

实现工作与生活的平衡

我们不断完善公司制度，确保每一名员工的工作方式都能与其所处的人生阶段相匹配，同时，着力建设职场环境，让各项制度的运用更加便捷。



永旺梦未来保育园（永旺乐城馨城小名滨店）

通过多样化人才打造强大企业优势

在发展本公司事业方面，开展多样性建设具有十分重要的意义。为了在广大顾客到店光临时贯彻落实“顾客第一”的理念，最好能够建设一支由多样化人才组成的员工队伍，大家积极交流角度各异的不同意见，由此激发创意的火花。2016年末，女性管理职务为115名（13.2%），这一数字在2019年末增至155名（17.4%），开始有更多女员工希望挑战管理岗位。我们获选“大和抚子股”称号（由日本

经济产业省与东京证券交易所评定的，在促进女性发展方面具有突出表现的上市公司），备受外界赞誉，不仅提升了企业价值，还能确保优秀人才。我们为员工提供不分性别、灵活多变的工作方式，确保员工可以在因人生阶段发生变化而产生育儿、护理等需求时，调整工作方式，实现工作生活两不误，与此同时，加强职场环境建设，让上述制度更易于落实，由此着力搭建职业发展平台。



董事 管理总部长
冈本 正彦

建设“永旺梦未来保育园”

截至2020年2月末，永旺集团已在日本全国开设了30家有助于员工兼顾育儿与工作的“永旺梦未来保育园”，其中20家坐落于本公司运营的商业设施内，供永旺集团各公司员工、专卖店员工以及地区居民使用。保育园配合各购物中心的营业时间，原则上全年无休，帮助各专卖店录用兼顾工作与育

儿的员工、打造可长期持续的工作环境。我们在不受天气影响的永旺厅举办运动会等，开展坐落于购物中心内的保育园所特有的活动以及富有地区特色的各项活动，为孩子们创造身心健康成长的机遇。

男员工休育儿假后的感受

本公司不断完善各项制度，支持员工兼顾生育、育儿与工作，同时不断开展职场环境建设，以便于相关制度落实。下面，我们就来听听几位男员工在休育儿假后的真实感受。

与其他假期连休，有效利用假期

2019年7月，在隶属于首都圈事业部期间，我的第三个孩子出生了，我请了育儿假以便照顾两个更大的孩子。最初，我本打算将普通假期和年假连在一起，仅休5天，后来在人事部的建议下，决定与同时申请育儿假。

孩子刚一出生，就得到了附近邻居的热心关照和祖父母的大力帮助，两个更大的孩子也为弟弟的出生而欢呼雀跃，这些都给我留下了极为深刻的印象。月末育儿假可以免扣个人社保缴费部分，这些制度方面的优惠政策都是我此前所不了解的，今后，我也会将这些信息积极分享给职场后辈们。希望整个公司都能形成男员工休育儿假的好风气。

永旺梦乐城KAHOKU
总经理 东 骏太郎



无论在职场还是在家，都要提前做好准备工作

大女儿出生后，我从2019年11月开始请了42天的育儿假。在这个假期里，我陪伴妻儿度过了一段美好的时光。请假时，我多次与上司和同事提前沟通请假期间的安排和工作。在享受这份权利的同时，多为公司的工作着想，增进周围同事的理解，这对今后促进更多同事休育儿假具有十分重要的意义。不过，有几位同事告诉我放松享受假期，我想他们可能还不清楚育儿假期间的家庭任务。

同时在家内部庭，妻子让我认识到，夫妻双方应该提前沟通好育儿假期间的职责分工。在这段宝贵的时光里，亲子、夫妻和家人之间的关系更加紧密了，希望公司能够形成良好的企业氛围，让男员工也可以轻松休育儿假。

财经统括部 财务部 财务组
经理 末松 央行



宝贵体验带来诸多新发现

我们夫妻二人都不在老家生活，第二个孩子出生后，我获得了包括育儿假在内的14天假期。之所以能休到这个假期，也是受到了职场氛围的影响，因为公司很重视工作与生活之间的平衡。开始休假后，我才注意到妻子承受了不少我所顾及不到的负担，她不仅要费心费力照顾小婴儿，还要安排家庭庆祝活动、进行各类申报等等。

在休育儿假期间，我获得了不少新体验，对边照顾孩子边工作的弹性工作制员工的辛苦有了更多的理解，也学习到了有孩子的家庭需要购物中心提供哪些服务，这些都对业务的开展很有帮助。我们将在各个职场营造这一氛围，帮助更多同事便捷地运用相关制度，也希望公司能够给予相应的支持。

永旺梦乐城神户南
运营经理 铃木 俊哉



闪亮休假制度

本公司导入“闪亮休假制度”，正式员工和弹性工作制员工均可以生日、纪念日、探亲、看护家人、育儿、学校或地区活动等为由每年申请两天休假，以此鼓励员工珍惜与家人一起度过的时间。

提供舒适的职场环境

我们在海外购物中心积极录用当地员工担任干部职位，打造一个让本公司员工和专卖店员工都能长期持续工作的环境。



海外购物中心为员工创造发展机遇

自2008年在北京开设第一家海外店铺之后，本公司在中国共开设了21家购物中心，并在印度尼西亚、越南、柬埔寨三国开设了共9家购物中心。海外购物中心的基本方针是由充分领会本公司理念的当地员工负责运营，我们在各国大力推进人才培养工作的同时，积极录用当地员工担任干部职位。在中国，有7家购物中心的负责人即总经理（GM）一职是由当地员工担任的。



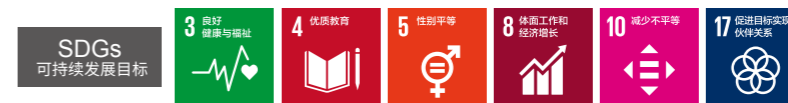
以购物中心负责人的身份开展活性化工程



永旺梦乐城武汉金银潭（中国·湖北省）
总经理
张晏

在其他日企工作过一段时间后，我于2014年加入永旺梦乐城。最初，我通过各种研修，将“顾客第一”的理念牢记在心间。为打造更加出色的购物中心，我积极运用所学知识，以一名经理的身份策划并举办贴合顾客特点的活动，还在馆内完善防灾设备、严抓员工培训，以提升购物中心的安全性。有时候，我也会与日本上司产生意见分歧，不过我们仍能分享思路、一道讨论研究，着力打造让顾客满意的商业设施。

公司对我的这些措施给予了高度评价，2017年提升我为购物中心负责人即GM。我认为当地员工的优势是，能在深入了解顾客的习惯和消费趋势的基础上开展运营工作。目前，购物中心正在实施大规模扩建和活性化工程，以期进一步获得顾客的青睐。本公司已经建起一套帮助当地员工成长、实现职业发展的体制。未来，我还希望挑战新开业购物中心的GM职位。

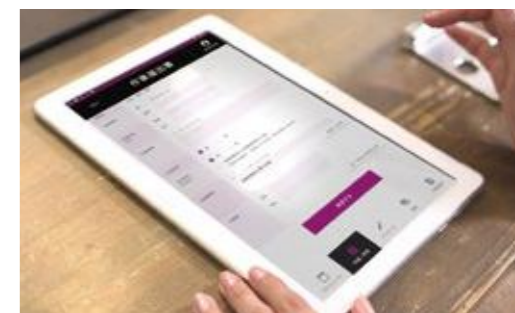


面向专卖店的措施

■ 引入数字技术,实现高效运营

永旺梦乐城开始引入业务型平板电脑“永旺梦乐城工作台”，它可以帮助专卖店员工减轻工作负担，让工作更省力。设备终端可申请提交定期产生的申报文件，节省了前往管理中心所需的时间。购物中心可以通过本设备发布问卷调查和通知，并可以随时开展员工培训。

本设备功能齐全，界面结构简明易懂，自带翻译功能，安全性强，带到馆外后会自动关机，目前日本国内的79家购物中心正在陆续引进。



■ 方便专卖店员工工作的环境建设

在人才资源不足的社会背景下，我们认为，为在本公司的购物中心工作的专卖店员工打造一个可长期工作的职场环境、提高员工满意度，也是作为商业地产开发公司应该承担的一项职责。我们从各购物中心为提高员工满意度而展开的各项举措中选取优秀事例作为“最佳方案”进行表彰，并加以横向推广。

最佳方案案例介绍

永旺梦乐城四条畷（大阪府）

为提升专卖店员工的工作积极性，我们自2017年起持续开展由顾客在留言卡上写下“夸奖和赞扬”的活动。今年，我们进一步扩大了活动规模，扩大员工休息室空间，开展员工体检，并每年召开2次员工联欢会，这一举措得到了广大员工的好评。



■ 谋求待客技术的提高

为了提高待客意识，我们在日本国内外的购物中心举办“待客大赛”活动，由专卖店员工对日常培养的待客技术展开竞赛。在中国，以19家购物中心、约3,700家店铺的约50,000名员工为主体，举办了第4届全国大赛。柬埔寨、越南、印度尼西亚地区也举办同样的比赛，进一步扩大了活动的规模。



待客大赛（越南）