来保育园”是可以托管永旺集团及专卖店员工的0岁至学龄前儿童的事业所内保育设施。以激发一边育儿一边工作的员工积极性为目的，包括与保育单位的利用合作在内，目前已在全国20个地区开始运营(截至2018年2月末)。2017年3月之后开园的永旺梦乐城新小松(石川县)、永旺梦乐城德岛(德岛县)、永旺梦乐城神户南(兵库县)、永旺梦乐城松本(长野县)的“永旺梦未来保育园”均被内阁府认定为以解决待机儿童问题和工作与育儿兼顾问题为目的的“企业主导型保育事业”。

* 除了设置于永旺集团的6家“永旺梦未来保育园”设施以外，还包括普通保育单位与本公司共同创办的2家可供员工用于保育的设施。



导入“闪亮休假制度”

2017年2月修改就业规则，导入“闪亮休假制度”(每年最多可申请2天休假)替代传统的“纪念日休假”制度。与传统制度相比，申请理由的适用范围扩大到家人相关的护理、育儿、纪念日、生日、学校或地区活动、探亲等，积极鼓励职员珍惜休假放松的时间。

充实的人才培训制度

本公司根据资格或职位等发展状况建立各种进修制度，为员工准备了多种学习机会。为了实现“顾客第一”的永旺基本理念，除了以共享/渗透价值观为目标的进修、以提高各年度或各职位作为商业开发公司所需知识或技能为目标的“实际业务进修”以外，还为对未来发展具有上进心和挑战意识的人才开设学习专业知识或技能的“永旺商学院”等，从多方面实施相关教育程序。

海外进修生制度

为了培养可胜任今后将继续扩大网点的海外业务人才，我们在中国、东南亚地区实施海外进修生派遣制度。希望通过大约1年的培训计划，开对员工培训在历史、文化背景大相径庭的环境下的领导能力，并帮助他们掌握海外网点需要具备的知识和技能。

来自永旺梦乐城工会

今年短时间工作的弹性工作制职员新加入了工会，会员增加至2,669名(截至2018年2月28日)。由于日本各地购物中心都属于小规模办公室，我们要求以办公室为单位的分会独立发现和解决相关课题，而公司整体制度上的问题则设立专门委员会进行劳使协商。在立场和劳动方式都不同的职场环

境中，我们认为，工会活动中的沟通或交流都将对日常业务带来良好的影响。

永旺梦乐城工会
中央执行委员长
渡边 健一

