

社会

Social



对顾客的责任

对顾客的合规性

对侵犯顾客隐私和顾客数据丢失的投诉

永旺梦乐城株式会社以“顾客第一”为基本理念，充分认识到保护本公司所管理的所有个人信息的社会使命，并遵守保护个人权利及信息的有关法规。此外，为了实施以下方针，我们建立了个人信息保护管理系统，并宣布，我们将通过全公司的努力，不断改进，同时始终认识到社会需求的变化和管理环境的变动。

永旺梦乐城个人信息保护方针

1. 个人信息仅限于本公司在购物中心的管理运营业务、住房业务的合理实施中，以及在员工的雇用、人事管理所需要的范围内获取、使用及提供，不得处理超出实现特定目的所需范围的个人信息。此外，我们将采取措施，防止个人信息被用于其他目的。
2. 遵守个人信息保护相关的法律、国家准则和其他规范。
3. 为了防止个人信息泄露、丢失、损毁等风险，我们将采取合理的安全对策，根据应保护业务的实际情况注入管理资源，并不断改进个人信息安全系统。此外，在发生紧急情况时，我们将立即采取纠正措施。
4. 对于有关个人信息处理的投诉和咨询，我们将迅速、真诚和恰当地对应。
5. 个人信息保护管理系统会根据本公司所处环境的变化，及时、恰当地进行审查，不断推动改进。

人权与地区社会

方针

永旺梦乐城的人权方针

永旺梦乐城根据母公司永旺株式会社制定的“永旺的人权基本方针”开展活动。

永旺的人权基本方针

我们全体永旺人（管理人员和员工）加深对人权的理解，按照这一政策的理解，目标实现尊重人权的社會。此政策适用于所有永旺人，并与所有合作伙伴共享。

1. 人权思考的基本方式

永旺基本理念和永旺行为准范，是根据2004年宣布的“联合国全球契约”的原则，Aeon对受我们业务活动影响的所有人，都遵守人权和劳工相关的国内法规。此外，我们还遵守国际劳工组织（ILO）的“国际人权法典”和“ILO劳工基本原则和权利宣言”中规定的人权标准，同时支持和实践联合国的“企业与人权指导原则”。

2. 通过商业活动尊重人权

永旺尊重个人的多元化价值观，个性和隐私，并基于种族，国籍，民族，性别，年龄，出生地，宗教，学术背景，身心残疾，性取向和性别认同皆不进行歧视。此外，请始终站在另一方的立场上，并平等地尊重他。

- 永旺公平对待所有客户，并提供安全可靠的产品和服务以及有关他们的信息。

- 永旺积极沟通以尊重社区中人们的人权。

- 永旺将在我们的业务活动中遵守有关企业道德和工作环境的法律和国际标准，并将致力于持续改进。

- 永旺倾听同事们的声音，永旺人的人权，并建立一个安全、舒适的工作环境而不会受到骚扰。同时，面向所有永旺人将提供教育和培训，以加深他们对人权的正确认识和理解。

3. 实施人权尽职调查

永旺目标是实现一个通过对商业活动对人权的影响进行的人权尽职调查来尊重人权的社會。

人权与地区社会

制定为实现可持续交易而制定的指南

概要

为了防止侵犯人权事件，并建立可持续的价值链，永旺梦乐城根据永旺的人权基本方针和永旺供应商交易行为规范，独立制定“为实现可持续交易而制定的指南”（以下简称“指南”）。指南通过审查有关人权和劳动的国际规范和业界中的人权项目，确保了详尽无遗，同时通过重要性评估确定了本公司指南中应提及的项目。当通过与业务合作伙伴分享价值观，并共同履行社会责任，本公司为实现可持续社会做出贡献。

有关指南的更多信息，请访问本公司的以下网站。

» https://www.aeonmall.com/esg/society/02/#human_rights_guide

制定流程

在听取外部专家意见的同时，我们以以下流程制定指南。

1. 根据国际规范等确认人权项目

参照了“国际人权章典”和国际劳工组织 (ILO) 的“国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言”等有关人权和劳动的国际规范，并审查了指南的内容。

2. 确认业界中的人权项目

我们不仅确认了国际规范还确认了该业界强调的人权和劳动相关项目，讨论指南的要素内容。

3. 重要性评估

评估了1、2提取的人权项目的重要性，并确定了本公司指南中应提及的重要人权项目，如“儿童劳动”、“强制劳动”、“劳动时间”、“差别”和“安全卫生”等。

4. 为每个人权项目制作指南和必要条件

为每个项目制作指南和其具体必要条件。

今后的运用

今后，我们将与本公司集团内部以及业务合作伙伴分享，要求他们在遵守指南的同时努力把握实施情况，同时致力于管理和降低供应链中的人权风险。

人权尽职调查的实施情况

在永旺，我们的目标是让所有永旺人（董事和员工）更好地了解人权，并建立一个基于人权基本方针尊重人权的社會。此外，人权基本方针明确指出了人权尽职调查的实施，永旺购物中心从2020年开始按照永旺的方针开展措施。正如联合国的“工商企业与人权”所表明的，本公司将继续努力建立可持续的价值链，以发挥人权保障的推动者作用。

※永旺的人权基本方针

» <https://www.aeon.info/humanrights/aeonhumanrightspolicy/>

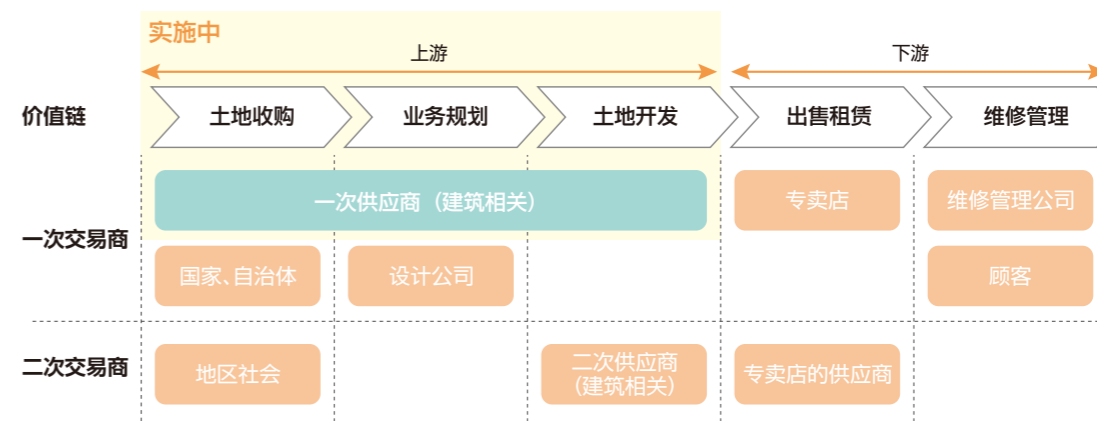
人权与地区社会

2020~2021年：人权尽职调查的实施流程



人权尽职调查的实施范围

今年，我们主要在价值链的上游开展人权尽职调查。今后，我们将扩大实施范围，包括下游分包商和专卖店，以检查整个价值链中为实现可持续交易而制定的指南的遵守情况，并探讨应对和减轻负面影响的措施。

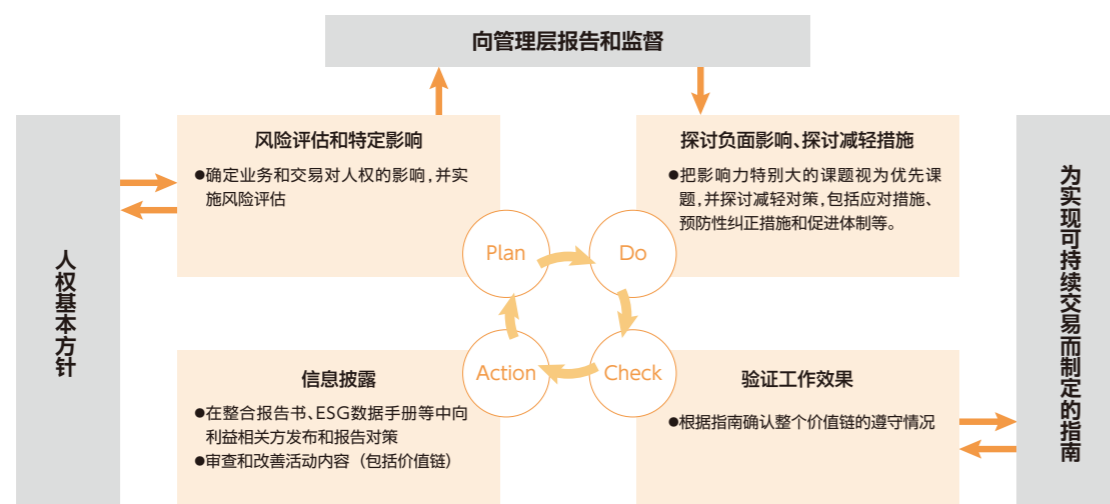


人权与地区社会

人权尽职调查实施后的PDCA周期

在执行人权尽职调查后，我们将制定纠正计划并建立 PDCA 周期，以建立定期减少人权风险的制度，并披露下一年度整合报告书中确定的风险。

■ 以人权尽职调查为核心，减轻人权风险的PDCA周期



向地区社会的投资

开发发掘地区魅力的购物中心

在开发购物中心时，我们将根据地理位置和市场特点，探讨适合该地区的商业设施，并制定概念，以最大限度地发挥该地区的魅力。把其概念开展于外观和内饰设计、租赁和日常销售措施等，我们将管理和运营传达独特魅力的购物中心。

此外，通过关注地方和城市地区等各个地区所面临的社会问题，使业务战略与对地区社会的投资具有相关性，从而努力解决社会课题。

此外，每个购物中心都设立了概念区，以重新发现地区的文化、产业和旅游资源魅力。通过展示该地区的独特特色，我们的目标是成为一个让该地区的大家都以“我们的购物中心”而感到自豪的商业设施。

永旺幸福的黄色小票活动

为了体现“地区回报”，我们呼吁顾客将每月11日购物时收到的小票投进上面写有地区志愿者组织的名称的专用募捐箱，我们会向该组织捐赠相当于小票总金额1%的永旺礼品卡。2020年度永旺梦乐城共捐款22,255,091日元。

人权与地区社会

创造员工展现能力机会的海外购物中心

自2008年在北京开设了海外1号店以来，我们已经在中国开设了22家购物中心，在印尼、越南和柬埔寨开设了11家购物中心，共计33家购物中心（截至2021年8月末）。在本公司位于海外的购物中心，我们的基本方针是采用深入了解本公司理念的本地员工来运营，在每个国家都注重人才培养，并积极提拔本地员工担任干部职位。在海外，有11家购物中心由本地员工担任购物中心负责人--总经理 (GM) 职位。

地区就业和采购的承诺

随着新购物中心在该地区开业，我们不仅为专卖店员工，还为包括保安、指示员、清洁工、维护员和内部物流等在内的数千人提供就业机会，并在购物中心开业时致力于地区就业和采购。创造就业机会将增加人口和税收，并有助于该地区的经济增长。

风险评估

与处理侵犯人权问题有关的案件数量和处理方法

我们通过“行为规范110号”接受相关人权举报。2020年度，日本国内有8起与骚扰有关的举报，我们对此作出了恰当的对应。此外，我们还制定并实施了“防止骚扰条例”。2020年6月，董事总经理向公司内部发出了消除骚扰的信息。

参与度

与非营利组织的参与度和促进相关体制

通过全面提供医疗、保健和福利活动，我们与体现了社会包容性的社会福利法人恩赐财团济生会缔结了协议，双方对建立拥有据点的地区发展做出了贡献。作为措施第一步，2019年6月，我们在永旺梦乐城高冈(富山县)举办了以“健康”为主题的“永旺梦乐城健走活动”和儿童医疗工作体验等活动。

与利益相关方就经济、环境和社会项目进行协商

在公益财团法人“全球环境战略研究机构国际生态学中心”的指导下，我们建立了“永旺故乡林”，为生物多样性做出贡献。

人权与地区社会

与人权组织的合作

支持难民援助活动(联合国难民署)

“联合国难民署”是一个经认可的非营利组织，成立于2000年，是难民署在日本的官方支援窗口，负责宣传和筹款活动，以支持难民援助等活动。イ永旺梦乐城自2009年起提供难民援助活动场所，今年是第10个年头。迄今为止，由于许多人了解到世界各地的难民，注册人数已超过13,000人，捐款总额达到约10亿日元。

支援世界儿童(日本UNICEF协会)

自2010年以来，我们一直支援“日本UNICEF协会”，该协会与UNICEF(联合国儿童基金会)签订了合作协议，在世界各地开展工作，以保护儿童的生命和权利。2019年度，我们共为77家购物中心提供了参与筹款活动的场所。此外，永旺梦乐城船桥(千叶县)还组织了健走活动，让参加活动的人参观博物馆，接触地区文化，并将参加费捐赠给该协会。

确保人权的举报系统

大店选址法

我们遵守大店选址法

永旺行为规范110号

针对职场的问题，如果在职场内难以解决，或者难以与上司协商的情况，我们设立了“永旺的行为规范110号”，作为咨询和举报的联络窗口。

顾客之声

为了将顾客的意见和要求用于改善服务，我们在店头和WEB上设立了“顾客之声”，作为查询窗口。

社区投资

社区投资的详细结果、成就和便利等

永旺幸福的黄色小票活动

永旺自2001年以来一直举办这一活动，截至2020年度，日本全国永旺梦乐城共捐赠了22,255,091日元。

永旺1%俱乐部

永旺集团的主要企业提供相当于税前利润1%的捐款，以“将顾客利益用于社会”为理念，开展以“培养下一代青年”、“促进与其他国家的友好关系”和“地区社会可持续发展”为三大支柱的业务活动。

人权与地区社会

永旺集团的其他措施

●永旺社会福利基金

每位员工每月由劳资双方积累100日元，实施员工为残障人提供志愿者服务，以及向残障人设施捐赠福利车辆等活动。

●永旺奇乐思俱乐部

支援儿童的环境活动且通过集体行动学习规则和礼仪，同时提供培养其对环境的兴趣、关心度和思考能力的教育场所。

●清洁绿化活动

作为永旺员工的志愿者活动，我们每月11日对店铺周围的区域进行清洁。

■2020年度捐款活动结果(日本全国所有永旺梦乐城总计金额)

作为永旺集团社会贡献活动的一项，开展的捐款，每年都会得到许多顾客的协助。

●缅甸学校建设援助捐款 2020/4/1 ~ 4/28	1,370,327日元
●“新型冠状病毒儿童援助捐款”紧急援助捐款 2020/4/28 ~ 5/24	451,440日元
●九州暴雨灾害紧急援助捐款 2020/7/6 ~ 8/2	1,766,825日元
●24小时电视募捐 2020/7/10 ~ 8/30	18,442,969日元
●永旺UNICEF(联合国儿童基金会)安全饮用水运动捐款 2020/10/1 ~ 10/31	3,068,746日元
●亚洲残障人士援助捐款 2020/11/1 ~ 11/30	3,418,392日元
●新型冠状病毒医护人员援助捐款 ※仅限日本近畿地区 2020/12/14 ~ 2021/2/28	2,799,710日元
●全国儿童食堂援助捐款 2020/12/15 ~ 2021/1/17	6,955,092日元
●残障人工厂援助捐款 2021/2/6 ~ 3/7	3,760,700日元
	总计 42,034,201日元

原住民族的权利

侵犯原住民族权利的案例

没有案例

健康和安

方针

关于健康和安全的方针与承诺

关于缔结“全球框架协议”

永旺株式会社、UNI全球联盟、UAZENSEN、永旺集团工会联合会四方于2014年11月签署了“全球框架协议协定”。这是日本国内第三例，旨在确立企业和工会的合作伙伴关系，尊重职场的基本人权和其他权利，并分享和努力实施对应对全球环境影响的看法。协定内容包括尊重ILO（国际劳工组织）核心8项公约，其中涉及最低工作年龄和职业安全、健康和工作环境公约。我们将通过四方合作，促进日本国内外在劳动、人权和环境方面的努力。

与顾客一起为地区社会创造“安全安心”的生活

2020年6月30日，永旺制定了“永旺新型冠状病毒防疫方案”，规定了防疫措施的标准，以防止新型冠状病毒感染的扩散。

该方案旨在通过持续实施防疫措施，而不是临时措施，让一个防疫成为我们生活的一部分，实现防疫措施常态化的社会，保护顾客和员工的健康和生活，并与顾客一起保护地区社会的“安全和安心”的生活。

永旺在2020年1月中国武汉启动防疫措施以来，在专家有科学依据的建议下，以及在顾客的帮助下，实施了基于最新知识的防疫措施，以防止感染的扩散。

该方案以我们迄今采取的防疫措施为明确标准，在此基础上增加了三名防疫专家的监督，以便向员工提供防疫教育以及面向顾客宣传。在方案中，我们首先提出了“永旺的防疫誓言”，作为永旺将处理的问题，

永旺的防疫誓言

- 永旺根据专家的科学依据提供建议和最新发现，实施防疫措施。
- 永旺将全体员工团结一致，采取防疫措施。
- 永旺将与顾客一同建立防疫系统。
- 永旺将投资并改变设施以确保社交安全距离，如利用数字技术减少顾客的接触点。

①从员工感染的风险

②设施内飞沫感染、接触传播风险

提示防止对策标准，并要求顾客合作采取预防感染措施。

※为了永旺在各地的员工的教育，并向顾客宣传，我们还制作了英文和中文版本。

永旺将继续尽最大努力，通过所有员工的行动和顾客的协助，将“新的生活方式”融入日常生活，确保地区社会的“安全”，并实现“安心”。

健康和安

健康经营

健康经营的推进体制

我们设立了“合规委员会”，由管理总部长担任委员长，审查本公司集团法律法规、条款以及内部规章的遵守情况等，指出问题点，并讨论改进措施。同时合规委员会的议事将报告给经营会议，重要事项将报告给董事会。

我们促进健康管理，认为员工健康是公司活动的基础，员工健康可以为该地区顾客提供健康和充实内心世界。

每个部门每月召开一次工作环境改善会议，以改善整个公司的工作方式。

监控和管理有关健康和安全的表现

我们根据数字目标管理进度，特别是在限制长时间工作方面。

健康管理(当地居民和员工)

改善当地居民和员工健康的举措

认知障碍患者护理人员培训讲座的实施

2020年2月，永旺梦乐城下妻（茨城县）与下妻市及相关团体合作，在馆内为顾客举办“认知障碍患者护理人员培训讲座”。学习了正确的认知障碍知识，在与认知障碍患者沟通时，学会了需要注意的事项，并实施了刺激大脑活性化练习的体验。除了在各地的购物中心举办此类讲座外，我们还为专卖店以及本公司的员工举办讲座，学习如何与认知障碍患者的顾客打交道。此外，在永旺梦乐城应用程序上，不管在购物中心内还是购物中心以外的地方，都可以确认每天的步数，还可以确认每周步数的全国排名等，具有在享受乐趣的同时促进健康的功能。

永旺梦乐城健走活动

为帮助顾客保持健康的生活方式，我们在日本国内几乎所有的购物中心馆内都设置了永旺梦乐城健走路线，顾客可以在购物的同时享受健走乐趣，而不受季节、天气或时间的影响。

赞同体育厅的健康促进项目

长期以来，本公司一直与厚生劳动省和体育厅合作，努力促进健康。2019年，我们赞同体育厅的新项目“Sport in Life”，从7月开始的两个月内，在约150家购物中心举办了活用购物中心凉爽舒适的环境的“购物中心de体育”的企划。

健康和安

基于促进“健康意识”零预防的空间设计计划

■ 台阶式健走

在独特的设计上行走,可将自身的步幅与不同年龄段、不同身高对应的标准步幅相对比。



■ 攀登式健走

为增加身体活动量,积极发挥了台阶的作用。登台阶时会配套播放童谣,同时,绚丽多彩的设计也令人赏心悦目。



■ 平衡式健走

为帮助顾客有意识地调整步行姿势,设置了专有通道,可通过步行速度、平衡、姿势等测定步行年龄,并给出反馈意见。



与劳动安全卫生委员会和工会的努力

作为员工代表和公司代表之间的对话机制,本公司每年举行4次劳资关系协商会(名称等需要人事确认),并努力将员工和管理层团结一致,以实施恰当的工作环境和条件。此外,本公司交换和协调意见,共同认识到员工的健康和安全是一个重要课题。

劳动安全卫生

接受健康和安标准相关培训的员工人数

	单位	范围 ^{*1}	2018年度	2019年度	2020年度
接受劳动安全卫生相关培训的员工人数 ^{*2}	人	②	3,688	4,003	3,022

※1 ①国内直营商场:不包括仅承包管理运营且不进行能源管理的营业场所。

②合并。(包括海外和子公司。)

※2 卫生管理者(根据日本的劳动安全卫生法规定。)紧急救生讲习。火灾地震等的避难训练。心理健康护理。

LTI(休业灾害)率

	单位	范围 ^{*1}	2018年度	2019年度	2020年度
工伤事故数量(通勤事故除外)	件	②	41	30	18
工伤事故死亡数量 ^{*2}	件	②	0	0	0
休业灾害数量 ^{*3}	件	②	6	2	1

※1 ①国内直营商场:不包括仅承包管理运营且不进行能源管理的营业场所。

②合并。(包括海外和子公司。)

※2 工伤事故(通勤事故除外)中死亡的工伤事故数量

※3 工伤事故(通勤事故除外)中,由于受伤或疾病而从第二天起员工无法上班的工伤事故数量

劳动标准

方针

禁止差别相关的方针

包含在“永旺的人权基本方针”里。(参照p.40)

确保适当劳动时间的方针

在遵守劳动时间和劳动安全卫生等相关法律法规的同时,我们还创造一种积极向上的工作环境,消除每个人在就业中关于健康和安全的焦虑。此外,所有部门都召开工作环境改善会议。该会议通过改善物理布局、工作时间、工作方法、组织、沟通等,从而预防劳动者的心理健康问题。

关于最低工资和生活工资的方针

我们在遵守各国劳动法律法规的基础上进行劳务管理。在工资方面,我们遵守各国的最低工资规定。

社区活动支持方针

包含在“永旺的人权基本方针”里。(参照p.40)

应对劳动问题的防止措施

有关劳动问题的风险评估

在收购新股份时,进行适当的尽职调查。

劳资关系中关于业务相关变更的最低通知期

遵守劳资双方商定的最低通知期。

处理骚扰

制定规程以及实施培训

为了更好的与地区社会建立关系,并履行作为企业的社会责任,我们重视合规经营,并遵守永旺集团的行为规范“永旺行为规范”。为此我们设立了“合规委员会”,由管理总部长担任委员长,审查集团法律法规、条款以及公司内部规章的遵守情况等,指出问题点,并讨论改进措施。合规委员会的议事情况将报告给经营会议,同时重要事项将报告给董事会。此外,设置求助热线和永旺梦乐城“热线”作为不会对举报人带来不利影响的内部举报窗口,子公司也根据本公司的机制设立了求助热线。在接到报告或举报时,负责部门会对其内容进行仔细审查,如果存在违规行为,将按照公司内部规定采取必要的处置措施,在此基础上制定防止再次发生的措施,并向“合规委员会”报告。

劳动标准

为专卖店设立举报窗口 (中国)

当专卖店或外部公司收到骚扰等不公平待遇时,我们建立了通过电子邮件或电话直接向合规部报告的制度,在收到举报时,我们会在管理机密信息的基础上仔细核实事实,并采取纠正措施。

此外,在这种机制中,举报人的保密义务得到保障,可以放心使用该制度。

企业关于劳动问题的措施

大楼进出(施工期间适用用地进出)管理,采用出入馆系统,非注册员工不得进出,防止违法违规者进出大楼,如非法雇佣童工和强制劳动。

持续审查合规体制

合规委员会作为经营会议的下属机构,把握合规的渗透情况、交换情报信息、持续审查合规体制(改善PDCA周期)。

合规2020年度措施报告

委员会的目标

合规委员会(以下简称“本委员会”)专注于人类道德观,不仅旨在制定符合国家法规,符合不违反法律法规和公司内部规则的标准和制度,而且旨在培养企业文化,营造企业氛围,使每一位员工都能在更高层次上理解和实施企业理念。

本公司设立了作为经营会议下属机构的“本委员会”,通过各部门代表的讨论,把握合规遵守意识的渗透情况,建立教育体制,交换信息,并不断审查管理体制(改善PDCA周期)。此外,在“经营危机管理规则”规定的每个风险项目中,主管部门活用风险管理表,通过PDCA周期对合规风险项目进行风险管理。

总结

(1) 2020年度的重点措施

委员会上,不仅报告违规行为,分享人权及行为规范的基础知识,而且以如何防止再次发生为中心展开讨论。为了更具体地探讨防止再次发生的对策,我们逐步实施以下3点的发生以及进展情况共享,讨论其违规行为的背景以及今后的预防措施。

- ① 确认合规的遵守情况(日本国内外的行为规范110号、惩戒案件)
- ② 合规风险的进度管理(防止骚扰、不明劳动时间)
- ③ 从“人权”、“防止骚扰”、“遵守法律法规”的角度开展教育、启蒙活动。

劳动标准

(2) 结果和课题

为了消除骚扰,我们根据永旺的行为规范继续渗透和巩固企业道德,并开展培训、启蒙。然而,在2020年度士气调查结果中,27%的受访者表示“他们在过去一年中看到或听到过权利骚扰”,比例超过了去年的26%。我们需要摸索和实行更具体的方法来应对骚扰。基于上述情况,为了在2021年度提高PDCA周期的精准性,以便进行行为调整,我们将制定KPI以验证效果,并开展有可执行性的讨论。

从事高发病率或高风险工作的劳动者

对晚上10点以后还需要工作的员工进行额外的健康检查并实施健康管理。

劳动标准相关企业方针的渗透

根据“永旺行为规范”,企业道德的渗透和建立是以持续和反复灌输为基础,从“考勤管理”、“人权”、“防止骚扰”和“遵守法律法规”的角度进行了培训和启蒙。在培训内容方面,我们设定了“权力骚扰”和“服务性加班”作为重点关注,审查了本公司内部发生的事件,强调防止再次发生的观点,并努力促进加深大家对咨询窗口的理解。

此外,“永旺行为规范”包括尊重国际劳动标准的内容,并翻译成当地语言,为所有员工提供培训。

多样性和机会平等

为了提高劳动力的多样性和机会平等的措施

2016年6月,以在永旺集团商业设施中开店的专卖店作为会员组织的“永旺同友店会”成立了“多样性促进小组”。同友店会旨在打造同友店员工舒适的工作场所,使员工家庭情况发生变化时也能继续工作,由专卖店和本公司相关部门推选委员,委员人数双方各占一半,共计10名,定期召开会议。由包括专卖店的2名女性董事,本公司的1名社外董事共计7名女性参加,和本公司的多样性促进小组合作,以实现各种各样的意见。

我们设定了作为面向“多样性”为重点的重要课题和“工作方式”,并设定了“不论种族、国籍、年龄、性别、地点给与所有人平等机会的社会”的KGI。

- 所有员工每年接受一次人权培训,并向所有员工分发一本记载有公司内咨询窗口和公司外咨询窗口的小册子。
- 向所有员工分发人权启发指南。

劳动标准

永旺株式会社行动计划

本公司制定了以下行动计划,旨在创造一种工作环境,使来自不同背景的员工,不分性别和不分国籍,都能持续的积极的工作。

1. 计划期间

2020年4月1日~2022年3月31日的两年

2. 以往措施

自2005年度以来,我们迅速致力于促进多样性的措施,并正在日本全国购物中心建立“永旺梦未来保育园”,旨在让工作、看护老人和育儿能够兼容。此外,自2019年度起,我们每天都在努力为员工及其家人创造良好的工作环境和实现工作与生活两不误,包括引入“IKUBOSS 援助金制度”(陪产假补助金制度),以促进男性休陪产假。

3. 目标、措施内容

目标1:使员工带薪休假取得率比2018年度提高13%。(2018年度无期就业员工45.3% 有期就业员工57.9%)

措施内容	<ul style="list-style-type: none"> ●促进包括KIRAKIRA休假制度的带薪休假,通过增加业余时间,提高生产力,保持员工的心理健康。 ●旨在提高男性休陪产假的比例。
------	---

目标2:使女性管理人员人数达到180人以上。(培养下一代促进法2021年度末目标173人)

措施内容	<ul style="list-style-type: none"> ●作为事务所内保育设施,我们设立和运营永旺梦乐城的保育设施,帮助生产和育儿的员工顺利重返工作岗位,同时支持在育儿的同时工作的员工兼顾工作和育儿。 ●增加女性管理候选人的数量,激励目标人员和支持目标人员。 ●提高IKUBOSS考试的报考率和通过率,改变管理人员的意识,为年轻员工创造想要成为管理人员的环境。
------	--

目标3:减少员工(A/D职位)的实际劳动时间总数。(2018年度末2043小时)

措施内容	<ul style="list-style-type: none"> ●改善业务,并建立系统,以提高生产力,同时缩短劳动时间。 ●在业务检查表上把握各自的熟练程度,并在适当的指导下提高个人能力,从而提高业务效率。 ●在会议体和工作环境改善会议中讨论“工作方式改革”。 ●引入了telework(远程办公)和视频会议系统,以缩短移动时间实现工作方式多样化。
------	---

提高女性活跃程度法的对应

本公司基于提高女性活跃程度法在厚生劳动省的网站上披露信息。此外,本公司的措施得到了认可,并获得了以下认证。

- 作为育儿支援企业获得“KURUMIN”认证(次世代育成推进法)
- 基于提高女性活跃程度法获得“ERUBOSHI认证”
- “大和抚子”企业认证2021(连续5年)



劳动标准

治理机构以及员工的多样性

我们正在引进包括跨境人才在内的高度专业人才。

预防原则或预防性研究

为所有员工提供行为规范和人权培训

另外在中国还采取以下措施

合规培训

每年为在中国和东盟地区工作的永旺梦乐城约800名员工提供干部培训和一般培训。根据法律法规和公司内部规范,分享基础教育和实际发生的不正案件。

新员工合规教育

对于新员工,通过培养合规意识等方式在早期阶段对员工进行彻底的教育。

员工

成绩

全职员工的自主离职率

	单位	范围 ^{*1}	2018年度	2019年度	2020年度
全职员工的全年离职人数	人	②	271	326	314
上述情况中因为公司原因的离职人数	人	②	14	14	28
上述情况中因为个人原因的离职人数	人	②	242	285	263
上述情况中因为退休的离职人数	人	②	15	26	24
永旺梦乐城(单独)员工人数合计(总部、店铺事务所总和)	人	②	3,070	3,296	3,708
上述情况中,非正规员工人数(契约员工以及派遣员工) ※不包括外包	人	②	1,367	1,311	1,406

※1 ①国内直营商场:不包括仅承包管理运营且不进行能源管理的营业场所。
②合并。(包括海外和子公司。)

残障人员的比例

	单位	范围 ^{*1}	2018年度	2019年度	2020年度
残障人员的比例(%)	%	①	1.90	1.86	2.32

※1 ①国内直营商场:不包括仅承包管理运营且不进行能源管理的营业场所。
②合并。(包括海外和子公司。)

女性员工的比例(全球)

	单位	范围 ^{*1}	2018年度	2019年度	2020年度
女性员工的比例(%)	人	②	34.1	36.8	45.6

※1 ①国内直营商场:不包括仅承包管理运营且不进行能源管理的营业场所。
②合并。(包括海外和子公司。)

定期审查绩效和职业发展的员工比例

	单位	范围 ^{*1}	2019年度	2020年度
定期面谈的次数	回	②	3.5 ※平均	3.6 ※平均
对象员工(全职)的比例	%	②	99 ※平均	99 ※平均

※1 ①国内直营商场:不包括仅承包管理运营且不进行能源管理的营业场所。
②合并。(包括海外和子公司。)

员工

制度、研修

向正规员工发放,但不向非正规员工发放的津贴

发放相同的津贴。

陪产假

引入KIRAKIRA假期制度

我们引入了“KIRAKIRA假期制度”,不仅是向正规员工也向弹性员工(兼职员工)提供以生日、纪念日、回乡、照顾家人、育儿、学校或者社区活动为由的一年最多两天的假期,提倡大家珍惜与家人共度时光。关于2020年的陪产假取得情况,女性产假取得率为100%,男性陪产假取得率为53%。

给予员工能力开发培训的时间

	单位	范围 ^{*1}	边界	2018年度	2019年度	2020年度
员工培训 全年总培训时间 ^{*2}	h	②	整栋建筑物	8,840	8,634	8,375
员工培训 全年总培训成本 ^{*3}	百万日元	②	整栋建筑物	303	324	80
接受培训的总人数 ^{*4}	人	②	整栋建筑物	4,247	4,411	4,126

※1 ①国内直营商场:不包括仅承包管理运营且不进行能源管理的营业场所。
②合并。(包括海外和子公司。)

※2 为店铺事务所员工和总部办公室员工的培训时间总和。不包含专卖店员工的培训。

※3 场地费用、讲师费、学生交通费等合计

※4 店铺事务所员工和总部办公室员工接受培训的总人数。

士气调查

永旺集团每年一次针对员工的满意度进行士气调查,与2019年度相比,本公司的2020年度的满意度结果略有提高。

调查按干部、一般员工、小时工进行分类,对“理念的高度、渗透度”、“薪资满意度”、“工作的有趣程度”等24项满足度的推移变化进行确认。

总体而言,满意度高于永旺集团的平均水平,我们将继续努力解决本公司的个别问题,并进一步提高满意度。

员工

员工自我发展培训

我们根据员工的资格和职位等成长程度设立各种培训制度，并提供许多学习机会。为了实现永旺“顾客第一”的基本理念，我们提供多项教育项目，比如共享、渗透价值观的培训以及提升作为年度和不同职位的商业开发者所必要的知识和技能的“实务培训”，另外还为想要挑战未来目标职务的人才提供学习其必要的知识与技能的“永旺商务学院”等。此外，为了支持自我发展，我们还推动各种资格取得支援制度（自我学习）。

针对购物中心的实务教育项目

为了应对资历尚浅员工人数的增加，自2017年度起，我们与营业总部、业务部、教育部合作，扩大实务培训。此外，以购物中心改革统括部为中心，创建业务学习清单，作为辅助工具活用于确认完成业务上所需的知识和技能。此外，我们还在公司公告板上收集各种必要的学习知识资料，推动每一位员工都能自我学习的环境建设。

推荐获得官方资格

自2018年度起，我们实施了新制度，将获得推荐的官方资格反映在录用考试中。

海外培训制度

为了尽早培养能够推动和牵引本公司全球业务的人才资源，我们设立了与实际赴任形式相近的海外工作时间，以累积经验的制度。

供应链(社会)

供应商方针

永旺致力于为顾客提供安全、安心的保障。为此，我们认为，在与供应商的交易过程中，我们应履行社会责任，并于2003年制定了永旺自己的“永旺供应商交易行动规范”（永旺供应商CoC）。

防止儿童劳动

关于儿童劳动问题，以15岁和该国法律法规允许参加工作的年龄这两者中较大的年龄为标准，不得让未满该标准年龄的儿童参加工作或支持其参加工作。对于已达到法律法规允许参加工作或雇用的年龄但未满18岁的人员，如果其尚属于义务教育法的适用对象，则必须以上学为优先，避免使其处于对身心健康或成长有害的危险环境中。

防止强制劳动

关于强制劳动，我们要求“在录用或雇用的过程中，不得以暴力、威胁、监禁或其他非法限制精神、身体和行动自由的手段，进行违反劳动者意愿的强制雇用和强制劳动的行为或助长这种行为”。

禁止歧视和机会平等

关于歧视问题，我们要求不得以种族、国籍、民族、性别、年龄、出生成长地区、宗教、学历、身心的残疾、性取向和性别认同等为理由，在录用、工资、晋升、训练、离职、退職等雇用方面对员工差别对待，或助长这种差别行为。在雇用相关的所有判断中，都应以履行所需职能的能力为标准进行适当的判断，不得有歧视或偏见。

减少过度的劳动时间的方针

我们从合规守法的角度要求不要过度劳动。

支持最低工资和生活工资权利的方针

要求防止低工资劳动（低于最低工资的劳动）。

健康和安全管理标准

必须遵守法律法规。

供应链(社会)

风险评估和监督

对所有建筑物的残障人设施进行评估

本公司所有设施都遵循无障碍法,引入了独特的无障碍和通用设计。通用设计最初是在永旺梦乐城熊本(熊本县)和永旺Lake Town(埼玉县)收集了残障人组织的意见而被使用,并在完成时对是否易于使用进行了验证。

此外,根据验证结果,在专家的指导下发布了通用设计指南,以便在新店建设期间反映,并在所有购物中心对通用设计进行评估和实施。

防止供应商问题的措施

加强供应商的能力(能力建设)

为了提高供应商的能力,除了专卖店员工培训外,我们还举办了模拟待客大赛、VP竞赛等活动。

永旺同友店会 模拟待客大赛

为了提升待客的意识,我们举办了“模拟待客大赛”,让专卖店员工用他们在日常工作中培养出的技能进行比拼。除了提出吸引顾客的设施环境和商品方案外,还要以进一步提升服务意识为目标,意识到每一位员工展现的笑脸、问候和亲切感的重要性。这是在柬埔寨第5次举办这项比赛,来自2家购物中心的大约200名专卖店员工参加了比赛。

VP竞赛

VP(可视化演示)将销售额分解为顾客数量和购买单价等因素,在把握商店的优势和问题的基础上,协调和指导产品,以吸引顾客。VP竞赛收到了全国5,500多家商店的报名,分享了同友店的好例子。

处理欺凌和骚扰

公司设有内部举报窗口和外部举报窗口,交易合作伙伴的员工和于本公司的员工都可以使用该窗口,并依据“公益举报者保护规则”确立规则和体制,保密义务和对举报人的保护、调查、纠正措施等。

房地产

公共交通出行的考虑

我们的设计和开发都有考虑到铁路公交等公共交通的出行,在必要时引入对应路线公交和设置接送巴士。此外,KPI还规定了公共交通使用人数作为ISO目标。