



SDGs
可持续发展目标



永旺梦乐城新利府（富城县）

为全体员工提供长期发光发热的职场环境

我们会结合员工人生阶段的变化提供合适的工作方式，并为包括专卖店员在内的所有员工提供舒适的职场环境。

推进育婴假的申请

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休育婴假的工作环境。2021年度，共有63名员工休育婴假，其中有36名男员工。与2019年度相比，休育婴假的男员工人数增加了两倍左右。此外，我们还促进男员工积极参与育儿，并为其提供各种支持。

夫妻共同育儿，消除家庭担忧

我们确定的休假方案是，妻子休育婴假1年半，我休育婴假1个月左右。双方一起参与育儿后，我能够腾出一些时间，和妻子共同面对育儿方面的烦恼，也能集中精力为今后的生活做打算。在公司，申请育婴假不需要理由，而是不休育婴假的时候需要理由，公司上下逐渐形成了一种共识，认为男员工休育婴假也是天经地义的。之前我比较担心部门内的工作分配，但周围的同事都爽快地应承下来，工作交接十分顺利。此外，人事部的同事十分亲切地提供了相关建议，在阅读内部指南“IKUNABI”之后，我对育婴假的理解更深入了，心情也更放松了。同时，我还会将育儿家庭的视角加入到今后的工作中。

管理本部 经营管理部 合并控制组 东口 恭大

这是我第一次育儿，很多事情还在摸索阶段，有了育婴假，我就能和丈夫一起讨论怎么育儿、等他上班之后生活该怎么过，有了一些试错的时间，这是非常好的。而且，身边有一个能听我倾诉琐事的人，这也让我的精神状态稳定了不少。

CX创造本部 营业统括部 营业企划部 东口 美彩（旧姓：池田）



帮员工休好育婴假

人事统括部的目标是建设一个良好的职场环境，让员工在各个人生阶段都能在这里发光发热。现在，双职工家庭司空见惯，想让每一种性别的员工都能长期在公司发展下去，就需要双方一同参与到家庭事务和育儿当中。为了让男员工也能安心休育婴假，我们引入了“育婴假休假计划表”，在预产期确定后，尽快与本人及家人、所在部门确认希望休假的时间，共同规划最佳休假方法。同时，还会针对当事人在工作调整和薪资待遇方面的一些担忧提供建议，并逐一解决。今后，我们会建设一个更加人性化的环境，让男员工和女员工都能长期休育婴假，更容易做到工作家庭两不误。



人事统括部 人事部 多样性推进组 川端 千寻

发行生育与育儿支持指南

我们印发了内部指南“IKUNABI”，确保希望工作育儿两不误的员工能够安心专注于生育和育儿，并顺利回归工作岗位。指南的主题是“培养孩子、发展事业”，里面以简明易懂的方式总结了适用于不同人生阶段的制度、津贴、必备知识和手续等内容，各部门都在使用这本指南，帮助员工做好工作生活管理。



发展“永旺梦未来保育园”业务

为了建设一个让育儿家庭长期安心工作的环境，永旺集团开设了32家事务所内保育所“永旺梦未来保育园”（其中22家开在商业设施永旺梦乐城内），为永旺集团各公司、专卖店员和广大地区居民提供服务。保育园原则上全年无休，运营时配合各购物中心的营业时间，为希望工作育儿两不误的各专卖店员营造一个能长期工作的环境。此外，保育园位于购物中心内部，具有得天独厚的位置优势，比如在不受天气影响的永旺厅内举办运动会等等，同时也可以利用地区特色开展活动，为孩子们创造身心共同成长的良好机遇。



为专卖店员提供发展平台

改善专卖店员的职场环境

目前，人才缺口已经成为一大社会问题。在我看来，为商业设施永旺梦乐城内的专卖店员营造一个良好的职场环境，帮助他们实现长期发展，提高ES（员工满意度），也是商业地产开发商应尽的职责。我们将依次在员工休息室设置放松身心的空间，比如设置专用便利店、化妆间、免费按摩椅等等。此外，我们还会从各购物中心推行的ES提高措施当中挑选优秀案例，积极向其他购物中心横向铺开。



休闲室

努力提升待客技术

为了提高待客意识，我们在日本国内外的各大购物中心举办了“模拟待客大赛”，由专卖店员比拼平日积累起来的待客技术。待客技术的重点不仅在于向顾客推荐富有吸引力的设施环境和商品，还要以全体员工的笑脸迎接顾客，热情地向顾客打招呼，为顾客提供舒心的服务，因此，我们通过这项比赛着力提升员工的服务意识。这是中国第5次举办这项比赛，参赛选手为来自20家购物中心的全体专卖店员，其中有40名选手晋级全国大赛。全国大赛首次尝试以直播形式播出，20家购物中心均直播了这场比赛。



永旺梦乐城北京国际商城（中国）



永旺梦乐城 越南 胡志明代表处

着眼未来，创造成长机遇

我们在培养人才的同时，为员工提供咨询职业发展问题的机会，着眼于未来生活方式，为大家建设一个能安心工作的环境。

海外购物中心：为员工创造发展机遇

目前，永旺梦乐城在中国和东南亚地区共开设了34家购物中心。海外地区购物中心的基本方针在于，由本土员工在全球化企业理念的指导下运营购物中心，我们不断开展人才培养工作，并积极提拔本土员工升任干部。

在这里，我能充分发挥自身的能力

我进公司快6年了，能感觉到，公司为员工提供了良好的职业发展机遇。培训计划十分丰富，评价也是很公正的。我们贯彻落实“顾客第一”的基本理念，严格程度远超其他公司，起初我还担心落实到什么程度合适，也觉得这些严格的纪律很难在一线得到落实，但如今，我希望自己能深入理解企业理念，真诚、热情地向目标达成而努力。

AEON MALL BSD CITY
总经理
Amelia



着力做出客观公正的评价

我们为各个员工设定了具体的工作目标，员工的直接领导、部长及总经理都会慎重地对待人事考核。我们正在研究从明年开始采取面试等形式，以便更好地保障客观性和公正性。在我看来，薪酬体系应该与职称分开，以各自能力为准进行评定，希望公司能给予本土员工更多信任，给他们更多证明自身能力的机会。

永旺梦乐城 印度尼西亚
人事·总务部 高级经理
Rony Mahardhika



结合员工的发展情况和生活方式，提供适当的工作方式

公司提出了“倾听员工想法，了解员工心声，发挥员工能力”的人事基本理念，着力营造良好的职场环境，让员工以饱满的精神面貌投入工作。在以28岁、35岁、42岁员工为对象开展的

职业规划面谈中，每个人都有机会和人事统括部讨论自己在职业发展上的烦恼和未来的规划，面谈为员工提供了一次重申生活方式的契机。

减轻员工在职业发展上的担忧



职业面谈是一次重新思考人生规划的好机会。我现在所在的部门为多家购物中心提供支持，未来，我希望能运用在这里积累的经验 and 知识，到近距离接触顾客的一线工作，但在女性未来人生规划的设想中，我也很担心有了孩子以后，该如何在完成育儿和家庭事务的同时做好工作。面谈时的氛围非常融洽，负责人认真倾听了我的困惑，也积极研究了我个人的希望。应该有不少同事和我一样存在职业方面的困惑，希望公司能扩大面谈对象的范围，帮助更多人做好职业规划。



中四国事业部
营业支持组负责人
杉山 友华

让通往目标的路径更清晰



从2013年进公司起，我就一直想参与购物中心的运营。之前做的是促销和设施管理方面的工作，希望以后能当上总经理，打造一家安全舒适、魅力店铺众多的购物中心。在职业面谈中，负责人在确认我本人意向的基础上，和我一同思考未来的职业规划，十分亲切地提供了相关建议。对于规定里看不懂的部分，负责人也进行了详细的讲解，这让我有了新的发现。我的脑海中已经形成一个愿景，清晰了如何一步步达成目标，我会把它运用到未来的职业规划当中。



永旺梦乐城日之出
营业经理
饭塚 刚士

与大家共同探讨职业规划

人事部在“自己的职业生涯由自己开拓”这一人才培养基本方针的指导下开展员工面谈，帮助大家做好职业规划。“职业规划面谈”对象是容易变换人生阶段的28岁员工、担任业务骨干的35岁员工、经验老到且思维更开阔的42岁员工，这三个年龄的员工都有不少机会重新审视自己的职业生涯。我们会打消大家心里的顾虑，比如结婚生子后事业进入停滞期、需要护理或治病等等，和大家一起思考未来的个人去向。“自我申报制度”每年为员工提供两次陈述个人职业规划的机会，对于其中把握不完整的部分，我们会借面谈的机会了解，发掘、培养能够落实经营理念的优秀人才，并将其安排到合适的岗位上。未来，我们也会提供多样化的学习机会，鼓励员工自我发展，并扩大内部招聘的范围，帮助员工实现自我。此外，我们还会从“健康经营”的角度出发，帮助大家实现工作生活平衡的工作方式，促进大家培养增进健康的意识，休好带薪假，通过提高工作效率减少长时间工作的现象。

人事统括部 人事部长 中垣 智子

