



支持各种生活阶段的 多样工作方式

推进陪产假的申请

为了支援员工做到工作和生·育两不误，我们建立了各种制度，并且正在努力创造一个能够方便使用陪产假的工作环境。2020年度，我们有52位员工申请休假，其中有23位男性申请使用了陪产假。此外，我们还促进男性积极参与育儿，并为其提供各种支持。

提供全面支持，解除使用陪产假的不安



在上司的支持下，我申请了大约1个月的假期用于陪产，其中包含公休。我们公司不仅建立了完善的制度，而且还有员工可以咨询的部门，在各个方面都得到了支持，使我们感到非常安心。在休假期间，我可以慢慢学习如何育儿，同时我也能够拿出时间来整理出适合夫妇共同育儿的环境。可以站在带娃父母的角色体验商业设施，我希望在今后的业务中也能活用这些经验。我们有足够完善的环境方便员工申请使用陪产假，所以也希望那些还在犹豫是否要申请陪产假的人也能够安心使用。



经营审计部 福良 崇迪

IKUBOSS援助金制度

本公司引进了“IKUBOSS援助金制度”，给正在休陪产假的员工提供经济援助。为了实现员工工作与生活两不误，为了支援家庭主要经济支柱--IKUBOSS（育儿Boss），公司对消化陪产假的员工的儿童健康保险中规定的抚养者发放补助金。补助金发放

期间为3个月，从取得陪产假后开始起算。为了让补助金额达到月工资的80%，除就业保险中的陪产假津贴（相当于月工资的67%）外，剩余的差额部分由我们负担。

开设“永旺梦未来保育园”

为了营造能让育儿家庭安心工作的环境，我们在设施内开设了托儿所“永旺梦未来保育园”。永旺集团各公司和专卖店的员工以及当地居民均可以利用该保育园。该保育园原则上全年无休，运营时间也配合了各购物中心的营业时间，为各专卖店创造条件，让其可接收兼顾工作和育儿的员工，并让员工可以持续长久工作。我们充分利用购物中心内保育园的特有条件，发挥地区特色，开展活动。例如发挥不受天气影响的优势，在永旺大厅举办运动会，持续促进创造孩子们身心共同成长的机会。在2020年12月开业的永旺梦乐城上尾（埼玉县）我们也新引进了永旺梦未来保育园，成为了永旺集团第31家保育园，而其中有21家是在本公司的商业设施中运营。



方便早班出勤

在选择保育园时，我比较关注3件事，分别是“能够将2个孩子一起托管”、“膳食由保育园自行准备”、“会给孩子读很多绘本”。我可以配合着自己的工作时间，从早上7点开始就把孩子送到保育园，这对我兼顾工作和育儿带来了很大的帮助。老师们也非常和蔼可亲，会告诉我很多当天发生的事情，所以我会感到非常安心，而不同年龄的孩子都在一起玩，这对孩子们来说也是一种很好的刺激。我的孩子非常喜欢老师和朋友，以至于在休息日的时候都会感到失望，每天去保育园对孩子来说都是非常开心的事情。



AEON STYLE上尾
山中 美纪女士

有更多的时间让父母和孩子相处

与以前去过的保育园相比，因为有更多的机会在外面玩耍，所以孩子也变得更加活跃。孩子也有机会到外面散步，并和当地的居民进行交流，好像很享受去保育园这件事。当我跟孩子在一起的时候，我会经常发现“这也是在保育园学到的东西吧”，能够切实感受到孩子的成长。孩子在保育园吃饭时好像经常会再添一碗饭，保育园内的膳食既考虑到营养方面又能迎合孩子的喜好，这一点也很有吸引力。因为保育园就在购物中心内，所以我接送孩子和去购物的时间都缩短了，让我有更多时间与孩子相处，这一点真的让人非常高兴。



永旺梦乐城上尾
运营负责人
丰川 真夏

让员工可以长期安心工作的环境为目标

本公司在日本国内外的各种地区都开设了购物中心，得到了各个年龄段顾客的光顾。为了理解多种不同的价值观并满足大家的需求，收集不同性别、不同年龄、不同成长环境的员工的意见是至关重要的。在2020年度，我们引进了新的“陪产假申请计划表”，创造环境，方便员工与家人和所属部门成员进行协商，并根据各自的情况有计划地申请陪产假。这项措施的结果是，男性员工休陪产假的比例从2018年度的6%大幅增加到了58.1%。我们根据育儿或看护老人等各生活阶段的情况，准备了各种制度，让员工不必为了继续工作勉强自己，今后也将继续为员工长期的职业发展提供支持。



人事统括部长 兼
保育园推进项目 组长
井谷 光彦

多样性·
工作方式改革

我们在推进所有员工的职业发展的同时，
也致力于创造能让专卖店员工施展才能的
长期工作环境。



为所有员工提供更能施展才能的 职场环境

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21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32家购物中心。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。

“顾客第一”，成为地区基地(柬埔寨)

进入公司后，我首先感受到了公司为了成为顾客的钟爱之选而追求的各种细节，比如干净整洁和安全等。在工作中，我学到了“顾客第一”的理念。在这里，通过培训等进行学习的机会会有很多，我也切实感受到了自身的成长。今后我也会运用学到的知识和经验，为创建能吸引地区居民并获得其支持的购物中心贡献力量。



永旺梦乐城 柬埔寨
经营企划科经理
Im Vibolka

开展充实的培训(中国)

为了本地员工的职业发展，我们举办培训活动帮助他们掌握各自岗位所需的能力。除了在中国各地开展共通的培训项目外，我们还在每个地区进行针对性培训，并将优质内容横向推广至其他购物中心。此外，我们还派遣员工到日本进行短期培训并引进了人事评估制度，在注重人才培养的同时，大力鼓励员工在职场绽放光彩。



永旺梦乐城(中国)投资有限公司
管理统括部 人事教育经理
李红 (Li Hong)

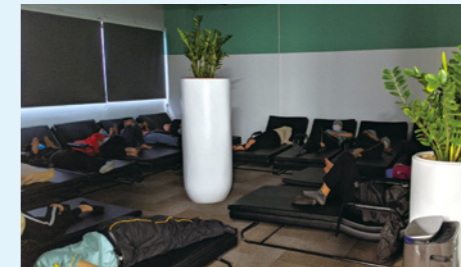
改善专卖店员工的工作环境



在人才短缺已成为社会性问题的环境下，本公司认为，通过创造良好的工作环境，让那些在本公司商业设施中开店的专卖店的员工可以长期活跃于职场，从而提高ES（员工满意度），也是作为开发者的责任。员工休息室内除了有专门的便利店和化妆间外，还配备了免费的按摩椅等，我们正在逐步推进能让员工身心都得到放松的空间建设。此外，在各购物中心实施的ES提升措施中，我们还积极推动优秀案例的横向推广。

通过不断积累小小的创意，为专卖店员工营造舒适的空间

我认为，工作的地方应该尽可能令人感到舒适，因此在本购物中心员工休息室的设计上花了一些心思。窗户可以自由打开或关闭，让自然光和风进入室内，营造一个类似咖啡馆的空间，在休息室一角还设有用遮光窗帘隔开的小睡空间。在越南北部，许多人在吃完饭后都要睡一会儿，他们脸朝下趴在桌子上休息的样子特别显眼，而我们从在机场看到的设施中得到灵感，引进了这个设计。员工们也很喜欢休息室的设备，在使用的时候也注意保持干净整洁、避免损坏。每一处设计都并非费了很大的功夫或花了很多钱来打造，只是将小小的创意都集结在一起而已。我希望打造一个虽然算不上特别，但是干净整洁且什么都不缺的可称之为“极致普通”的工作环境，并且也希望培养员工的在同一个屋檐下共同工作的伙伴意识。



AEON MALL Hai Phong Le Chan
总经理
冈田 正树

实施流感疫苗的接种

我们向永旺梦乐城天童(山形县)等4家购物中心的专卖店员工提供了流感疫苗接种服务。因为可以在购物中心内轻轻松松完成接种，所以本次活动大受好评，得到了超过额定人数的申请。

我们今后也会听取大家的意见，让我们的制度变得更方便大家使用，为大家保持健康提供便利。

以提升待客技术为目标

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。



SDGs
可持续发展目标

