



OLC GROUP SUSTAINABILITY REPORT 2022

OCTOBER 2022



目次

トップメッセージ	1
サステナビリティ・ガバナンス.....	4
ESG マテリアリティ	7
環境	10
社会	37
ガバナンス	109
社外からの評価	125
編集方針	129
OLC グループについて.....	132

※OLC グループオフィシャルウェブサイト「サステナビリティ情報」ページを PDF にまとめております。

CEOメッセージ



代表取締役会長（兼）CEO
加賀見 俊夫

2020年に123日のパークの臨時休園を経験し、会社創立60周年を迎えるタイミングで未曾有の危機に直面したことで、社会における当社の存在意義を改めて見つめ直したことは、私たちにとって大きな機会でもあったと考えます。

「絶えることのない人間賛歌の聞こえる広場をめざして」。これは当社が舞浜の土地計画を策定した時に、全従業員で共有した事業に対する想いです。国籍や年齢を超えて多種多様な人々が、共に喜び、笑い、感動し、その声が響き渡る。まさに「人間相互理解の文化」の形成であり、その素晴らしい世界を実現し、提供し続けることが当社事業に課せられた使命であると認識してきました。

キャスト一人ひとりがゲストに幸福をもたらすホスピタリティの持ち主であり、エンターテイナーであり続けること、それがパーク運営を成功に導く上での欠くべからざる要素であり、従来から私たちは、「人から人への直接のコミュニケーション」を大切にしてきました。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の流行により、そのやり方を根本から考え直さざるを得ない事態に陥りました。私たちが使命を全うし、ひとりでも多くのゲストの皆さまに「また来たい」と思っていただくためには、どうあるべきなのか、試行錯誤が続きました。

長いトンネルの中を一步一步前進し、挑戦していく中で、たくさんのステークホルダーの皆さまから期待と激励のお言葉をいただきました。皆さまのお声に向き合う中で、改めて私たちの使命は昔も、今も、今後も変わらない不変的なものであること、加えて私たちの事業は平和が礎にあってこそ成り立ち、その中で更に輝きを増していく平和産業であることを強く実感いたしました。

今までもこれからも、皆さまや社会に持続的に「夢・感動・喜び・やすらぎ」をご提供できる企業でありたい。その思いを従業員全員が改めて強く胸に刻み、新たなスタートに立った機会でもあったと思います。

2030年に向けて

以前より当社グループが将来に目指すべき姿の検討を進めてまいりましたが、感染症の流行により状況は一変し、主力事業であるテーマパークを取り巻く環境、そして事業を通じた提供価値を改めて捉え直す機会となりました。それを踏まえ、経営層を中心に社内でも議論をしてまとめたのが「2030年に目指す姿：あなたと社会に、もっとハピネスを。」です。

今後も起こりうるあらゆる変化にどう対応していくか、という問いを繰り返して得たのは、変化に抵抗するのではなく、受け入れる強靱性を日頃から磨かなければならないということです。変えてはいけないうるものを見極めつつも、既成概念を取り払い変えるべきものは変える、このバランスの最適化を図り混乱や失敗を恐れずに前進し続けていくことが今後の経営に一層求められます。

次のステージの扉を開いて行くため、また我々がこの先も多くの方々の期待に応えられるような企業となるためには、繰り返し変化と改革に取り組み続け、当社グループ事業のみならず広く社会の持続可能性を高めるために貢献できる企業となる必要があるのではないか、と議論を積み重ねました。

その結果、企業として利益成長を継続する「長期持続的な成長」と、「持続可能な社会への貢献」の両立を目指すサステナビリティ経営へと舵を切ることを決めました。足もとの厳しい事業環境を踏まえながらも、これまでも先人たちとともに乗り越えてきたさまざまな困難を思い返ししながら、さらなる新しい価値創造に挑戦してまいりたいと思います。

2030年に目指す姿の実現に向けてステークホルダーの皆さまにおかれては、テーマパークという新しい体験価値を日本市場でゼロから創り上げてきた当社グループのこれからにぜひご期待くださいますよう、お願い申し上げます。



代表取締役社長(兼)COO
吉田 謙次

～2021年度を振り返って～

私は、この1年間、変化を仕掛けていくために、「人を活かす経営」を目指して邁進してきました。変化を仕掛ける上で重要なのは、やはり「人」です。

従業員の心のなかにある、「できない」「変えられない」という思いを払しょくし、変革を発想しやすい環境、その発想が具現化しやすい環境をつくることで、仕事によって人を磨き、人によって変革を生み出していく。そうした経営において重要視する点は、これからも変わりません。

2021年度は、類を見ない感染症の世界的流行のなかで、テーマパークの運営においては難しい舵取りを迫られました。

緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の適用による入園者数の制限状況などが頻繁に変化し、さまざまな制約がある中でも従業員一人ひとりが創意工夫をしながら安全・安心なパーク運営をしつつゲストに最大限のハピネスを提供できるよう、全力で対応してきました。

厳しい事業環境ではありましたが、従業員一人ひとりが変革に向けて発想し、スピード感をもって具現化してくれたからこそ、結果的に変化を仕掛けていく経営につながったと考えています。

よりサステナブルな経営に向けたチャレンジ

2022年4月、当社グループは長期的にどのような方向性で成長を目指していくのか、存在意義そのものを見つめなおすとともに、2030年に目指す姿「あなたと社会に、もっとハピネスを。」を設定しました。

当社グループが長期的に価値創造し続けるためには、経営資源となる6つの資本を常に循環・増強する必要があります。ESGの観点からリスクの軽減と成長の機会となる8つのマテリアリティを特定し、2030年のKGIとSDGsへの貢献目標、およびマイルストーンとして2026年と2024中期経営計画におけるKPIを設定しました。

この8つのESGのマテリアリティは事業活動と一体になって取り組むべきものですが、なかでも「従業員の幸福」と「子どものハピネス」は、当社グループならではのものです。

「従業員の幸福」については、仕事そのものへのやりがいに加え、会社の施設や制度の働きやすさと、働く仲間との関係性を含めて「働きがい」が高い状態にあることと捉えています。ゲストサービスを支える従業員は、これまでも当社グループが大切にしてきたものであり、いわば事業の根幹です。

現時点では、一部の従業員にエンゲージメント調査を実施していますが、今後は継続的に全従業員に対して「働きがい」に関する調査を実施し、ポジティブ回答率平均8割以上を目指します。高い目標ではありますが、自ら積極的にチャレンジし、強みを発揮する従業員が増え、その活躍を認める組織が育つことにより生産性や定着率が上がり、将来的な企業価値の向上につながると考えています。

また、「誰もが働きがいを感じられる環境づくり」を経営のコミットメントに掲げ、やりがいを引き出すための人事制度や教育施策の見直しなど、従業員の「働きがい」に関する取り組みをさらに磨いていくことも検討しています。

東京ディズニーリゾートにとって、子どもはとても大切な存在です。最近の調査により、東京ディズニーリゾートを訪れることで、子どもたちの感受性が育まれるなど、その後もポジティブな影響が続くことがわかってきました。未来を担う子どもたちの夢や心を育むために、事業活動や社会貢献活動を通じて、「子どものハピネス」に取り組んでいきたいと考えています。

2030年に目指す姿とともに今年4月に発表した2024中期経営計画は、2030年に目指す姿からバックキャストイングして策定しました。

これからの3年間で、業績を回復させながら将来に向けたチャレンジをする期間と位置付け、「ゲストの体験価値向上」と、「業績の回復」を目標として掲げました。テーマパークの1日当たりの入園者数の上限を感染症流行前よりも下げることで、年間を通じて待ち時間を一定レベルに抑え、多様化するゲストニーズにこたえることのできる選択肢の提供などの新しい取り組みを通して、ゲストの体験価値と収益向上を目指します。もちろん、リゾートの魅力向上のための大規模開発やコンテンツの導入などの取り組みは引き続き実施していきます。

本中期経営計画期間中には東京ディズニーシーの新テーマポート「ファンタジースプリングス」とテーマパークー体型ホテルがオープンする予定です。これらは、オリエンタルランドグループを輝かしい未来へ導いてくれる希望の星であり、この東京ディズニーシー開業以来最大の拡張により、皆様のご期待を上回る魅力的な東京ディズニーリゾートとなることを確信しております。

私たちは、“自由でみずみずしい発想”を原動力に、「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供することを不変の企業使命としており、また「テーマパークは永遠に完成しない」と掲げるように、私たちの挑戦に限界や完成形はありません。社会や価値観が移り変わろうとも、当社グループが今後50年、100年先も「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供し、多くの笑顔を生み出す企業で在り続けられるよう、全役職員一丸となって挑戦を重ねていく覚悟です。これからの更なる成長・進化に、ご期待ください。

サステナビリティ・ガバナンス

- OLCグループのサステナビリティ
- 2030年に目指す姿と中長期の取り組み方針
- サステナビリティ推進体制
- サステナビリティ教育

＞ ESGマテリアリティ

OLCグループのサステナビリティ

1960年、国民の文化・厚生・福祉に寄与することを目的に、株式会社オリエンタルランドは設立されました。その後、米国ディズニーランドを日本に誘致する活動を始め、1979年ウォルト・ディズニー・プロダクションズ（当時）とライセンス契約を締結し、1983年には東京ディズニーランドが開園しました。当社が社会に提供し続けてきたのは、ほかのどの場所でも体験できない「ハピネス（幸福感）」です。

当社グループは、「自由でみずみずしい発想を原動力にすばらしい夢と感動、人としての喜び、そしてやすらぎを提供します」という企業使命のもと、気候変動や少子高齢化の進行など、企業を取り巻く社会状況が大きく変化する中で、50年、100年と永続的に社会に価値提供を続け、企業として成長を続けていくために、地球環境問題や社会課題への対応を経営や事業戦略に包括したサステナビリティ経営を目指すこととしました。

当社グループが目指すサステナビリティ経営とは、「持続可能な社会への貢献」と「長期持続的な成長」を両立することであり、具体的には、既存事業において、よりゲストニーズに寄り添う選択肢を備えた運営への進化、需要変動の対応力向上による東京ディズニーリゾート全体の付加価値向上を図ることに加え、コア事業の課題解決・価値向上に繋がり、かつ成長機会にできる新規事業に挑戦すること、また、SDGsの達成への貢献など社会課題の解決に寄与することです。

持続可能な社会への貢献と長期持続的な成長に向け、当社グループの提供価値である「ハピネス」を持続的に創造していくために、2030年に目指す姿を定め、その実現に向けた中長期の取り組み方針を策定しました。

2030年に目指す姿と中長期の取り組み方針

- 2030年に目指す姿「あなたと社会に、もっとハピネスを。」
当社グループのステークホルダーのみならず、社会にもハピネスを創造し続けられる企業を目指します。

- テマパークを含むリゾートのみならず、社会を含めた多くの人々のためにハピネスを創造し続ける
- 持続可能な社会の実現に向けて役割を果たすことで、社会から望まれる企業であり続ける
- 従業員が心から誇れる企業であり続ける

- 中長期の取り組み方針
2030年に目指す姿を実現するために、事業の持続的な発展と8つのESGマテリアリティへの取り組みを推進します。また、ESGマテリアリティへの取り組みを通じて、SDGs（持続可能な開発目標）にも貢献します。

1. 事業の持続的な発展

① 既存事業

多様化するゲストニーズや需要の変動に対応し、東京ディズニーリゾート全体の付加価値向上を実現します。

② 新規事業

既存事業の課題解決や価値向上につながり、新たな収益機会となりうる事業に取り組みます。

2. ESGマテリアリティ

「持続可能な社会への貢献」と「長期持続的な成長」を両立するため、成長につながる機会を取り込み、リスクを低減するための8つのマテリアリティを選定しました。

なお、「従業員の幸福」と「子どものハピネス」は当社グループならではの取り組みとして推進します。

	マテリアリティ	取り組みの方向性	2030年KGI
S	従業員の幸福	これからも働きたい場所として選ばれ続けるために、「仕事のやりがい」（働くことによって得られる喜びや達成感）の向上と、「働きやすさ」（社内環境や制度）の整備を目指す取り組みを行っています。	従業員の「働きがい」の向上 「働きがいに関する調査」の働きがい総合設問 ポジティブ回答率 8割以上 （OLCグループ全体平均）
	子どものハピネス	未来を担う子どもたちの夢や心を育むことによって	【東京ディズニーリゾート】
		豊かな社会を実現するために、東京ディズニーリゾート事業を通じた子どもたちの信頼や共感を育む取り組みや、子どもに関する社会課題の解決への取り組みを行います。	日々の生活を潤し、心豊かな子どもを育てる活動の実施 【社会貢献活動】 未来をひらく子どもたちを育む・支える活動の実施
	ダイバーシティ & インクルージョン	変容する社会や顧客ニーズの変化に対応し、顧客の多様な価値観を尊重した事業活動を展開するために、人権尊重への体系的な取り組みや、既存製品・サービスの見直しと多様性に配慮するための仕組みの構築などの取り組みを行います。	・特定した重要人権課題に対する人権デューデリジェンスプロセスの構築と運用 ・多様性を尊重した事業活動ができる仕組みの構築
	サプライチェーン・マネジメント	取引先と協働し、持続可能な調達を実現するために、方針整備を進めます。	・一次サプライヤーへ「調達方針」「お取引先行動指針」の周知と承認100% ・社内で特定した品目について持続可能な原材料調達100%

貢献するSDGs



	マテリアリティ	取り組みの方向性	2030年KGI
E	気候変動・自然災害	再生可能エネルギーの創出や調達、省エネルギー活動、環境配慮設計の導入などにより、気候変動リスクの低減に努めるとともに、気候変動に適応し強靱性を高めることで、事業の持続可能性を高める取り組みを行います。	温室効果ガス排出量スコープ1・2 2013年度比51%削減 ※温室効果ガス排出量 2050年度までにネットゼロ
	循環型社会	循環型社会の構築に貢献するために、製品・サービスの省資源化と廃棄物削減、持続可能な資源利用などの取り組みを行います。	・廃棄物削減目標（重量）2016年度比10%削減 ・リサイクル率（実績）80%

貢献するSDGs



	マテリアリティ	取り組みの方向性	2030年KGI
G	ステークホルダー・エンゲージメント	事業活動を進化させ、持続可能な社会に資するために、ステークホルダーに対して適切に開かれた情報開示と対話を大切にしている取り組みを行います。	ステークホルダーに対する適切で開かれた情報開示と双方向でのコミュニケーションを大切にすることで、事業活動を進化させ、持続可能な社会に資する活動を行う
	企業経営の公正性	各種法令およびコーポレートガバナンス・コードを遵守し、変化に柔軟に対応し、成長できる体制を構築いたします。	各種法令およびコーポレートガバナンス・コードを遵守できている、変化に柔軟に対応し、成長していける体制となっている

＜ ESGマテリアリティの詳細（2026年度のKPI、2024中期経営計画のKPI） [はこちら](#)

サステナビリティ推進体制

2021年6月に、「持続可能な社会への貢献」と「長期持続的な成長」を両立するサステナビリティ経営を着実に進められる体制とすべく、経営戦略本部サステナビリティ推進部を設置しました。

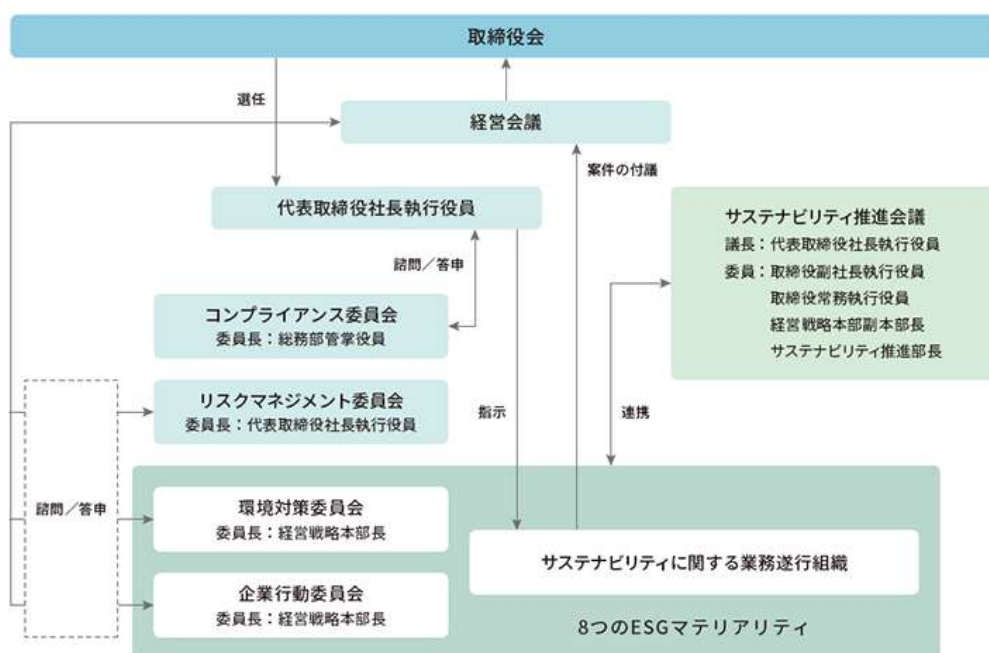
サステナビリティ推進部は、経営戦略本部長（取締役副社長執行役員）の責任のもと、OLCグループのサステナビリティやESGに関わる方針や戦略の立案を担い、優先して取り組むべき課題である8つのマテリアリティの取り組みの方向性をもとに、KPIの策定や経営計画への組み込みなどを推進し、関係組織と連携しながら、グループ横断で統括する役割です。

また、サステナビリティやESGに関わる事項については、内容の重要度等を鑑み、必要に応じてサステナビリティ推進部が「経営会議」への付議を行います。

2021年7月、8つのマテリアリティにおいて、全社横断的に各組織の専門性や知見を生かしながら各取り組みの方針を策定し、当該取り組みの確実な進捗とその管理ができる体制を構築するべく「企業行動委員会」を設置しました。「企業行動委員会」は、経営会議の諮問機関として、ダイバーシティ＆インクルージョン、サプライチェーン・マネジメント、ステークホルダー・エンゲージメントに関する横断的な検討を行い、必要に応じて、事務局であるサステナビリティ推進部が「経営会議」や「取締役会」への付議を行います。

また、2021年8月、代表取締役社長執行役員を議長とした「サステナビリティ推進会議」を設置しました。「サステナビリティ推進会議」は、サステナビリティ推進部や委員会等の各体制で検討された取り組み内容における優先順位や資源配分等について、経営会議および取締役会への付議を行う前に、代表取締役社長執行役員を議長とした会議体にて議論を深めOLCグループ全体としてより活発な議論の上で推進する体制を整えることを目的としています。

サステナビリティ推進体制図



サステナビリティ教育

従業員へのサステナビリティ教育として、これまで、CSRの事例を読みやすくまとめたウェブマガジンの発行や、さまざまなテーマに沿ってCSRについてわかりやすく伝える社内展示会の開催、社会貢献活動に関する情報発信などの啓発活動を実施してきました。

2021年4月からは、よりサステナブルな経営や、8つのマテリアリティとなる領域と取り組みの方向性について、社長メッセージの動画配信や電子掲示板などを通じて従業員に伝える啓発活動を実施しています。

また、環境教育として、環境に関する社内展示会の開催、従業員食堂などでの環境啓発動画の配信のほか、eラーニングによる環境教育も実施しております。

ESGマテリアリティ

「持続可能な社会への貢献」と「長期持続的な成長」を両立するため、成長につながる機会を取り込み、リスクを低減するための8つのマテリアリティを選定しました。

「従業員の幸福」と「子どものハピネス」は当社グループならではの取り組みとして推進します。

S（社会）

貢献するSDGs



従業員の幸福

関連するリスクと機会	取り組みの方向性	2030年KGI	2026年度のKPI	2024中期経営計画のKPI
【機会】 ・優秀な人材の継続的な雇用 ・変化やビジネスチャンスへの対応力強化 【リスク】 ・人材不足・人件費の高騰 ・人材の流出	これからも働きたい場所として選ばれ続けるために、「仕事のやりがい」（働くことによって得られる喜びや達成感）の向上と、「働きやすさ」（社内環境や制度）の整備を目指す取り組みを行っています。	従業員の「働きがい」の向上 「働きがいに関する調査」の働きがい総合設問 ポジティブ回答率 8割以上（OLCグループ全体平均）	働きがいに関する調査 働きがい総合設問 ポジティブ回答率2024年度より向上	働きがいに関する調査 働きがい総合設問 ポジティブ回答率2021年度、もしくは前回調査より向上

子どものハピネス

関連するリスクと機会	取り組みの方向性	2030年KGI	2026年度のKPI	2024中期経営計画のKPI
【機会】 ・事業活動において重要な子どもに関わる社会課題の解決 【リスク】 ・子どもを取り巻く社会課題の深刻化	未来を担う子どもたちの夢や心を育むことによって豊かな社会を実現するために、東京ディズニーリゾート事業を通じて子どもたちの信頼や共感を育む取り組みや、子どもに関する社会課題の解決への取り組みを行います。	【東京ディズニーリゾート】 日々の生活を潤し、心豊かな子どもを育てる活動の実施 【社会貢献活動】 未来をひらく子どもたちを育む・支える活動の実施	2022～2023年度を目途に設定	

ダイバーシティ＆インクルージョン

関連するリスクと機会	取り組みの方向性	2030年KGI	2026年度のKPI	2024中期経営計画のKPI
【機会】 ・変容する社会や顧客ニーズへの対応による体験価値向上 【リスク】 ・ダイバーシティへの対応不足による体験価値の低下 ・人権尊重に関する社会的関心の高まり	変容する社会や顧客ニーズの変化に対応し、顧客の多様な価値観を尊重した事業活動を展開するために、人権尊重への体系的な取り組みや、既存製品・サービスの見直しと多様性に配慮するための仕組みの構築などの取り組みを行います。	特定した重要人権課題に対する人権デューデリジェンスプロセスの構築と運用 多様性を尊重した事業活動ができる仕組みの構築	重要な人権課題への人権デューデリジェンス 実施のカバー範囲とカバー率 ・多様性に関するガイドラインを配布した従業員の割合 ・多様性に関するガイドラインの研修を受けた従業員の割合	人権デューデリジェンスの詳細確定後に設定 多様性に関するガイドラインを配布した従業員の割合100%

サプライチェーン・マネジメント

関連するリスクと機会	取り組みの方向性	2030年KGI	2026年度のKPI	2024中期経営計画のKPI
【機会】 ・サプライチェーン全体での環境や社会への配慮による競争力拡大 【リスク】 ・サプライチェーン全体への社会的関心の高まり	取引先と協働し、持続可能な調達を実現するために、方針整備を進めます。	一次サプライヤーへ「調達方針」「お取引先行動指針」の周知と承認 100% 社内で特定した品目について持続可能な原材料調達100%	「調達方針」の整備と「お取引先行動指針」への反映 管理する品目と範囲の特定後に設定	重要な取引先へのエンゲージメント100%

E（環境）

貢献するSDGs



気候変動・自然災害

関連するリスクと機会	取り組みの方向性	2030年KGI
【機会】 ・気候変動に適応することによる新たな体験価値の創出 【リスク】 ・異常気象や自然災害の増加による事業への影響の拡大	再生可能エネルギーの創出や調達、省エネルギー活動、環境配慮設計の導入などにより、気候変動リスクの低減に努めるとともに、気候変動に適応し強靱性を高めることで、事業の持続可能性を高める取り組みを行います。	温室効果ガス排出量スコープ1・2 2013年度比51%削減 ※温室効果ガス排出量 2050年度までにネットゼロ

	再生可能エネルギー調達	省エネルギー活動	環境配慮設計の導入	再生可能エネルギーの創出	車輻・機械・設備の投資・更新	スコープ3	強靱性強化
2026年度のKPI	CO ₂ 削減量 198,000t	社内システムを活用し全社で実施	自社ガイドラインに基づき実行	太陽発電設備等の検討、導入	環境配慮型の検討、導入	2024中期経営計画期間中に設定	TCFDのフレームに則した対応の検討
2024中期経営計画のKPI	CO ₂ 削減量 78,000t	社内システム（見える化）更新	自社ガイドライン策定			次期中期経営計画に向けた目標設定	TCFDのフレームに則した情報開示の開始

循環型社会

関連するリスクと機会	取り組みの方向性	2030年KGI
【機会】 ・環境価値も備えた新製品やサービスの提供による新たな需要の創出 【リスク】 ・資源枯渇や資源価格の高騰	循環型社会の構築に貢献するために、製品・サービスの省資源化と廃棄物削減、持続可能な資源利用などの取り組みを行います。	・廃棄物総量削減（重量）2016年度比10%削減 ・リサイクル率（実績）80%

	食品ロス (2019年度比)	使い捨てプラスチック (2018年度比)	製品・サービス・資源の省資源化 (2018年度比)	水資源の有効活用	自然共生社会への貢献
2026年度のKPI	総量（重量） 45%削減	総量（重量） 21%削減	総量（重量） 8.8%削減	次期中期経営計画に向けた目標設定	環境配慮型の検討、導入
2024中期経営計画のKPI	総量（重量） 22.5%削減	総量（重量） 10.5%削減	総量（重量） 4.4%削減		

G（ガバナンス）

ステークホルダー・エンゲージメント

関連するリスクと機会	取り組みの方向性	2030年KGI	2026年度のKPI	2024中期経営計画のKPI
【機会】 ・社会情勢変化への対応力強化 【リスク】 ・新たなニーズの変化や潜在リスクへの対応力の低下	事業活動を進化させ、持続可能な社会に資するために、ステークホルダーに対して適切で開かれた情報開示と対話を大切にす取り組みを行います。	ステークホルダーに対する適切で開かれた情報開示と双方向でのコミュニケーションを大切にすることで、事業活動を進化させ、持続可能な社会に資する活動を行う	2022年度を目途に設定	

企業経営の公正性

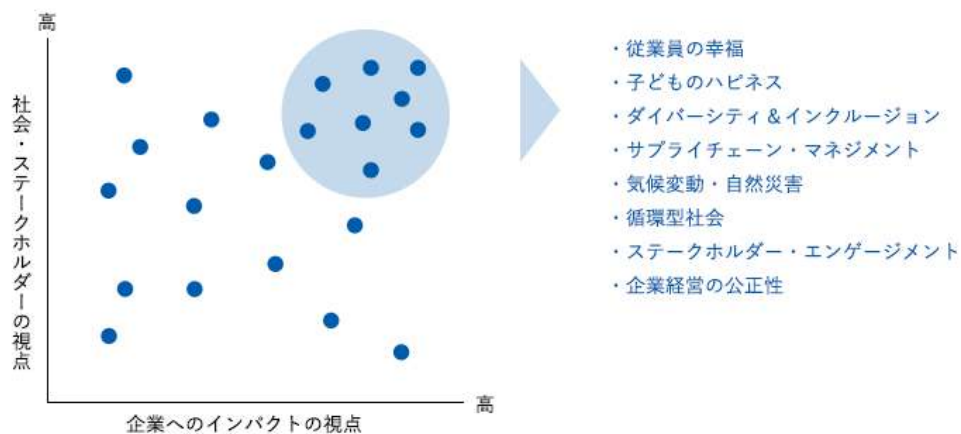
関連するリスクと機会	取り組みの方向性	2030年KGI	2026年度のKPI	2024中期経営計画のKPI
【リスク】 ・適切な意思決定機能の欠如による、成長機会や社会的信用の低下	各種法令およびコーポレートガバナンス・コードを遵守し、変化に柔軟に対応し、成長できる体制を構築いたします。	各種法令およびコーポレートガバナンス・コードを遵守できている、変化に柔軟に対応し、成長している体制となっている	●社外取締役の取締役会出席率：80%以上 ●取締役会の実効性評価：適正評価と改善の実施 ●コーポレートガバナンス・コード：オールコンプライ	

マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティは、次のプロセスで議論し策定しました。



※GRIスタンダード、ISO26000、SASBなど



活動・パフォーマンス

東京ディズニーリゾートの環境負荷マズバランス

東京ディズニーリゾート関連

以下の図は、2021年度の東京ディズニーリゾート（*）の事業活動に伴う環境負荷を大まかに示したものです。東京ディズニーリゾートの事業活動には、エネルギー管理や水処理、廃棄物管理・リサイクルなど、ひとつの街のような多様な機能が含まれています。そのため、事業活動が与える環境負荷の低減には、さまざまな環境側面を考慮する必要があります。

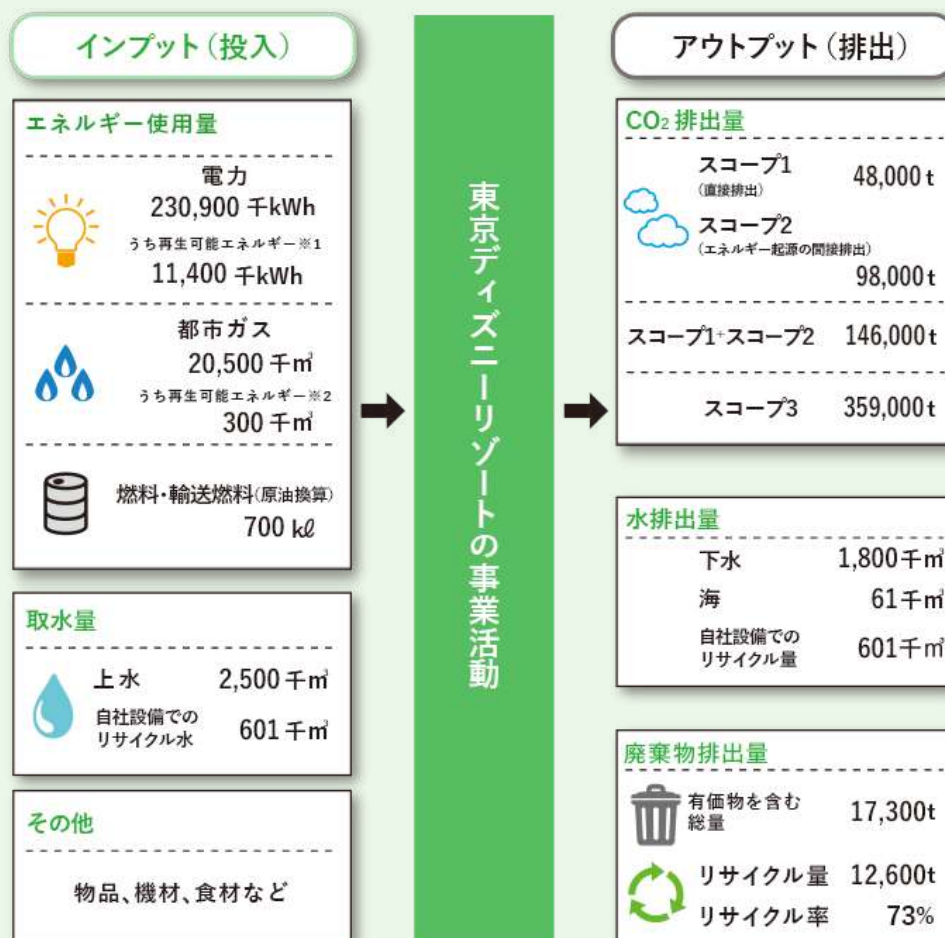
外部から事業活動に投入されるもの（インプット）としては、エネルギー（電気、都市ガス、燃料類）、水（上水）のほか、各種物品、機材、食材などがあげられます。また、事業活動の結果として排出されるもの（アウトプット）としては、CO₂、下水道への排水、廃棄物（有価物を含む）などがあります。

* 東京ディズニーランド、東京ディズニーシー、ディズニーアンバサダーホテル、東京ディズニーシー・ホテルミラコスタ、東京ディズニーランドホテル、東京ディズニーセレブレーションホテル、東京ディズニーリゾート・トイ・ストーリーホテル、イクスピアリ、ボン・ヴォヤージュ、ディズニーリゾートライン、舞浜アンフィシアター

環境データのカバー率

東京ディズニーリゾートの環境負荷マズバランス、CO₂排出量の推移、経年データは、OLCグループの事業領域（テーマパーク事業、ホテル事業、その他事業）のうち、売上高構成比で約98%をカバーしています。

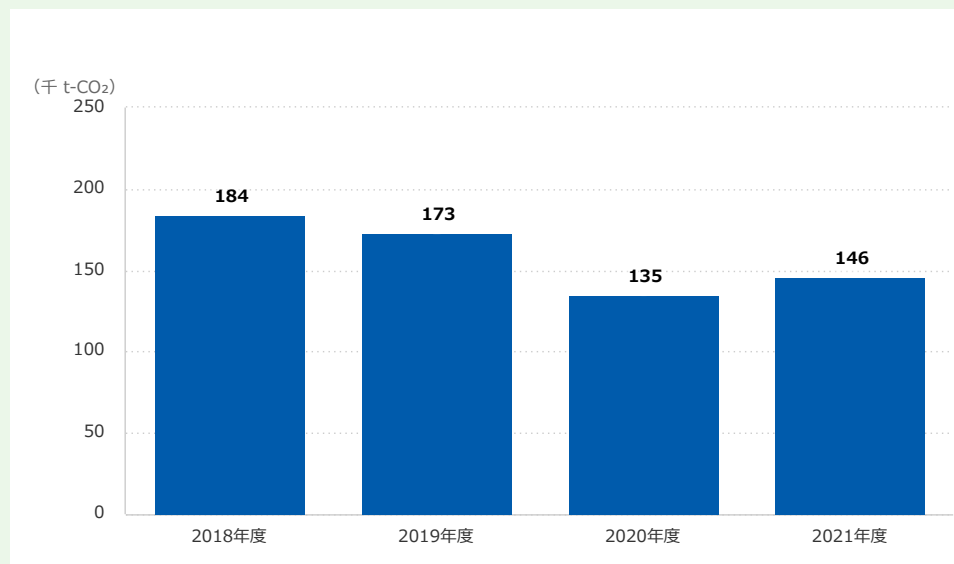
東京ディズニーリゾートの環境負荷マズバランス（2021年度）



※1太陽光の自家発電（すべて自家消費）、非FIT非化石証書付電力の調達量

※2カーボンニュートラル都市ガスの調達量

CO₂排出量の推移



* 2020年度、2021年度はテーマパークの臨時休園と運営時間の短縮の影響を受けて減少

経年データ

インプット (投入)		2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー 使用量	総エネルギー量 (GJ)	3,587,500	2,884,200	3,212,400
	電気 (GJ)	2,558,200	1,972,400	2,261,200
	うち再生可能エネルギー (GJ)	6,832	6,191	111,500
	都市ガス (GJ)	985,500	888,900	922,200
	うち再生可能エネルギー (GJ)	0	0	13,800
	燃料 (GJ)	43,900	22,900	29,100
取水量	総取水量 (千m ³)	4,087	2,560	3,101
	上水 (千m ³)	3,200	2,100	2,500
	自社設備でのリサイクル水 (千m ³)	887	460	601

アウトプット (排出)		2019年度	2020年度	2021年度
CO ₂ 排出量	スコープ1 (t-CO ₂)	52,000	46,000	48,000
	スコープ2 (t-CO ₂)	121,000	89,000	98,000
	スコープ1+スコープ2 (t-CO ₂)	173,000	135,000	146,000
水放出量	総放出量 (千m ³)	3,395	1,928	2,461
	下水:水処理施設 (千m ³)	2,400	1,400	1,800
	海 (千m ³)	108	68	61
	自社設備でのリサイクル量 (千m ³)	887	460	601

廃棄物排出量	有価物を含む総量 (t)	24,200	13,200	17,300
	リサイクル量 (t)	17,800	9,700	12,600
	最終処分量 (t)	6,400	3,500	4,700
	リサイクル率	74%	74%	73%
	食品廃棄量 (t)	3,037	1,214	1,758

* 電力のCO₂排出量計算には、東京電力の調整係数を使用しています。

* 2017年度より、輸送起源CO₂を含めています。

取水源、排水先別使用量

(千m³)

		2019年度	2020年度	2021年度
総取水量		4,130	2,560	3,100
取水源別	河川・湖沼の地表水	0	0	0
	井戸・掘削孔からの地表水	0	0	0
	碎石場で使用された水	0	0	0
	市の飲料水	3,200	2,100	2,500
	自社設備でのリサイクル水	930	460	600
	雨水	0	0	0
	海水	0	0	0
総放出量		3,438	1,928	2,461
排水先別	海	108	68	61
	地表水	0	0	0
	地下・井戸	0	0	0
	水処理施設	2,400	1,400	1,800
	自社設備でのリサイクル量	930	460	600

COD排出量

(t)

	2019年度	2020年度	2021年度
COD排出量	0.7	0.4	0.5

* COD排出量=Σ{COD濃度平均値×排水量}

容器包装排出量

排出量は、容器包装リサイクル法に則り、日本容器包装リサイクル協会に委託した再商品化委託量です。

* 調査の実施時期により、最新データが2020年度となります。

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
ガラス	総量	46	162	63	1
	回収量	0	0	0	0
	排出量	46	162	63	1
紙製容器包装	総量	2,600	2,865	2,627	772
	回収量	1,048	1,045	1,129	354
	排出量	1,552	1,820	1,498	418
プラスチック製 容器包装	総量	3,153	3,591	3,122	711
	回収量	197	213	212	69
	排出量	2,956	3,378	2,910	642
PETボトル	総量	214	275	214	67
	回収量	214	275	214	67
	排出量	0	0	0	0

スコープ3 CO₂排出量（2021年度）

カテゴリー	排出量 (t-CO ₂)	構成比 (%)	算出方法
1.購入した製品・サービス	146,134	40.8	当社の主要な調達品（物品ごと）総額、当社グループの水使用量を集計し、排出原単位※1,2を乗じて算出。
2.資本財	160,222	44.7	当社グループの固定資産額に排出原単位※1を乗じて算出。
3.スコープ1、2に含まれない 燃料およびエネルギー関連活動	37,278	10.4	当社グループのエネルギー使用量に、エネルギーの種類別排出原単位※1,3を乗じて算出。
4.上流の輸送および配送	952	0.3	当社の運搬輸送額と外部委託分の燃料使用量に、排出原単位※1を乗じて算出。
5.事業から出る廃棄物	5,836	1.6	東京ディズニーリゾートの事業活動に伴う廃棄物を処理方法別に分類し、処理重量に排出原単位※1,3を乗じて算出。
6.出張	23	0.0	当社出張者（正社員・嘱託社員）の年間延べ出張日数（国内出張、海外出張）に排出原単位※1を乗じて算出。
7.雇用者の通勤	1,076	0.3	当社従業員（正社員・嘱託社員）の通勤日数に排出原単位※1を乗じて算出。
8.上流のリース資産	-	-	算出対象外（上流のリース契約によって賃借した資産の使用によるエネルギー使用量は、すべてScope1またはScope2に含めている。）
9.下流の輸送および配送	-	-	算出対象外（排出量の算定に必要なデータの収集等が困難なため、算出が難しい。）
10.販売製品の加工	-	-	非該当（当社事業において販売製品の加工はない。）
11.販売製品の使用	-	-	算出対象外（当社事業において販売製品の使用におけるGHG排出量は少ないと判断している。）
12.販売製品の生産終了処理	7,035	2.0	当社の主な販売商品の売上額に排出原単位※1,3を乗じて重量換算を行い、商品ごとの排出原単位※1,3を乗じて算出。
13.下流のリース資産	-	-	非該当（当社事業において、リース資産はない。）
14.フランチャイズ	-	-	非該当（フランチャイズ事業を行っていない。）
15.投資	-	-	非該当（当社事業において、投資運用に関する活動は存在しない。）
合計	358,556	100	

※1 環境省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.1）

※2 千葉県企業局「令和2年度水道事業ガイドライン業務指標」環境対策B303

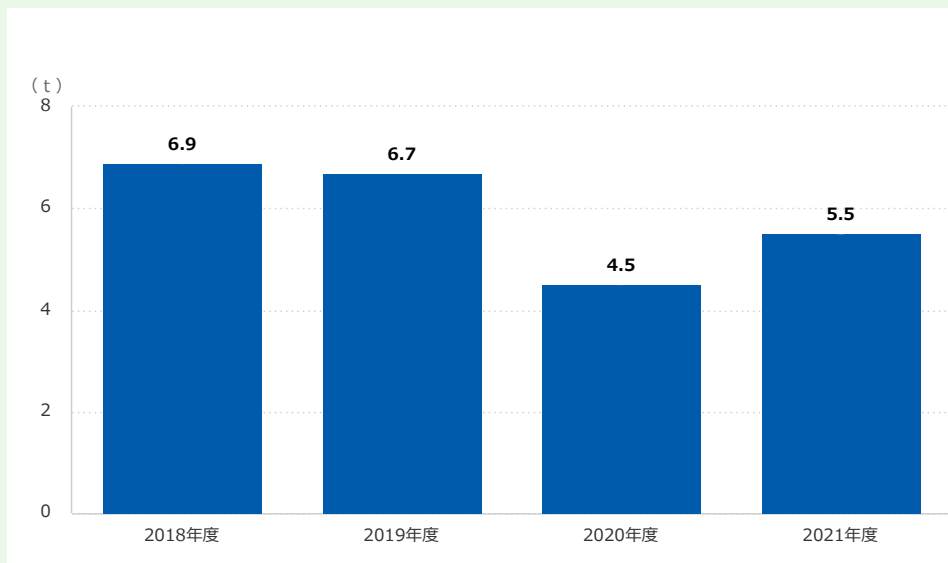
※3 IDEA (Inventory Database for Environmental Analysis) データベースV2.3

※4 すべてのカテゴリーにおいて、昨年の集計範囲・方法を見直しの上算出

OLCグループのPRTR該当物質調査結果

東京ディズニーリゾート関連

排出・移動量の経年変化



※2021年度に集計範囲・方法の見直しを行ったことに伴い、2018年度、2019年度の排出・移動量を修正

排出・移動量の内訳

物質名	排出・移動量 (t)	構成比 (%)
トルエン	1.3	23.0
キシレン	0.8	14.3
LAS (*1)	0.5	9.7
AE (*2)	0.4	7.3
ノルマルヘキサン	0.4	7.0
エチルベンゼン	0.4	6.5
スチレン	0.3	6.1
ベンゼン	0.3	6.1
AES (*3)	0.2	3.9
メチルナフタレン	0.1	2.6
その他	0.7	13.5

*1 直鎖アルキルベンゼンスルホン酸及びその塩（アルキル基の炭素数が10から14までのもの及びその混合物に限る）

*2 ポリ（オキシエチレン）＝アルキルエーテル（アルキル基の炭素数が12から15までのもの及びその混合物に限る）

*3 ポリ（オキシエチレン）＝ドデシルエーテル硫酸エステルナトリウム

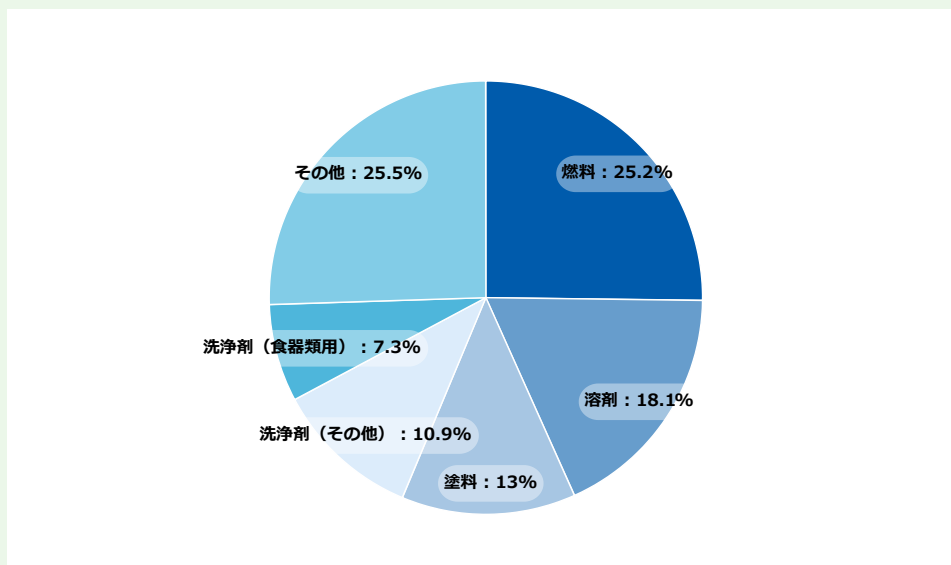
うちVOC（揮発性有機化合物）該当物質排出量

(t)

2019年度	2020年度	2021年度
3.9	2.6	3.6

※環境省が示す主なVOC100種を対象とし、自主調査を実施

用途別構成比



2030年目標

2030年に目指す姿を実現するためのESGマテリアリティを「気候変動・自然災害」と「循環型社会」に定め、目標を設定しました。

> [ESGマテリアリティ](#)

OLCグループのCO₂排出量

当社グループのCO₂排出量を経年データで示しています。

> [2021年度のCO₂排出量](#)

関連情報

> [社会関連データ](#)

環境マネジメント

▼ 方針・規定 ▼ 体制 ▼ 活動・パフォーマンス

方針・規定

OLCグループでは、環境活動に関する理念と活動指針を、『OLCグループ環境方針』として制定しています。本方針は、取締役会によって承認されています。当社グループは、本方針を遵守するための役割と責任を明確にし、環境活動の継続的な改善に努めます。

OLCグループ環境方針（2022年5月改定）

＜環境理念＞

～ハピネスを次の世代に～

わたしたちは、「夢、感動、喜び、やすらぎ」を永遠に提供し続けるため、すべての事業活動を通して、持続可能な地球環境と社会の調和を図っていきます。

そして次世代に、よりすこやかな地球と事業を引き継いでまいります。

＜環境活動方針＞

1. OLCグループのすべての業務で、温暖化対策、省エネルギー、ごみ削減とリサイクル、水資源の有効利用、生物多様性への配慮、汚染防止、グリーン調達に努めます。

※サプライチェーンやさまざまなステークホルダーとも協働し、環境課題の解決に努めてまいります。

2. 環境に関する法令と、わたしたちで設定した基準を遵守します。

3. 環境目的および目標を設定し、実施し、定期的に見直します。

4. すべての従業員が環境方針を理解し自主的に行動できるよう、社内教育と啓発活動を行います。

5. ステークホルダーに向け、適切に情報開示し、良好なコミュニケーションを図ります。

2030年までのESGマテリアリティ

環境活動に関しては、「気候変動・自然災害」と「循環型社会」をESGマテリアリティに設定しました。

＜ ESGマテリアリティ

温室効果ガス削減の長期目標と2030年目標

当社グループはESGマテリアリティ「気候変動・自然災害」への対応に向け、以下の目標を設定しました。

指標（KGI）	定量目標／状態目標	目標年度
温室効果ガス排出量（＊）	51％削減（2013年度比）	2030
	ネットゼロ	2050

＊スコープ1およびスコープ2が対象

廃棄物管理の2030年目標

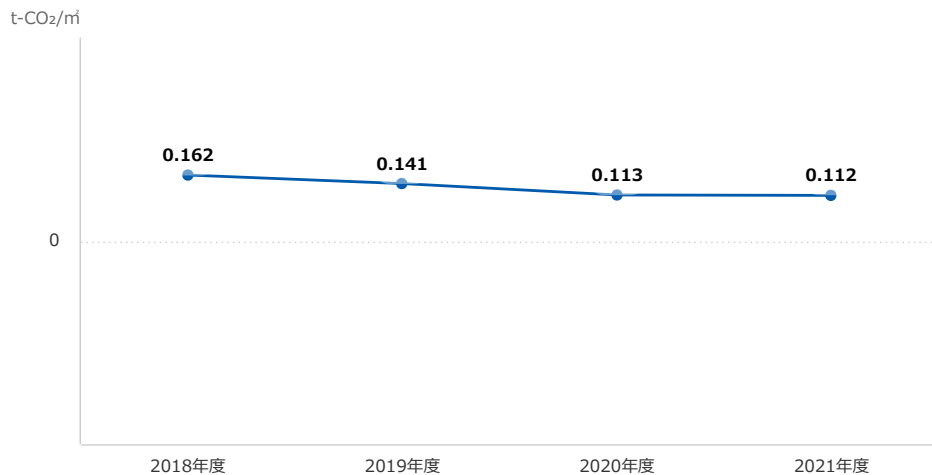
当社グループでは廃棄物の減量に取り組んでおり、ESGマテリアリティ「循環型社会」への対応に向け、以下の目標を設定しました。

指標 (KGI)	定量目標／ 状態目標	指標	定量目標／ 状態目標	目標年度
廃棄物重量	10%削減 (2016年度比)	食品ロス削減	50%削減 (2019年度比)	2030
		使い捨て プラスチック削減	25%削減 (2018年度比)	
リサイクル率	80%	製品・サービスの省資源化	7.8%削減 (2018年度比)	

CO₂排出量（原単位）2020年中期目標

2016年度から2020年度における中期目標として、2016年度を基準年として2020年度時点の原単位（＊1）を、年平均1%削減（2020年度目標値：0.158 t-CO₂/㎡）することを目指してきました。

CO₂排出量（原単位）の推移



＊1 東京ディズニーリゾート事業に関連する建物延床面積あたりのCO₂排出量（CO₂排出量÷建物延床面積）

＊2 2020年度、2021年度はテーマパークの臨時休園と運営時間の短縮の影響を受けて減少

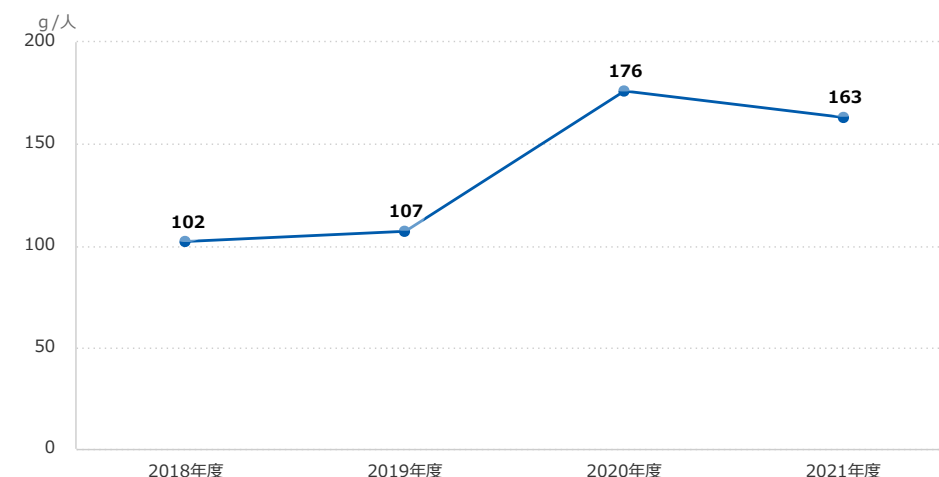
単位：t-CO₂/㎡

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
0.162	0.141	0.113	0.112

廃棄物管理2020年中期目標

2016年度から2020年度における中期目標として、2015年度を基準年として2020年度時点の1人あたりの可燃廃棄物量を、3%削減（110g/人・日）することを目指してきました。

ゲスト1人あたりの可燃廃棄物量の推移



* 2020年度、2021年度は感染症拡大に伴い、廃棄物を回収・分別する従業員の安全確保のため、廃棄物袋の開封を伴う分別作業を中止したことに加え、除菌清掃資材が増えたことに伴い増加

g/人

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
102	107	176	163

TCFDフレームワークに基づく情報開示

当社グループは、環境問題から生じるさまざまなリスクと機会の把握に努めています。気候変動の進行により、気温や海水面の上昇、台風や洪水など、自然災害の甚大化も予想され、これらは、当社グループの事業にもさまざまな影響を及ぼす可能性があります。一方、適切に対応できれば競争力の強化や新たな事業機会の獲得にもつながると認識しています。この認識に基づき、気候変動に関するリスクと機会を整理しました。当社グループは2022年4月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に賛同・署名しており、気候変動のリスク・機会とその分析について、情報開示を進めています。

参照したシナリオ

物理的リスク：RCP1.9、RCP2.6、RCP8.5

移行リスク：IEA B2DS、IEA 2DS、IEA SDS、IEA STEPS (previously IEA NPS)

＜ TCFDフレームワークに基づく情報開示



サプライチェーンにおける環境負荷低減

当社グループでは、2022年5月にサプライチェーン全体の環境配慮への取り組みを含んだ『OLCグループ調達方針』を制定しました。また、お取引先向けに行動指針をまとめた『OLCグループお取引先行動指針』を制定しています。

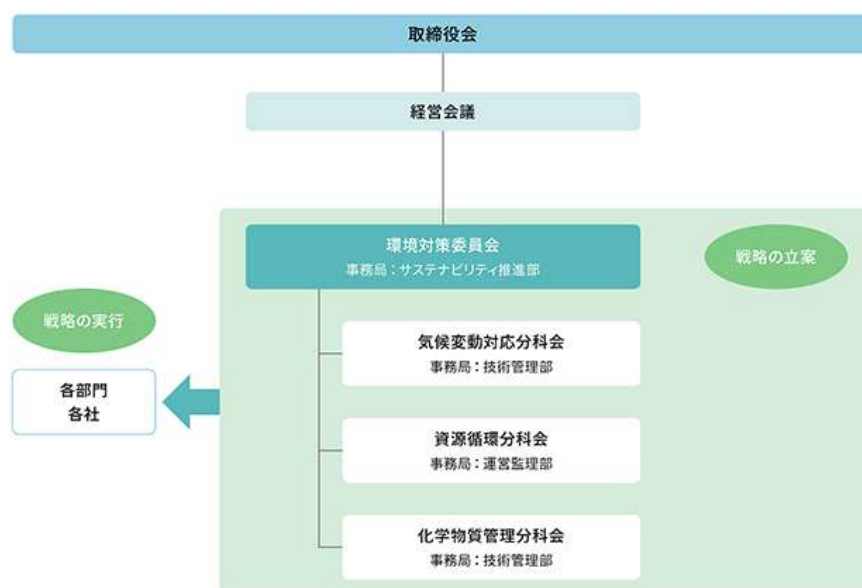
同行動指針には、お取引先に環境保全の取り組みを推進してもらえるよう、地球温暖化防止、環境汚染防止、生物多様性への配慮等のため、法令その他の基準の遵守はもとより、あらゆる環境負荷の低減に努めることを定めています。

また、生態系へのダメージが少ない物品調達の一環として、「紙の調達に関するガイドライン」を制定し、対象となるお取引先に対してガイドラインの内容を通知しています。違法伐採や乱伐採によって作られた紙の調達を避けることや、オフィス用紙は古紙配合率100%のものを推奨することなどを謳っています。なお、主要なお取引先に対し、毎年ガイドラインの周知に関する調査を実施しています。

体制

OLCグループ環境管理体制

当社グループでは、環境対策を推進するための委員会を設けています。



環境活動の推進体制

当社グループでは、気候変動を含む環境課題を重要な経営課題として捉え、取締役会にて「気候変動・自然災害」「循環型社会」をESGマテリアリティに組み込むことを決議し、計画の進捗を監督しています。経営戦略本部長を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、経営戦略本部長（取締役副社長執行役員）の責任のもと気候変動を含む環境対策に関わる目標の設定や計画の策定を行っています。「環境対策委員会」には、環境課題ごとに3つの分科会（*）を設置しています。各分科会は、現状把握のための調査や戦略策定、環境負荷低減のための取り組みを進めています。

環境活動における目標の進捗や計画などは、環境対策委員会を通して年1回の活動報告とあわせ、取締役会に報告しています。

* 「気候変動対応分科会」「化学物質管理分科会」「資源循環促進分科会」（2022年10月現在）。

内部環境監査の実施

当社グループでは、2015年度より、テーマをしばった内部環境監査を実施しています。

2021年度は、過去に実施した環境監査の中で確認した事項のフォローアップを実施しました。環境監査の実績より特に指摘が多かった「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」「家電リサイクル法」「小型家電リサイクル法」の対応における経過観察を行いました。

活動・パフォーマンス

環境法令の遵守

当社グループでは、環境法令リストによりグループ内に情報共有を図るとともに、環境法令をサポートする外部サービスを利用し、法改正の状況を確認しています。

2021年度、環境に関する重大な事故は発生していません。

また、環境に関する罰金の支払いもありませんでした。

従業員に向けた環境啓発活動

当社グループでは、従業員の環境保全意識の啓発のため、自社の環境活動を紹介した動画の製作および上映や、eラーニングの実施、社内報への環境情報の連載などを実施しました。また、社内掲示板の活用などを通し、さまざまな環境教育を実施しています。

環境関連データ

東京ディズニーリゾート関連

2021年度の環境に関する主なデータです。

＜ [環境関連データ](#) ＞

方針・規定

気候変動に関する認識

地球温暖化による気候変動に対し、企業が責任を果たすことが求められています。また、環境に配慮した事業活動を展開することは、企業自身の持続可能性にもつながります。

日々多くのゲストが訪れるテーマパークは、ひとつの大きな「街」といえます。この街において、ゲストが安心して快適に過ごせるように、そして、かけがえのない地球環境を次世代につなぎハピネスを提供し続けるために、OLCグループでは、真摯な姿勢で気候変動リスクの低減に取り組みます。

OLCグループのアプローチ

2030年までのESGマテリアリティとして「気候変動・自然災害」を設定し、温室効果ガスの排出削減によって温暖化の進行を食い止める「緩和」、温暖化による渇水・気温上昇・台風の増加などが今後起こるものと想定し、その影響がゲストに及ぶことを最小限にする「適応」への取り組みを行います。

温室効果ガス削減の長期目標と2030年目標

当社グループは、ESGマテリアリティ「気候変動・自然災害」への対応として、以下の目標を設定しました。

＞ ESGマテリアリティ

指標（KGI）	定量目標／状態目標	目標年度
温室効果ガス排出量（＊）	51%削減（2013年度比）	2030
	ネットゼロ	2050

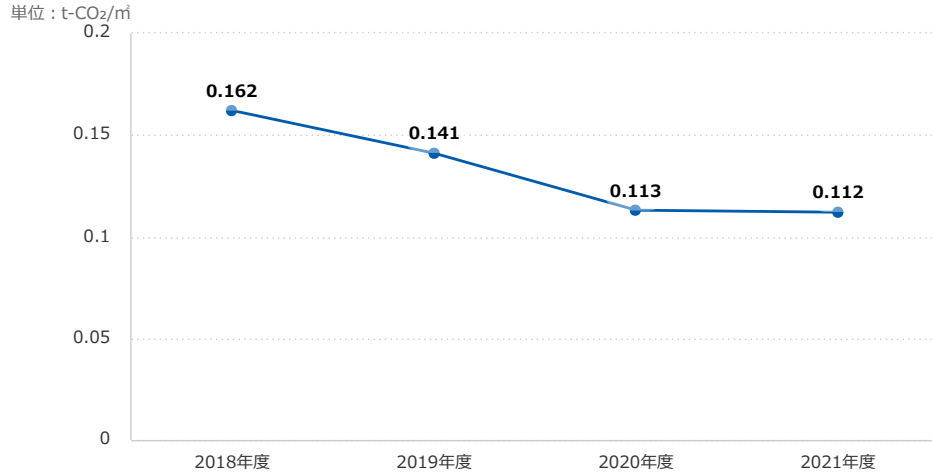
＊スコープ1およびスコープ2が対象

CO₂排出量（原単位）2020中期目標

2020年度までの中期目標として、2016年度のCO₂排出量を基準とし、2020年度時点の原単位（＊1）で、年平均1%削減（2020年度目標値：0.158 t-CO₂/㎡）することを目指してきました。

CO₂排出量（原単位）の推移

- ＊1 東京ディズニーリゾート事業に関連する建物延床面積あたりのCO₂排出量（CO₂排出量÷建物延床面積）
- ＊2 2020年度、2021年度はテーマパークの臨時休園と運営時間の短縮の影響を受けて減少



TCFDフレームワークに基づく情報開示

当社グループは、環境問題から生じるさまざまなリスクと機会の把握に努めています。気候変動の進行により、気温や海面の上昇、台風や洪水など、自然災害の甚大化も予想され、これらは、当社グループの事業にもさまざまな影響を及ぼす可能性があります。一方、適切に対応できれば競争力の強化や新たな事業機会の獲得にもつながると認識しています。この認識に基づき、気候変動に関するリスクと機会を整理しました。当社グループは2022年4月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に賛同・署名しており、気候変動のリスク・機会とその分析について、情報開示を進めています。

参照したシナリオ

物理的リスク：RCP1.9、RCP2.6、RCP8.5

移行リスク：IEA B2DS、IEA 2DS、IEA SDS、IEA STEPS (previously IEA NPS)

＜ [TCFDフレームワークに基づく情報開示](#)



外部イニシアティブへの参加

当社グループは、東京湾岸周辺エリアをゼロエミッション技術に係るイノベーションエリアとすることを目的とした「東京湾岸ゼロエミッションイノベーション協議会」の会員です。本協議会は東京湾岸に存在する多様なエネルギーサプライヤーやユーザー等が連携し、再生可能エネルギーや電力ネットワークの構築など気候変動対策に関する世界最大の研究開発と実証・PRの場所となることを目指す団体で、134の企業や自治体等が参画しています。当社グループもこの趣旨に賛同し、企業としての責任を果たしていきます。

＜ [東京湾岸ゼロエミッションイノベーション協議会](#)

OLCグループ環境方針（2022年5月改定）

当社グループでは、『OLCグループ環境方針』に沿って環境活動を進めています。

＜ [『OLCグループ環境方針』](#)

OLCグループ気候変動対応の推進体制

当社グループでは、気候変動を含む環境課題を重要な経営課題として捉え、取締役会にて「気候変動・自然災害」「循環型社会」をESGマテリアリティに組み込むことを決議し、計画の進捗を監督しています。経営戦略本部長を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、経営戦略本部長（取締役副社長執行役員）の責任のもと、気候変動を含む環境対策に関わる目標の設定や計画の策定を行っています。「環境対策委員会」には、気候変動対応分科会を設置し、現状把握のための調査や戦略策定、環境負荷低減のための取り組みを進めています。

環境活動における目標の進捗や計画などは、環境対策委員会を通して年1回の活動報告とあわせ、取締役会に報告しています。

また、当社では、気候変動の緩和に向け、当社グループでの節電活動を推進するための節電ガイドライン（2022年4月改定）を制定しています。今後も、「緩和」と「適応」両面での具体的な計画策定、取り組みを推進していきます。

＞ [環境活動の推進体制](#)

エネルギー・マネジメント・システム

エネルギー・マネジメント・システム（EMS*）は、2つのテーマパークとバックオフィスの電力使用状況を「見える化」する独自のシステムです。

空調の稼働時間や設定温度、照明の点灯時間や設定照度など、電力使用のムラ・ムダを発見し、各組織と連携しながら改善につなげることでCO₂削減のPDCA確立に寄与しています。

* すべての施設に電力センサーを取り付け、IT技術を使って集計分析を行うシステム。

なお、このエネルギー・マネジメント・システムを活用した組織的な節電活動が評価され、2018年12月に、「平成30年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰（対策活動実践・普及部門）」を受賞しました。



2021年度のCO₂排出量

当社グループの2021年度のCO₂排出量は、156,000t-CO₂でした。

(単位 : t-CO₂)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
198,000	186,000	144,000	156,000

* 2020年度、2021年度はテーマパークの臨時休園と運営時間の短縮の影響を受けて減少

東京ディズニーリゾートのCO₂排出量は「[環境関連データ](#)」をご参照ください。

気候変動への「緩和」の取り組み

当社グループでのCO₂排出量の約70%は電力使用によるものです。当社グループでは、「緩和」の要素を含むさまざまな施策を複合的に導入し、CO₂排出量の削減努力を継続しています。

今後も温暖化の進行を食い止めるための緩和策に取り組んでいきます。

取り組み例	概要
自家発電設備の設置	- 電力は最大約15,000kw - 電力ピークカットに対応（夏季）
セントラル・エネルギー・プラント（*）内への高効率施設・設備の導入	- テーマパーク計画段階での大型熱源設備の導入 - ターボ冷凍機の設置
カーボン・オフセット	2014年度より継続実施 2020年度は家庭用燃料電池のクレジット2,000t-CO₂を選択
照明のLED化 東京ディズニーリゾート関連	- シンデレラ城、プロメテウス火山のライト、屋根のリムライト、屋外の照明、店舗の照明などをLED化 2018年度リニューアルの「イッツ・ア・スモールワールド」はすべての照明をLED化、より鮮明な世界観を表現するため、照明器具を60%以上増設しつつ、消費電力を50%以上削減
再生可能エネルギーの利用 東京ディズニーリゾート関連	- 建物屋上8カ所に太陽光パネル（出力600MWh超）を設置 - 自社イチゴ農園（北海道弟子屈）ハウス内に地熱・温泉熱エネルギーを加温に活用する設備を導入し、化石燃料の使用を削減
バイオマス包材の使用 東京ディズニーリゾート関連	- 一部に植物由来の材料を使用したバイオマス包材を使用 - 材料に使用される植物の栽培は、生態系にダメージを与えないよう配慮 - 石油系の材料を主に使用した従来品に比べCO₂排出量を年間約40%削減
テーマパーク内車両の電気自動車化 東京ディズニーリゾート関連	車両7台を電気自動車化 【導入車両】 - 東京ディズニーシー内を走行する「ビッグシティ・ヴィークル」 - 東京ディズニーランドで行われる婚礼プログラム「ディズニー・ロイヤルドリーム・ウェディング」の使用車両

* 冷暖房用の「熱」を、建物ごとに製造するのではなく、1カ所で集中して製造し各建物に分配する拠点となる集中熱源棟。

環境に配慮した輸送のために

当社グループでは、輸送時の環境負荷の低減に努めています。

取り組み例	概要
業務用車両のCO ₂ 削減と低公害車化	- CO₂・NO_x（窒素酸化物）・PM（粒子状物質）排出量削減のため、軽自動車化・ハイブリッド化・電気自動車化を推進（業務用車両） - ハイブリッド車を導入（敷地内のすべての社用バス）
『OLCグループ エコドライブルール』の策定	- 国が推進するエコドライブルールをもとに策定 - 従業員とお取引先へルール遵守協力を依頼

気候変動への「適応」の取り組み

東京ディズニーリゾート関連

当社グループでは、「適応」の要素を含む施策として、雷雨対策、台風や自然災害への対策、気温上昇への対策（屋内外での熱中症予防）などのレジリエンスの向上への取り組みを継続しています。

＞ TCFDフレームワークに基づく情報開示



2020年度の取り組み

ゲストの待ち列エリアにファンを設置（ジャスミンのフライングカーペット）

キャストの固定立ち位置にスポットクーラーを設置（一部のアトラクション）



「ジャスミンのフライングカーペット」の待ち列エリアに設置されたファン



キャストの立ち位置に設置されたスポットクーラー

気候変動関連の法令への取り組み

国の気候変動に関連する法規制である省エネ法や温対法などの環境法令を支持し、年1回、行政へエネルギー使用量、省エネルギー目標の達成状況、温室効果ガス排出量の報告書を提出しています。

環境関連データ

東京ディズニーリゾート関連

2021年度の環境に関する主なデータです。

＞ 環境関連データ

方針・規定

リサイクル率の向上

日々多くのゲストが来園するテーマパークは、ひとつの「街」といえます。OLCグループでは、環境への負荷をできるだけ軽減するため、廃棄物発生抑制とリサイクル推進に積極的に取り組んでいます。

廃棄物管理の2030年目標

当社グループでは、廃棄物の減量に取り組んでいます。2030年までのESGマテリアリティとして「循環型社会」を設定し、以下の目標を設定しました。今後も、廃棄物の削減に取り組むとともに、発生する廃棄物の分別を徹底し、リサイクルの推進をすることで省資源化に取り組んでいきます。

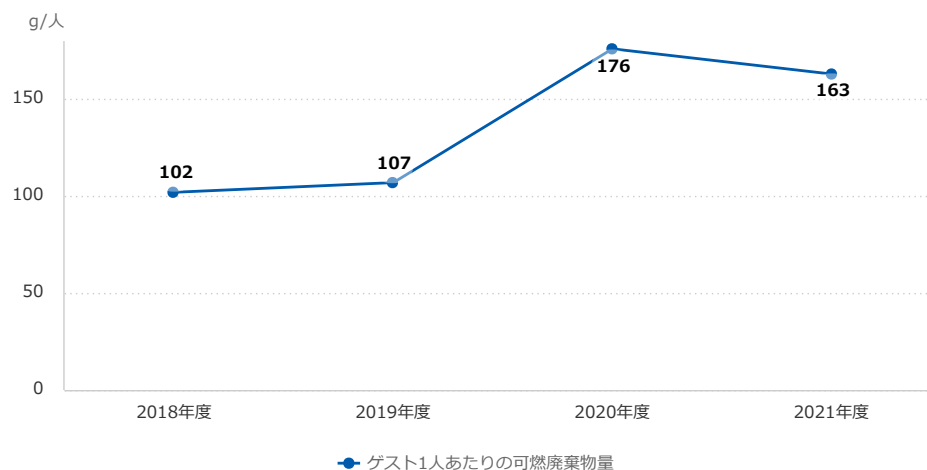
＜ ESGマテリアリティ

指標 (KGI)	定量目標／ 状態目標	指標 (KGI)	定量目標／ 状態目標	目標年度
廃棄物重量	10%削減 (2016年度比)	食品ロス削減	50%削減 (2019年度比)	2030
		使い捨て プラスチック削減	25%削減 (2018年度比)	
リサイクル率	80%	製品・サービスの 省資源化	7.8%削減 (2018年度比)	

廃棄物管理2020年中期目標

2020年度までの中期目標として、1人あたりの可燃廃棄物量を、2015年度を基準として3%削減した110g/人・日とすることを目指してきました。

ゲスト1人あたりの可燃廃棄物量の推移



* 2020年度、2021年度は感染症拡大に伴い、廃棄物を回収・分別する従業員の安全確保のため、廃棄物袋の開封を伴う分別作業を中止したことに加え、除菌清掃資材が増えたことに伴い増加

OLCグループ環境方針（2022年5月改定）

当社グループでは、『OLCグループ環境方針』に沿って環境活動を進めています。

> [『OLCグループ環境方針』](#)

体制

OLCグループ廃棄物管理の推進体制

当社グループでは、環境課題を重要な経営課題として捉え、取締役会にて「気候変動・自然災害」「循環型社会」をESGマテリアリティに組み込むことを決議し、計画の進捗を監督しています。経営戦略本部長を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、経営戦略本部長（取締役副社長執行役員）の責任のもと気候変動を含む環境対策に関わる目標の設定や計画の策定を行っています。「環境対策委員会」には、資源循環促進分科会を設置し、廃棄物管理に関する考え方をグループ全体で共有し、連携を強化することで、現状把握のための調査や戦略策定、環境負荷低減のための取り組みを進めています。環境活動における目標の進捗や計画などは、環境対策委員会を通して年1回の活動報告とあわせ、取締役会に報告しています。

> [環境活動の推進体制](#)

活動・パフォーマンス

リサイクル率

東京ディズニーシーが通年営業しはじめた2002年度は50%に満たなかったリサイクル率を、分別を強化したことで現在では東京ディズニーリゾート全体で70%台にしています。中でもテーマパーク内で発生する生ごみについては、ほぼ100%をリサイクルしています。

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
75%	74%	73%	73%

* リサイクル率：東京ディズニーリゾート事業活動に伴って発生する廃棄物全体におけるリサイクル量（リサイクル量÷廃棄物総量×100）

リサイクルへの取り組み

東京ディズニーリゾート関連

分別の徹底

東京ディズニーリゾートで発生する廃棄物をできるだけ多くリサイクルできるよう、細かい分別基準を定め、キャストによる分別を徹底しています。

リサイクルしている廃棄物の種類は、段ボール、生ごみ、植栽ごみ、食用油、PETボトル、プラスチック包材、その他のプラスチック類、コピー用紙、新聞・雑誌、紙コップ、紙パック、空き缶、空きビン、金属類、木くずなど多種にわたり、それぞれ専門業者に委託してリサイクルしています。

なお、資材などの納品の際に使用される段ボール、PETボトルについては、100%リサイクルしています。

代表的なリサイクル例



省資源・リサイクルへの取り組み

取り組み例	概要
フードバンクへの寄付	アルファ米（防災用）など賞味期限の残っている食品や、まだ使用できる食器類などを、認定NPO法人セカンドハーベスト・ジャパン（*）などへ寄付。 *認定NPO法人セカンドハーベスト・ジャパン：「すべての人に、食べ物を。」という理念のもと、被災地、福祉施設、生活困窮者、母子家庭などへの幅広い支援活動を展開している国内最大のフードバンク
フードロス削減	当社グループが運営をしている「北杜農園」「弟子屈農園」で生産されたトマト・パブリカ・イチゴの規格外品を加工したメニューを開発し、テーマパーク内飲食施設、従業員食堂にて提供。
環境に配慮した商品の開発 東京ディズニーリゾート関連	2021年度、テーマパークにてオーガニックコットン、リサイクル素材を使用した14種類の商品を発売。 > LET'S START WHERE WE CAN!
リサイクルループ 東京ディズニーリゾート関連	一部施設のトイレットペーパーの原料（約30%分）に、テーマパークで回収した紙コップを使用。
トイレットペーパー使用量節約 東京ディズニーリゾート関連	トイレットペーパーホルダーに、片方のホルダーから使い切るよう案内を表示。 （東京ディズニーランドホテル、東京ディズニーシー・ホテルミラコスタ、ディズニーアンパサダーホテル、東京ディズニーリゾート・トイ・ストーリーホテル）
使い捨てプラスチックの削減	> 使い捨てプラスチックの削減への取り組みはこちら

環境に配慮した容器・包装

プラスチック包装使用量削減の取り組み	テーマパーク、ディズニーホテル（*）のレストランで提供するストローや、テーマパークで販売しているビアカップをプラスチック製から紙製に変更したことに加え、テーマパークの一部レストランにて、ストロー不要のリッドを導入。 またテーマパークの商品店舗等で無料提供していたお買い物袋を有料化することで、プラスチック使用量を削減。 * 東京ディズニーセレブレーションホテル、ディズニーアンバサダーホテル、東京ディズニーシー・ホテルミラコスタ、東京ディズニーランドホテル、東京ディズニーリゾート・トイ・ストーリーホテル
リサイクル可能な包材への変更	テーマパークのビアカップをプラスチック製から紙製に変更したことにより、プラスチック使用量の削減につながることに加え、リサイクル可能な紙製のコップの使用率を向上。 なお、一部施設のトイレトペーパーの原料（約30%分）に、テーマパークで回収した紙コップを使用。
再生材を使用した紙包装使用の促進	紙調達ガイドラインを制定し、原則として紙包装には再生紙を使用するよう、お取引先に要請。

環境関連データ

東京ディズニーリゾート関連

2021年度の環境に関する主なデータです。

＜ [環境関連データ](#) ＞

使い捨てプラスチック削減

▼ 方針・規定 ▼ 体制 ▼ 活動・パフォーマンス

方針・規定

使い捨てプラスチックの削減に関する方針

OLCグループでは、『OLCグループ環境方針』に則り、使い捨てプラスチックの削減を進めています。今後も、安全性・利便性などの条件が整ったアイテム・店舗については、再生可能資源を利用するなどの削減対策を促進してまいります。また、発生したプラスチック資源については、分別回収のうえ、リサイクル活用の取り組みを継続します。

廃棄物管理の2030年目標

当社グループでは、廃棄物の減量に取り組んでいます。2030年までのESGマテリアリティとして「循環型社会」を設定し、以下の目標を設定しました。今後も、廃棄物の削減に取り組むとともに、発生する廃棄物の分別を徹底し、リサイクルの推進をすることで省資源化に取り組んでいます。

＜ ESGマテリアリティ

指標（KGI）	定量目標／ 状態目標	指標（KGI）	定量目標／ 状態目標	目標年度
廃棄物重量	10%削減 (2016年度比)	食品ロス削減	50%削減 (2019年度比)	2030
		使い捨て プラスチック削減	25%削減 (2018年度比)	
リサイクル率	80%	製品・サービスの 省資源化	7.8%削減 (2018年度比)	

OLCグループ環境方針（2022年5月改定）

当社グループでは、『OLCグループ環境方針』に沿って環境活動を進めています。

＜ 『OLCグループ環境方針』

体制

OLCグループ廃棄物管理の推進体制

当社グループでは、環境課題を重要な経営課題として捉え、取締役会にて「気候変動・自然災害」「循環型社会」をESGマテリアリティに組み込むことを決議し、計画の進捗を監督しています。経営戦略本部長を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、経営戦略本部長（取締役副社長執行役員）の責任のもと気候変動や環境対策に関わる目標の設定や計画の策定を行っています。「環境対策委員会」には、資源循環促進分科会を設置しており、廃棄物管理に関する考え方をグループ全体で共有し、連携を強化しています。資源循環促進分科会ではグループ全体の使い捨てプラスチックを含む廃棄物の現状把握のための調査や戦略策定、環境負荷低減のための取り組みを進めています。環境活動における目標の進捗や計画などは、環境対策委員会を通して年1回の活動報告とあわせ、取締役会に報告しています。

＜環境活動の推進体制

活動・パフォーマンス

使い捨てプラスチックの削減への取り組み

取り組み例	概要
梱包用緩衝材の変更	東京ディズニーリゾートのすべての商品施設、飲食施設にて、梱包に使用する緩衝材をプラスチック製から紙製に変更。（飲食施設は順次切り替え中）
ホテルの客室における取り組み	ディズニーホテル（*）において個別のボトルで提供していたシャンプー、コンディショナーを、ディスペンサータイプに切り替え。また、使い捨てアメニティ（かみそり、シャワーキャップ）の常設を廃止。
カトラリー類におけるプラスチック削減	テーマパークの飲食施設にて、ナイフ、フォーク等のカトラリーを、順次プラスチック資源循環促進法の削減目標に準拠したカトラリーラインナップに変更。また、一部のカトラリーについては、袋なしのものへの切り替えや軽量化を実施。
プラスチックストローの削減	テーマパークの飲食施設に加え、ディズニーホテル（*）の飲食施設で提供するストローを紙製ストロー等の非プラスチック素材に変更。加えてテーマパークの一部飲食施設にて、ストロー不要のリッドを導入。
プラスチック製ビアカップの変更	テーマパーク内で販売しているビアカップをプラスチック製から紙製に変更。
お買い物袋の有料化	商品店舗等で無料提供していたお買い物袋を有料化。あわせて東京ディズニーリゾートオリジナルエコバッグを販売。

* 東京ディズニーセレブレーションホテル、ディズニーアンバサダーホテル、東京ディズニーシー・ホテルミラコスタ、東京ディズニーランドホテル、東京ディズニーリゾート・Toy Storyホテル

環境 水

▼ 方針・規定 ▼ 体制 ▼ 活動・パフォーマンス

方針・規定

OLCグループではテーマパークの開園以来、一貫して「資源のムダをなくす」ことに取り組んでおり、自主的に排水の浄化処理を行うとともに、水資源のリサイクルに取り組んできました。各年代に応じた最新のシステムを導入し、アトラクションや施設の設計段階から導入・改修・更新などの施設のライフサイクルにあわせて、環境に負荷をかけない取り組みを続けています。

OLCグループ環境方針（2022年5月改定）

当社グループでは、『OLCグループ環境方針』に沿って環境活動を進めています。
▶ [『OLCグループ環境方針』](#)

体制

OLCグループ給排水管理の推進体制

当社グループでは、経営戦略本部長を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、経営戦略本部長（取締役副社長執行役員）の責任のもと、気候変動を含む環境対策に関わる目標の設定や計画の策定を行っています。当社グループ内での給排水については、関連する法規が多岐にわたる（*）ため、『OLCグループ給排水ガイドライン』を策定し、ガイドラインに沿って給排水を適正に管理・運用するための体制を構築しています。環境活動における目標の進捗や計画などは、環境対策委員会を通して年1回の活動報告とあわせ、重要な環境課題についても取締役会に報告しています。また、循環型社会を含む環境課題を重要な経営課題として捉え、取締役会にて「気候変動・自然災害」「循環型社会」をESGマテリアリティに組み込むことを決議し、計画の進捗を監督しています。

* グループの立地環境や業態によって、『水質汚濁防止法』『水道法』『ビル管理法』『下水道法』など、多くの法令が関わっています。

▶ [環境活動の推進体制](#)

活動・パフォーマンス

水資源の浄化処理とリサイクル

東京ディズニーリゾート関連

当社グループでは、自社の水処理施設で排水の浄化処理を行うなどとともに、水資源のリサイクルを通じた水使用量の削減に取り組んでいます。

テーマパークで使用された水は、自社の水処理施設に集めて浄化しています。東京ディズニーランドや東京ディズニーシーなどのトイレの洗浄用として使用する水（原水のうち約30%・601千m³）は、自社設備によってリサイクルしています。

- ＜ 取水源、排水先別使用量
- ＜ COD排出量

水域の水のリサイクル

東京ディズニーリゾート関連

テーマパークの水域や水を利用したアトラクションには、ろ過装置を設置し、徹底的な水質チェックを経てすべて効果的に循環させることで衛生的に水質を維持しています。

例えば、東京ディズニーシー広大な水域の水は、大容量の循環ろ過浄化システムにより、晴れの日には自然蒸発した分のみを給水、雨の日にはオーバーフロー分を調整し、効率よく水位を一定に保っています。また上水を利用した噴水などの水も、そのまま東京ディズニーシーの水域へ流れ込み、すべての水をムダにせず有効活用するシステムをとっています。



水を効率的に循環させている
東京ディズニーシーの水域

環境関連データ

東京ディズニーリゾート関連

2021年度の環境に関する主なデータです。

- ＜ 環境関連データ

方針・規定

PRTR制度の趣旨に沿って

特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律に基づくPRTR（＊１）制度では、特定の事業者に対し、PRTR対象物質の排出・移動状況（＊２）を把握し、国に報告することが義務付けられています。OLCグループはPRTR制度の届出対象事業者ではありませんが、社会的責任を果たすため、PRTR制度の趣旨に沿って、当社グループにおけるPRTR該当物質の排出・移動量を毎年自主的に調査しています。2021年度はPRTR該当物質の使用量を2020年度よりも削減することで、排出・移動量の削減を進めていきます。

当社グループのPRTR該当物質の大半が、テーマパークなどで使用される塗料や洗剤に含まれています。20世紀初頭の建物を再現するなど、テーマパークにおけるさまざまな演出や日々のメンテナンスに必要な塗料をはじめとしたPRTR該当物質については、成分や性質、取り扱い方法などが記載されたSDS（安全データシート）に基づいて、厳密に管理し、適正に排出・移動しています。また、代替資材への変更、塗料を必要としない施設への変更などにより、今後もPRTR該当物質の使用量を低減することで、排出・移動量の削減を進めていきます。

＊１：Pollutant Release and Transfer Register（化学物質排出移動量届出制度）の略。

＊２：排出・移動状況とは、どの化学物質がどの環境中に排出されたか、もしくは、廃棄物として事業所の外に運び出されたかを指します。

OLCグループ環境方針（2022年5月改定）

当社グループでは、『OLCグループ環境方針』に沿って環境活動を進めています。

＞ [『OLCグループ環境方針』](#)

体制

環境対策委員会と化学物質管理分科会

当社グループでは、経営戦略本部長を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、経営戦略本部長（取締役副社長執行役員）の責任のもと、気候変動を含む環境対策に関わる目標の設定や計画の策定を行っています。

環境活動における目標の進捗や計画などは、環境対策委員会を通して年1回の活動報告とあわせ、重要な環境課題についても取締役会に報告しています。また、循環型社会を含む環境課題を重要な経営課題として捉え、取締役会にて「気候変動・自然災害」「循環型社会」をESGマテリアリティに組み込むことを決議し、計画の進捗を監督しています。

「環境対策委員会」には、化学物質管理分科会を設置しています。化学物質管理分科会は、現状把握のための調査や戦略策定、環境負荷低減のための取り組みを進めています。

OLCグループ化学物質管理の体制

化学物質についての一般的な取り扱いの注意、保管や廃棄の方法、作業従事者の確認事項などを記載した『OLCグループ化学物質管理ガイドライン』を制定しています。

＞ [環境活動の推進体制](#)

活動・パフォーマンス

化学物質の排出削減に向けて

東京ディズニーリゾート関連

当社グループでは、年度ごとのPRTR該当物質の使用量や排出・移動量の実態調査を継続しながら、塗料の種類を変更するなど、化学物質の排出削減に取り組んでいます。

これまでに、塗料の水性化によるトルエンやキシレンの削減、食器用洗剤の変更によるAE（ポリ(オキシエチレン)=アルキルエーテル）の大幅な削減などを実施しています。

また、テーマパークでは、施設改修の際にメンテナンス性の向上を目的に、構築物、舗装仕様（材料）の変更を行っており、その際には環境にも考慮し、塗料の使用量や、化学物質を含む建設材料の抑制にも取り組んでいます。

OLCグループのPRTR該当物質調査結果

- ＜ 排出・移動量の経年変化
- ＜ 排出・移動量の内訳
- ＜ 用途別構成比

環境関連データ

東京ディズニーリゾート関連

2021年度の環境に関する主なデータです。

- ＜ 環境関連データ

環境

生物多様性

▼ 方針・規定 ▼ 体制 ▼ 活動・パフォーマンス

方針・規定

私たちの暮らしや事業活動は、多様な生物のつながりである生物多様性に支えられています。OLCグループは、「OLCグループ環境方針」に生物多様性への配慮を掲げ、生態系へのダメージの少ない紙調達や、多様な植物の生育環境の整備などに取り組み、事業活動を通じた地球環境との調和に努めています。

OLCグループ環境方針（2022年5月改定）

当社グループでは、『OLCグループ環境方針』に沿って環境活動を進めています。

▶ [『OLCグループ環境方針』](#)

生態系に配慮した紙の調達

当社グループでは、生態系へのダメージが少ない物品調達を推進する一環として、2015年6月に、「紙の調達に関するガイドライン」を制定し、対象となるお取引先に対してガイドラインの内容を通知しています。このガイドラインでは、違法伐採や乱伐採によって作られた紙の調達を避けることや、オフィス用紙は古紙配合率100%のものを推奨することなどを謳っています。なお、主要なお取引先に対し、毎年ガイドラインの周知状況に関する調査を実施しています。

▶ [紙の調達に関するガイドライン（要約）](#)

体制

OLCグループ生物多様性配慮の体制

当社グループでは、経営戦略本部長を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、経営戦略本部長（取締役副社長執行役員）の責任のもと、気候変動を含む環境対策に関わる目標の設定や計画の策定を行っています。

▶ [環境活動の推進体制](#)

活動・パフォーマンス

テーマパークの緑

東京ディズニーリゾート関連

テーマパークの敷地の約6分の1にあたる約18ha以上を緑地として確保し、植物園に匹敵する約2,000種134万本の植物を生育しています。

多様な植物について、ゲストにも楽しみながら知ってもらえるよう、東京ディズニーリゾート・オフィシャルウェブサイトの[東京ディズニーリゾート・ブログ](#)に「花と緑の散策」というテーマを設け、植物の概要や生育のアドバイスなどを掲載しています。

社会

社会関連データ

▼ 従業員 ▼ 取引先 ▼ 社会貢献活動

従業員に関する主なデータ

OLCグループの従業員に関する主なデータは、以下の通りです。

連結社員数

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
6,007名	8,034名	8,782名	9,094名

* 有価証券報告書データ

単体従業員数

従業員区分		2019年度	2020年度	2021年度
社員	社員計	3,366	3,354	3,248
	男性	1,851	1,793	1,733
	女性	1,515	1,561	1,515
	総合職	1,521	1,454	1,387
	テーマパークオペレーション職	-	-	-
	テーマパークマネジメント職	1,072	1,143	1,111
	専門職	773	757	750
テーマパーク オペレーション社員	テーマパークオペレーション社員計	1,479	2,018	2,161
	男性	484	727	753
	女性	995	1,291	1,408
嘱託社員	嘱託社員計	394	360	310
	男性	310	280	229
	女性	84	80	81
出演者	出演者計	1,154	672	664
	男性	262	111	112
	女性	892	561	552
準社員	準社員計	19,267	15,315	12,993
	男性	4,306	3,227	2,598
	女性	14,961	12,088	10,395
総数		25,660	21,719	19,376

* 2020年2月1日より、テーマパークオペレーション職をテーマパークマネジメント職に名称変更しています。

国籍・地域別従業員数（単体従業員数）

	2020年度	2021年度
日本	21,601名	19,336名
アジア	50名	46名
北米	2名	2名
中南米	4名	4名
欧州	5名	4名
中東	1名	1名

国籍・地域別管理職割合（単体社員）

	2020年度	2021年度
日本	99%	99%
その他	1%	1%

組合員数および加入率（単体従業員）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総数	23,914名	24,440 名	21,235名	18,708名
加入率	99.9%	99.9%	99.9%	99.9%

平均年齢（単体社員）

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
41.3歳	39.9歳	39.2歳	39.9歳

* 2021年度平均年齢：男性41.9歳、女性38.3歳

平均勤続年数（単体社員）

	2019年度	2020年度	2021年度
全体	10.8年	9.8年	10.1年
男性	13.8年	12.4年	12.8年
女性	7.8年	7.6年	7.8年

離職率（単体社員）

		2020年度	2021年度
総離職率（定年退職含む）	全体	4.24%	3.81%
	男性	2.79%	2.00%
	女性	1.45%	1.81%
離職率（自己都合のみ）	全体	2.66%	2.59%
	男性	1.66%	1.02%
	女性	1.00%	1.57%

非管理職 平均年間給与（単体社員）

	2020年度	2021年度
全体	4,438,970円（3,527,397円）	4,540,059円（3,397,468円）
男性	4,947,029円（3,904,422円）	4,979,521円（3,722,204円）
女性	3,987,655円（3,192,482円）	4,154,464円（3,112,537円）

*（）は賞与を除いた金額

*基準外賃金は除く。

管理職 平均年間給与（単体社員）

	2020年度	2021年度
全体	8,872,066円（6,605,944円）	9,671,481円（6,637,388円）
男性	8,980,047円（6,686,564円）	9,782,780円（6,715,420円）
女性	8,301,706円（6,180,103円）	9,080,740円（6,223,214円）

*（）は賞与を除いた金額

*基準外賃金は除く。

*非管理職も含め、報酬水準についても性別の区別なく同一である。各対象者の経験年数の違いなどによるもの。

月平均所定外時間（単体社員）

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
17時間54分	13時間12分	5時間18分	8時間16分

新卒採用(単体社員)

		2019年4月 入社	2020年4月 入社	2021年4月 入社	2022年4月入社
大卒計		105名	110名	63名	23名
	大卒男性	36名	40名	25名	10名
	大卒女性	69名	70名	38名	13名
短・専門		3名	2名	3名	3名
総数		108名	112名	66名	26名

新卒入社者の定着状況、3年後定着率(単体社員)

	2016年4月 新卒入社者 (うち2019年 4月在籍者)	2017年4月 新卒入社者 (うち2020年 4月在籍者)	2018年4月 新卒入社者 (うち2021年 4月在籍者)	2019年4月 新卒入社 (うち2022年 4月在籍者)
男性	34名 (34名)	24名 (20名)	31名 (29名)	37名 (33名)
女性	46名 (44名)	42名 (40名)	61名 (56名)	71名 (62名)
3年後 定着率	97.5%	90.9%	92.4%	88.0%

経験者採用(単体社員)

	2019年度	2020年度	2021年度
総数	1,620名	627名	193名
男性	545名	289名	48名
女性	1,075名	338名	145名

入社者に占める経験者採用比率(単体社員)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総計	51%	94%	85%	75%

* 2019年度のデータは、2020年2月1日に新設された、テーマパークオペレーション社員を含みます。

定年退職後の再雇用者数(単体社員)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
71名	75名	63名	43名

* 希望者全員を雇用

社内候補者によって補充された管理職比率(単体社員)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
100%	100%	100%	100%

研修時間（社員向け/1人あたり）

	2020年度	2021年度
研修時間	6時間	5時間
研修費	8,000円	3,000円

* 人事部主催の社員向け研修のみ算出

有給休暇取得率

社員（単体）

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
85.4%	90.9%	83.8%	111.9%

嘱託社員、出演者、準社員等（単体）

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
94.5%	93.8%	70.4%	103.1%

多様な従業員を活かす職場づくり

育児休職取得者数、復職率

社員（単体）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総数	133名	128名	159名	221名
男性	15名	20名	28名	52名
女性	118名	108名	131名	169名
復職率	99.2%	100.0%	100.0%	100.0%

嘱託社員、出演者、準社員等(単体)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総数	243名	346名	220名	400名
男性	2名	11名	3名	10名
女性	241名	335名	217名	390名
復職率	97.5%	95.4%	99.6%	94.3%

* 復職率 = $\frac{\text{期間中の育児休職取得者数} - \text{退職者数}}{\text{期間中の育児休職取得者数}}$

介護休職取得者数

社員（単体）

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
6名	3名	4名	10名

嘱託社員、出演者、準社員等（単体）

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
13名	12名	13名	16名

勤続年数男女差(単体社員)

	2020年3月末	2021年3月末	2021年度
男性	13.8年	12.4年	12.8年
女性	7.8年	7.6年	7.8年
差	6.0年	4.8年	5.0年

女性比率(単体従業員)

		2019年度	2020年度	2021年度
社員	男性	2,335名	2,520名	2,486名
	女性	2,510名	2,852名	2,923名
	女性比率	51.8%	53.1%	54.0%
	STEM部門の男性	468名	436名	399名
	STEM部門の女性	70名	68名	68名
	STEM部門の女性比率	13.0%	13.5%	14.6%
社員以外	男性	4,843名	3,632名	2,939名
	女性	15,937名	12,730名	11,028名
	女性比率	76.7%	77.8%	79.0%

* STEM: Science, technology, engineering, and mathematics 化学、技術、工学、数学を使って日常業務を行う者

女性比率(連結従業員)

	2020年度	2021年度
男性	8,983名	8,185名
女性	19,356名	17,798名
女性比率	68.3%	68.5%

女性の役職登用状況（単体）

	2019年度 (2020年3月末 現在)	2020年度 (2021年3月末 現在)	2021年度 (2022年3月末 現在)
管理職に占める女性労働者の割合	203名のうち32名 (15.8%)	199名のうち35名 (17.6%)	194名のうち34名 (17.5%)
管理部門以外の管理職に占める女性労働者の割合	138名のうち23名 (16.7%)	144名のうち23名 (16.0%)	137名のうち24名 (17.5%)
取締役占める女性の割合	10名のうち2名 (20.0%)	10名のうち2名 (20.0%)	10名のうち2名 (20.0%)
執行役員に占める女性の割合	21名のうち3名 (14.2%)	21名のうち3名 (14.2%)	20名のうち3名 (15.0%)

管理職の基本給と報酬総額の男女比(単体)

	2021年度（男性：女性）
基本給	108：100
報酬総額	108：100

* 管理職以外も含め、報酬水準についても性別の区別なく同一である。各対象者の経験年数の違いなどによるもの。

障がい者雇用率（グループ適用）

2019年6月	2020年6月	2021年6月	2022年6月
2.30%	2.47%	2.71%	2.73%

なお、2022年6月現在のOLCグループ全体の障がい者雇用率は、2.66%です。

企業風土とES関連データ

「I have アイデア」応募数

2020年度	2,075件
2021年度	未実施

「スピリット・オブ・東京ディズニーリゾート」で交換されたメッセージ数

2020年度	未実施
2021年度	421,240枚

スピリット・アワード受賞者数

2020年度	未実施
2021年度	387名

「ファイブスター・プログラム」で上司からキャストに手渡されたカード数

2020年度	6,947枚
2021年度	3,747枚

サンクスデー参加者数（準社員/出演者）

2020年度	未実施
2021年度	未実施

サンクスデーキャスト役参加者数（役員、管理職、社員）

2020年度	未実施
2021年度	未実施

サプライチェーン・マネジメント

品質管理やILSプログラムに関する説明会参加お取引先数

2019年度	2020年度	2021年度
約150社	145社	185社

社会貢献活動

社会貢献活動に関わる支出（2021年度）

	(百万円)
総額	47
現金寄付額	12
現物寄付額	6
就業時間内に従業員が社会貢献活動へ参加した時間（金額換算）	27
管理費用	2

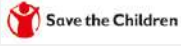
ディズニー・ドリーマーズ・エクスペリエンス

東京ディズニーリゾート関連

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
参加した子どもたちの数	117名	20名	実施なし	実施なし

OLCグループ こどもスマイル基金

(円)

OLCグループ こどもスマイル基金 寄付先団体		支援の領域	2021年度 の支援金額
	公益財団法人 日本ユニセフ協会	水と衛生に関する支援	861,840
	公益社団法人 セーブ・ザ・チルドレン・ ジャパン	教育に関する支援	703,610
	特定非営利活動法人 国連 WFP協会	学校給食に関する支援	664,038
	特定非営利活動法人 世界の子どもにワクチン を 日本委員会 (JCV)	ワクチンに関する支援	661,559
	特定非営利活動法人 国境なき医師団日本	医療（栄養改善）に関 する支援	607,207

※2022年度より国連UNHCR協会を追加

東京ディズニーリゾート・アンバサダーの福祉活動

東京ディズニーリゾート関連

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
施設訪問数	59施設	45施設	実施なし	実施なし

難病の子どもたちの夢をかなえるサポート（メイク・ア・ウィッシュ オブ ジャパンとの協働）

東京ディズニーリゾート関連

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
件数	88件	75件	実施なし	10件

浦安市内中学校への「ダンス」出張授業」

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
参加した子どもたちの数	約300名	約390名	実施なし	実施なし

OLCグループ職場体験学習プログラム ～We make Happiness～

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
参加した子どもたちの数	84名	86名	実施なし	実施なし

浦安市成人式への協力

東京ディズニーリゾート関連

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
参加した新成人の数	1,631名	1,677名	1,702名	1,718名

関連情報

- ＞ 環境関連データ
- ＞ ガバナンス関連データ

行動規準「The Five Keys～5つの鍵～」 (東京ディズニーリゾート)

方針・規定

行動規準「The Five Keys～5つの鍵～」

東京ディズニーリゾート関連

わたしたちは、安全を最優先し、行動します。

テーマパークを訪れるゲストのハピネスを創造するために、安全が第一という考え方のもと行動しています。

東京ディズニーリゾートのキャストのゴール「We Create Happiness ハピネスの創造」を実現するために、ディズニーテーマパーク共通の「The Five Keys～5つの鍵～」という行動規準に基づき、すべてのキャストが判断、行動しています。



「The Five Keys～5つの鍵～」(Safety, Courtesy, Inclusion, Show, Efficiency)は、全キャストにとって、ゲストに最高のおもてなしを提供するための判断や行動のよりどころとなっています。これは、ディズニー社のライセンサーである株式会社オリエンタルランドが、東京ディズニーランド、東京ディズニーシーを運営するにあたって最も大切にしている規準です。

【Safety（安全）】

安全な場所、やすらぎを感じる空間を作り出すために、ゲストにとっても、キャストにとっても安全を最優先すること。

【Courtesy（礼儀正しさ）】

“すべてのゲストがVIP”との理念に基づき、言葉づかいや対応が丁寧なことはもちろん、相手の立場にたった、親しみやすく、心をこめたおもてなしをすること。

【Inclusion（インクルージョン）】

さまざまな考え方や多様な人たちを歓迎し、尊重すること。すべての鍵の中心にあり、他の4つの鍵のどれにも深く関わる。

【Show（ショー）】

あらゆるものがテーマショーという観点から考えられ、施設の点検や清掃などを行うほか、キャストも「毎日が初演」の気持ちを忘れず、ショーを演じること。

【Efficiency（効率）】

安全、礼儀正しさ、ショーを心がけ、さらにチームワークを発揮することで、効率を高めること。

Safety（安全）

東京ディズニーリゾート関連

キャストは安全を最優先に行動しています。
例えば、こぼれたジュースの清掃を行うカストーディアルキャストは、しゃがんだ姿勢で路上を拭くことはせず、立ったまま足を使って拭き取ります。
これは、しゃがんだ状態では、周りに気を取られているゲストが気づかずにぶつかり、転んでしまう可能性があるためです。
一見、足で拭く作業は丁寧に欠けるように見えますが、Courtesy（礼儀正しさ）やShow（ショー）よりも、Safety（安全）を優先して行動する理由によるものです。

このように、キャストはSafety（安全）を確保することを常に優先しつつ、日々の業務に取り組んでいます。



ゲストの安全性確保のため、立ったまま清掃

関連情報

- ＞ [アトラクションの安全](#)
- ＞ [ショー・パレードの安全](#)
- ＞ [商品の安全](#)
- ＞ [食の安全](#)
- ＞ [警備・救護・防災](#)

アトラクションの安全（東京ディズニーリゾート）

▼ 方針・規定 ▼ 体制 ▼ 活動・パフォーマンス

方針・規定

アトラクションの安全に関する方針

東京ディズニーリゾート関連

日々多くのゲストが東京ディズニーランドと東京ディズニーシーのアトラクションを利用します。ゲストがいつも安心してアトラクションを楽しめるよう、『アトラクションの安全に関する基本方針』を定めています。

アトラクションの安全に関する基本方針

「夢、感動、喜び、やすらぎ」を永遠に提供し続けるため、わたしたちは、アトラクションにおける安全性の維持・向上に真摯に取り組み、質の高いアトラクション運営を行ってまいります。

1. 安全に関する法令とわたしたちで定めた基準を遵守します。
2. すべてのアトラクションについて安全に関する施設、手順の改善に努めます。
3. 最高のショーを提供し続けるために、わたしたちはパークオペレーションの安全を常に維持します。
4. 安全対策を全ての従業員が積極的に行えるよう教育します。

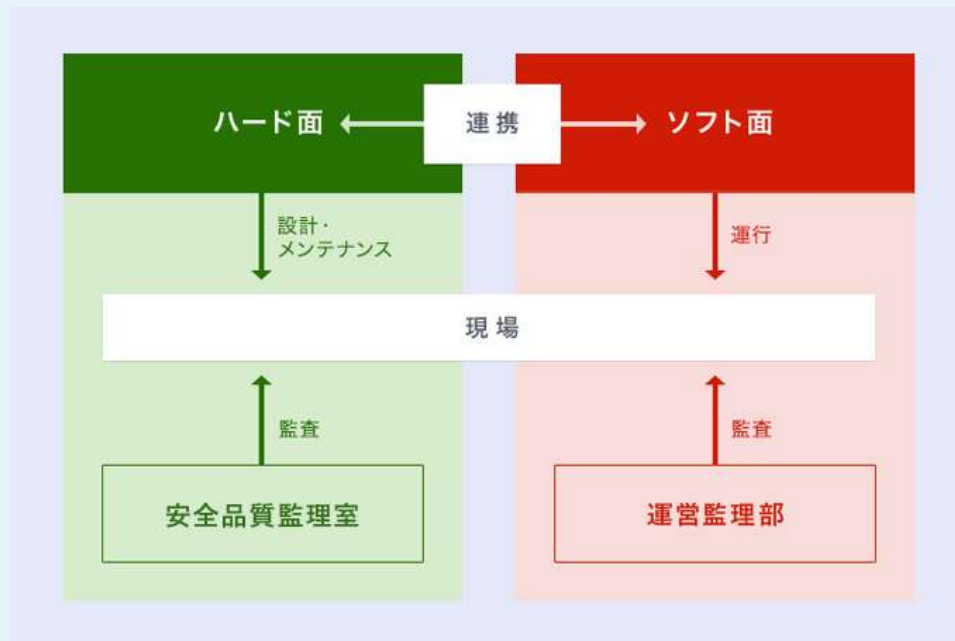
安全管理のための監査・社内連携体制

東京ディズニーリゾート関連

アトラクションや施設の安全確保のためには、メンテナンス担当部門とオペレーション担当部門の双方が、日々連携をとりながら誠実に役割を遂行することが基本であるため、メンテナンス担当部門とオペレーション担当部門は定期的な打ち合わせを実施し、日々のコミュニケーション向上に努めています。

またそれぞれの部門のマネジメントは、キャストと日常的に緊密なコミュニケーションを図ることで、小さな変化や不安全の芽を組織として把握しています。あわせて、施設の管理責任者による現場確認も実施しています。

ハード面は基準に沿ったアトラクションの点検・整備が確実に実施されているかを監査する安全品質監理室、ソフト面ではマニュアル通りのオペレーションが確実に実行されているかを監査する運営監理部が監査を継続的に実施しています。



アトラクションの安全を確保する取り組み

東京ディズニーリゾート関連

アトラクションのハード・ソフトの両面から安全を追求しています。

ハード面での取り組み ～設計時の安全について～

すべてのアトラクションが、「安全」を最優先として設計されています。特にコースター系のアトラクションでは、セーフティーバーなどの安全装置を設置するとともに身長などの利用制限を設け、これを厳格に遵守しています。

また、ゲストの柵越えや飛び出しを想定した設備として、水域のアトラクションの一部には手すりや水際に防護ネット、すべてのコースター系アトラクションなどの乗降場には自動開閉ゲートを設けています。「ソアリン：ファンタスティック・フライト」では、子どもの座席からのすり抜けを防止するためにセンターストラップを装備しており、すべてのゲストが安全に楽しめる仕様になっています。



子どものすり抜け防止(2019年度撮影)

アトラクションの安全性を高める工夫（2021年度）

「ホーンテッドマンション」

アトラクション施設入室時の安全性をより高めるため、柵の撤去、視認性向上のための絨毯張り替え等を行いました。



Before



After

＞ これまでの改善例

ハード面での取り組み ～メンテナンスについて～

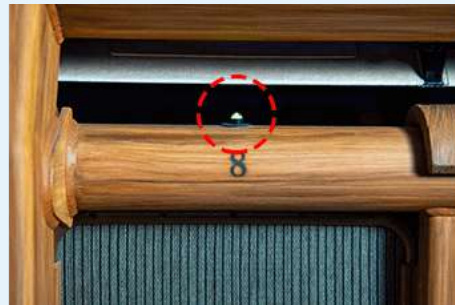
施設全体の点検・整備は、総勢約1,000名に及ぶ技術者（*）がシフトで点検することで安全性を確認・管理しています。法定点検の実施に加え、自社整備基準に基づき、日常点検、定期点検、整備を行っています。その他、年間約600台のビークル（乗り物）を自社工場に搬出し、分解整備を行っています。ビークルは分解後に非破壊検査をはじめ各種検査や部品交換を行い、組立後の検査完了後にアトラクションに搬入され、最終の走行テストを経て点検整備が完了します。また、整備基準の継続的な見直しを行うとともに、点検・整備作業の実施状況の監査を行っています。一部のアトラクションでは、一定のクローズ期間を設け、該当する施設全体にわたり非破壊検査などの日常点検以上の徹底的な点検・整備を実施しています。

一定規模以上の地震が発生した場合、ゲストが安全に降車できる場所で停止させ、避難通路にて安全に避難できるようになっています。そして、地震規模に応じて設定している点検基準・項目に則り、点検を実施し、アトラクションの安全性を確認します。

* メンテナンスを行う技術者には、株式会社オリエンタルランドの技術本部に所属する社員やOLCグループ内のメンテナンス子会社、協力会社の社員が含まれます。

ソフト面での取り組み ～運行時の安全について～

すべてのアトラクションでオペレーションを担当するキャストによる安全確認を徹底しています。例えば「ソアリン：ファンタスティック・フライト」では、ゲストがシートベルトを装着した後に、キャストはシートベルトのロック状態を座席の上のランプ点滅で確認します。さらにゲストにシートベルトのイエロータブを引っ張るようキャストが声をかけることによって、ゲストとキャスト双方でシートベルトのロックを確認しています。



シートベルトのランプ(2019年度撮影)

安全教育

東京ディズニーリゾート関連

従業員に加え、工事などを担当する委託業者にも、安全の確保と品質の向上のための教育を実施しています。

施設の点検・整備のための一定のクローズ期間には、キャストと工事を担当する委託業者がアトラクションのテーマやバックグラウンドストーリーについて学ぶプログラムを受講し、それらに沿った点検・整備を行うことで、ゲストに安全と良質な体験を提供しています。また、点検・整備の際に、アトラクション軌道上などで作業している際に乗り物が稼働することがないようにシステム管理する、ライド・モーション・プロテクション・システムについては、システムを使用するキャストや、メンテナンスを担当する委託業者を対象としたトレーニングも実施しています。

新人キャストは、マニュアルの手順に沿ったオペレーションを身に付けるだけでなく、どんな状況でも柔軟な対応ができるよう、先輩キャストとのOJT（実地トレーニング）を繰り返し、見極め期間を経てひとり立ちします。加えて、パークオープン前やパーククローズ後などの時間帯を使い、アトラクションを停止させて実施する避難誘導訓練を定期的に行っています。

関連情報

＞ [海上運送法に伴う「安全に関する方針等」](#)

これまでの改善例

活動・パフォーマンス

これまでの改善例

東京ディズニーリゾート関連

テーマパークでは、アトラクションを安全に運行するために、引き続き安全性の向上に取り組んでいます。過去に実施した改善例は以下のとおりです。

「ホーンテッドマンション」における安全性を高める工夫

「ホーンテッドマンション」では2020年度に、乗降時の安全性をより高めるため、常設のフットライトに加えて、ライドの足元にグレーのラインを塗装することで、乗り口の視認性を高めました。



乗り口に塗装されたライン

「蒸気船マークトウェイン号」における安全性を高める工夫

「蒸気船マークトウェイン号」では、2019年度に、船の外周や階段の柵をさらに高くすることでより安全に利用できるようになりました。船全体の柵が高くなると船の重量やバランスが変化するため、性能面も考慮しながら素材や設計の検討を行いました。



蒸気船マークトウェイン号の柵の高さを変更

「モンスターズ・インク”ライド&ゴーシーク!”」における安全性を高める工夫

「モンスターズ・インク”ライド&ゴーシーク!”」では、2018年度に、座席のクッションの材質変更を行ったことにより、乗り物の横揺れや停止した際の身体への負担が緩和され、より安全に利用できるようになりました。



座席のクッションの材質を変更

「ワールプール」における安全性を高める工夫

「ワールプール」では、2018年度に、乗車中に乗り物の外に腕を出すことを抑制するために、背もたれを高くしました。高くすると、目線の低いお子さまの視界が遮られてしまうため、素材の検討、設計の工夫を重ねることで、ゲストの視界を遮ることなく、背もたれを高くすることが可能になり、より安全に利用できるようになりました。



背もたれを高く改善

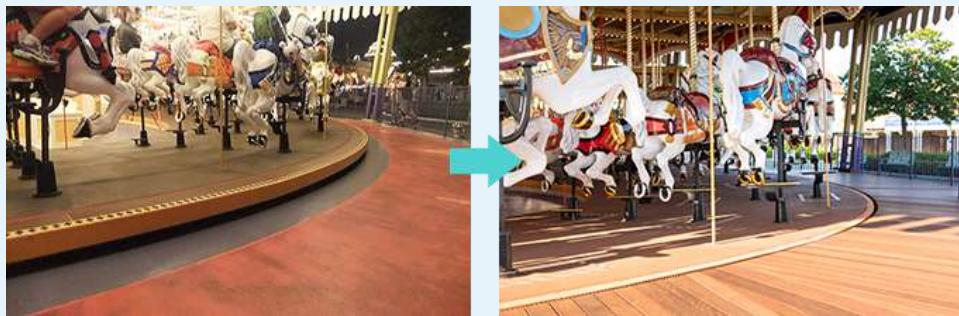


「キャッスルカルーセル」における安全性を高める工夫

「キャッスルカルーセル」では、2017年度に、乗降時の安全性をさらに高めるために、踏み台の長さや幅を広げるとともに、より見やすい塗装を施しました。2019年度には、乗降時の段差による転倒を防止するために、ターンテーブル周辺の床面を高くすることでより安全に乗り降りできるようになりました。



踏み台の長さや幅を広げ、より見やすく塗装



ターンテーブル周辺の床面をかさ上げ

「バズ・ライトイヤーのアストロブラスター」における安全性を高める工夫

「バズ・ライトイヤーのアストロブラスター」では、2016年度に、乗り場の安全性をさらに高めるためにフェンスを設置しました。フェンスを設置したことで、ゲストは、ムービングベルトにより真っすぐにアクセスできるようになりました。



「ウエスタンリバー鉄道」における安全性を高める工夫

「ウエスタンリバー鉄道」では、2015年度に、ゲストの乗降時の安全性をさらに高めるために乗降間口を広くするとともに、ステップの幅を拡張し、高さを揃えました。



海上運送法に伴う「安全に関する方針等」

海上運送法に伴う「安全に関する方針等」

東京ディズニーリゾート関連

1. はじめに

海上運送法施行規則に従い当社の「安全に関する方針等」を公表いたします。

なお、当社の事業において同法に該当するのは、次の特定船舶に該当するアトラクション（以下アトラクションと記載）となります。

アトラクション

東京ディズニーランド



ジャングルクルーズ：
ワイルドライフ・エクスペディション



蒸気船マークトウェイン号



トムソーヤ島いかだ

東京ディズニーシー



ディズニーシー・
トランジットスチーマーライン



ヴェネツィアン・ゴンドラ

2. 安全に関する基本方針と安全重点施策

「夢、感動、喜び、やすらぎ」を永遠に提供し続けるため、わたしたちは、アトラクションにおける安全性の維持・向上に真摯に取り組み、質の高いアトラクション運営を行ってまいります。

- (1) 安全に関する法令とわたしたちで定めた基準を遵守します。
- (2) すべてのアトラクションについて、安全に関する施設・手順の改善に努めます。
- (3) 最高のショーを提供し続けるために、わたしたちはパークオペレーションの安全を常に維持します。
- (4) 安全対策をすべての従業員が積極的に行えるよう教育します。

3. 安全管理体制

アトラクションについては、安全統括管理者、運航管理者等を選任し、運航の安全を確保しています。

4. 安全管理方法

アトラクションの運行に関わる全従業員が施設の安全運営に関する知識を身に付け、それを実践できるよう定期的に教育及び訓練を行っております。

一方で、社内監査部門からの第3者評価を受け、適切に業務が行われアトラクションが安全に管理されている事を確認しております。

（安全教育）

運航基準、作業基準および事故処理基準その他輸送の安全を確保するために必要と認められる事項について具体的な安全教育を定期的の実施しています。

（訓練）

関係者とともに年1回以上事故処理に関する訓練を実施しています。

訓練は、全社的体制で処理する規模の事故を想定した実践的なものとしています。

訓練の事例：

- （1）東京ディズニーシー水難救助訓練
- （2）東京ディズニーランド水難救助訓練

（監査）

船舶安全マネジメント体制は、年1回以上内部監査を実施し、監査部門による安全性に関する改善指摘等については、関係各部門間で協議し必要な対策を実施しています。

以上

ショー・パレードの安全（東京ディズニーリゾート）

▼ 方針・規定 ▼ 体制 ▼ 活動・パフォーマンス

方針・規定

エンターテイメントショーの安全に関する方針

東京ディズニーリゾート関連

東京ディズニーランドや東京ディズニーシーのゲストが、安全で質の高いエンターテイメントショーを楽しめるよう、『エンターテイメントショーの安全に関する基本方針』を定めています。

エンターテイメントショーの安全に関する基本方針

「夢」「感動」「喜び」「やすらぎ」を永遠に提供し続けるため、わたしたちは、エンターテイメントショーにおける安全性の維持・向上に真摯に取り組み、安全で質の高いエンターテイメントショーを提供してまいります。

1. 安全に関する法令とわたしたちが設定した「安全に関するガイドライン」などの規定・基準・マニュアルを遵守します。
2. エンターテイメントショーの開発・設計・施工管理・点検・メンテナンス・運営の各工程において安全を最優先に取り組みます。
3. 「安全に関するガイドライン」における安全基準をお取引先・協力会社へ提示・徹底し、ショー製作および運営の安全性向上に努めます。
4. 安全なエンターテイメントショーを提供するために、従業員へ社内教育と啓発活動を行います。

体制

安全管理体制

東京ディズニーリゾート関連

安全に関するガイドライン

ゲストが安心してショーやパレードを鑑賞できるよう、パレードやステージショーなどのエンターテインメントショー製作物について、『安全に関するガイドライン』を定め、その内容に沿って設計、施工管理、点検、整備作業を行うことで安全管理を徹底しています。『安全に関するガイドライン』は、『エンターテインメント設備機器の製作・工事管理ガイドライン』と『メンテナンスガイドライン』から構成されています。

製作・点検における安全管理体制

フロートやステージ、大道具などは『エンターテインメント設備機器の製作・工事管理ガイドライン』に基づいて製作しています。強度計算に基づいた製作物の安全性確保に加え、夜間のフロート走行に問題がないか、ゲストや出演者の安全が確保できる製作物であるかなどの幅広い観点から、すべてのチェック基準を満たすことを確認します。

点検・整備については、プログラムの特性を盛り込んだメンテナンス（日常点検、月次点検、年次点検）計画を『メンテナンスガイドライン』に沿って当社が作成し、その内容に適したメンテナンス専門会社が点検を実施する体制を導入しています。

また、製作物の安全性を適切に判断・管理できるよう技術者を採用し、製作・点検時に配置しています。さらに、設計・構造計算に精通した委託業者による確認体制も整え、チェック機能を強化しています。

オペレーションにおける安全管理体制

パレードの実施にあたっては、約800メートルのパレード走行区間全体に、入園者数に応じた人数のキャストを要所に配置し、お子さまの飛び出しなどに備えるとともに、緊急時の避難経路確保と誘導に対応できるよう体制を整えています。また、一部のショーでは、同時に1カ所にゲストが集中することを避けるために、抽選システムを導入しています。

活動・パフォーマンス

東京ディズニーリゾート関連

「東京ディズニーランド・エレクトリカルパレード・ドリームライツ」では、夜間に、より安全にフロートが走行できるよう、フロート前方を監視することで安全を確保するシステムの導入を行いました。

従業員の安全教育

キャストは、「The Five Keys～5つの鍵～」の行動規準の徹底と定期的な教育を通じて、起こり得る事態を常に予測しながら業務に臨むとともに、緊急時には迅速で的確な対応が取れるよう、意識付けされています。

エンターテインメント部門に配属された従業員が入社1年目に受講する安全プログラムでは、実際に不安全な状態を体験しながら、安全についての意識や危険を察知する感度を高めます。これに加え、さまざまなケーススタディを通じて、安全行動を身に付け、職場の安全状態を維持・向上できるよう従業員を育成しています。また、所属員全員が、身体のケアや労働災害を予防するための行動のポイントなどを学ぶ、安全衛生研修も実施しています。

商品の安全（東京ディズニーリゾート）

▼ 方針・規定 ▼ 体制 ▼ 活動・パフォーマンス

方針・規定

商品の安全に関する方針

株式会社オリエンタルランドでは、『商品安全・品質基本方針』を定め、安全かつ高品質な商品の提供を目指した商品開発を行っています。社内だけではなく、お取引先や製造工場にも協力いただきながら、安全管理の徹底に努めています。

商品安全・品質基本方針

～すばらしい思い出をお持ち帰りいただくために～

「夢、感動、喜び、やすらぎ」を永遠に提供し続けるため、わたしたちは、すべての商品における安全性および品質の確保に真摯に取り組み、「良質でオリジナリティあふれる商品」をゲストに提供してまいります。

商品安全・品質活動方針

1. 関連する法令と、私たちが設定した規定・基準・マニュアルを遵守します。
2. 商品の企画・開発から生産・物流・販売に至るまで、常に「安全」「品質」を最優先いたします。
3. 自社基準である商品本部品質検査基準を、社内だけでなくお取引先へ提示・徹底いたします。
4. 第三者検査機関による検査・検品体制を強化し、適正な品質管理とその向上に努めます。
5. ゲストの声を真摯に受けとめ、ご指摘のあった商品に対し、早急な状況確認と対応を行います。

体制

安全管理体制

東京ディズニーリゾート関連

お取引先との連携

当社は、商品の製造プロセスにおいて、品質管理を徹底するだけでなく、製造に関わるお取引先や製造工場の労働条件や労働環境についても配慮し、サプライチェーン全体での協力体制を構築しています。テーマパークで販売している商品については、商品の開発・製造の各プロセスにおける必要書類やマニュアルを毎年最新情報に更新し、お取引先に送付しています（品質検査基準、安全製造マニュアル、値札管理方法、工場出荷前や納品前に実施する検品の内容など）。また、定期的に説明会を実施し内容の理解促進と商品安全・品質基本方針の浸透を図っています。

関連情報

＜ サプライチェーン・マネジメント

品質検査

テーマパークの商品の安全と品質の管理を徹底するため、すべてのオリジナル商品に対して第三者機関による検査を実施しています。検査においては、日本の法律はもとより、欧州・米国の品質基準を取り入れた、独自の品質検査基準を設定しています。

お問い合わせ窓口の設置

東京ディズニーリゾート関連

商品に関するお問い合わせやご意見・ご要望には「東京ディズニーリゾート・商品ゲストサービス」が対応します。ゲストの声を商品の開発や改善に反映するとともに、重大な商品の不具合については、迅速な対応が取れるよう、体制を整えています。

＜ お問い合わせフォーム 

商品品質管理プロセス



商品開発における安全確保への取り組み

東京ディズニーリゾート関連

商品開発では、ゲストのさまざまな行動を想定して安全を確保する取り組みを行っています。例えばお子さま向けの商品に関しては激しくぶつけたり噛んだりしても損壊しにくいような設計となるよう独自基準を設定しています。加えて、衝撃落下・引っ張り・圧縮などのテストや化学検査を行い、安全を確認しています。

商品のカテゴリー	自社における安全確保への取り組み例
雑貨品	- 玩具における可塑(かそ)剤フタル酸エステル6物質の法定使用規制を、玩具以外にも適用（すべてのプラスチック製品） - 火のひろがりを2.5mm/秒以下とする自社基準を設け、燃焼試験を実施（ぬいぐるみなど）
乳幼児衣料	ホルムアルデヒドの法定使用規制（0.05abs以下）を下回る自社基準（0.03abs）を設定
食品	飽和脂肪酸、トランス脂肪酸、コレステロールを含めた8項目の栄養成分を表示

従業員の安全教育

菓子などの食品を取り扱う店舗のキャストを対象に、一般衛生管理プログラムを実施しています。ここでは、商品の納品から販売までの流れの中で、店舗において必要な食品衛生管理や食品表示について学びます。

関連情報

- ＜ サプライチェーン・マネジメント
- ＜ OLCグループお取引先行動指針

食の安全（東京ディズニーリゾート）

▼ 方針・規定 ▼ 体制 ▼ 活動・パフォーマンス

方針・規定

食品安全に関する理念・方針

OLCグループは、「すべては安全の確保から」を掲げる『食品安全理念』とともに、提供・販売するすべての食品の安全・安心を確保することを目指す『食品安全方針』を制定し、真摯に取り組んでいます。サプライチェーンを通じた食品安全管理を行うために、グループ内だけでなく取引先などの幅広い協力も得ながら、取り組みの徹底に努めています。

OLCグループ食品安全方針

食品安全理念

～すべては安全の確保から～

「夢、感動、喜び、やすらぎ」を永遠に提供し続けるために、わたしたちは、食品の安全・安心について真摯に取り組んでいます。

食品安全活動方針

1. OLCグループで提供・販売するすべての食品の安全・安心について取り組みます。
2. 食品等に関する法令とわたしたちが設定した規定・基準・マニュアルを遵守します。
3. HACCP（*）システムの考え方を取り入れた食品安全管理に取り組み、自主点検または監査、検査、教育等によりPDCAサイクルを回します。
4. 社内、取引先、消費者（ゲスト）、行政機関等と円滑なコミュニケーションを図るとともに、フードチェーンにおける食品安全の問題と取り組みを共有します。
5. 飲食に関わるすべての従事者が、食品安全方針を理解し実践できるよう、社内教育と啓発活動を行います。

* HACCP（ハサップ）は、製造（調理）工程などにおいて衛生上重要な部分を作業書に従って連続的に管理する手法です。

安全管理体制

東京ディズニーリゾート関連

東京ディズニーランド、東京ディズニーシーの飲食施設において、食品衛生法の一部改正により制度化されたHACCP（ハサップ）システムを取り入れ、食品安全上の問題の未然防止を重視する衛生管理を行っています。一部施設については、管轄保健所より「HACCP確認票」の交付を受けており、より一層の食品衛生管理の維持向上に努めています。

また、食品衛生法などに定められた基準を踏まえた自主基準に則り、取り扱う食品の検査を行うほか、施設の衛生状態や従業員の健康状態をチェックしています。

食品を納入いただくお取引先に対しても、当社の自主基準を遵守していただくよう要請しています。飲食施設のオリジナルフード、原材料を製造委託する食品工場については、評価を定期的実施しています。

自社農園

自社農園において、トマト、ミニトマト、パプリカ、イチゴの年間を通じた供給体制を整えるため、山梨県北杜市、北海道弟子屈町にて、農園運営および生産・出荷を行っています。

自社生産により、安定供給を実現することに加え、さらなる品質管理に努めていきます。

＞ [地熱・温泉熱を活用したイチゴ栽培](#)

活動・パフォーマンス

アレルギーのある方への対応

東京ディズニーリゾート関連

東京ディズニーランド、東京ディズニーシーには、食物アレルギーのある方もお食事を楽しめるよう、小麦、そば、卵、乳、落花生（ピーナッツ）を原材料に使わない「[低アレルギーメニュー](#)」を取り扱う店舗があります。一部店舗では特定原材料等28品目不使用のメニューも取り扱っています。

また、特定原材料等28品目や原材料表記の確認が可能なタブレット端末等を主要な店舗に用意しています。加えて来園前にメニューの特定原材料等の使用を確認できるよう、東京ディズニーリゾート・オフィシャルウェブサイト内に「[アレルギー情報検索](#)」ページを公開しています。

食材の原産地

東京ディズニーリゾート関連

東京ディズニーランド、東京ディズニーシーでは、ゲストが安心してお食事を楽しめるよう、農林水産省が作成した「[外食における原産地表示のガイドライン](#)」にしたがって、[メニューの原産地表示](#) を行っています。

従業員の安全教育

東京ディズニーリゾート関連

東京ディズニーランド、東京ディズニーシー内の飲食施設で販売するすべての食品の安全・安心を確保するため、食品安全を学べるクラスを設けています。

飲食施設のキャストに対しては、基礎と応用に分け、食材の取り扱い方法など食品衛生に関する教育を行うなど全体で年間80回程度、400名を超える従業員に食品安全に関する教育を行っています。

またキャストは、ゲストに安全で安心なお食事を提供するために飲食従事者としての基本である手洗いを徹底しています。

関連情報

＞ [サプライチェーン・マネジメント](#)

＞ [OLCグループお取引先行動指針](#)

社会

警備・救護・防災（東京ディズニーリゾート）

ゲストがテーマパーク内で安心して過ごせるよう、警備・救護・防災に特化した幅広い安全対策を行っています。また、周辺ホテルやJR舞浜駅等におけるパトロールなど、テーマパーク外における警備体制も構築しています。

地震などの災害やその他の非常事態が発生した場合に迅速な対応ができるよう、従業員が取るべき手順をマニュアル化しており、施設ごとに防災訓練を実施するなど、従業員教育を徹底しています。

活動・パフォーマンス

警備（セキュリティ）・救護・防災

東京ディズニーリゾート関連

活動	取り組み例
警備	・ 巡回（テーマパーク全域） ・ 警備機器による保安検査（エントランス） ・ 警察や行政等と連携した警備体制の構築 ・ 防犯や警備についての情報収集や訓練の実施
救護	・ 救護室の設置 ・ ナースキャストによる応急処置の実施（怪我、体調不良時） ・ 救護室キャストによる傷病者のもとへの出動（緊急時） ・ 必要に応じた近隣病院の紹介 ・ 約140台のAED（自動体外式除細動器）の設置 ・ すべての部門のキャストに向けたAEDの使用方法を含む応急救護教育の実施
防災	・ 防災に関わる有資格者が在籍する防災担当専門部署の設置 ・ 「総合防災監視センター」における監視(24時間体制) ・ 消防用設備の点検・整備などの日常防火管理業務 ・ 行政や専門家からの情報収集 ・ 社内への防火指導・監督 ・ テーマパーク開園前もしくは閉園後の防災訓練の実施(全115施設)



エントランスの警備機器

火災リスクへの取り組み

万が一火災が発生した場合は、総合防災監視センターから消防機関へ直通のホットラインで出動要請を行うとともに、自衛消防隊が初期消火活動を行います。初期消火活動が必要になる状況に備え、東京ディズニーリゾート内に消防車を配備しています。ゲストの安全を確保しながら確実に避難誘導・消火作業が行えるよう、所轄である浦安市消防本部・消防署の指導のもと、自衛消防本部隊への定期的な教育や合同訓練を実施しています。

地震・津波リスクへの取り組み

首都直下型地震や南海トラフ地震など、今後発生すると予想される大地震に備え、物資・資材、救護計画などを定めた地震対策基本計画を策定しています。これに基づき各部門が取るべき行動を示した対応マニュアルを整備し実際に大規模な地震が発生したときには、株式会社オリエンタルランドの社長を本部長とした「地震対策統括本部」を設置し、対応にあたります。

また、帰宅困難者および従業員用として、地震発生から4日目までの間に必要な数の非常食、水、アルミブランケット、帰宅支援マップ、ベビー用の液体ミルクなどを備蓄しています。

津波リスクについては、東京ディズニーランド、東京ディズニーシーが概ね海拔5mの高さに位置していることから、テーマパーク内にとどまることがより安全と考えています。津波発生時は浦安市と連絡を取り、避難指示の有無を確認したうえで、対応にあたります。



備蓄品

関連情報

＜ 各施設のサービス一覧 ＞

ゲストの多様性の尊重

方針・体制

多様なゲストへの対応

東京ディズニーリゾートでは、テーマパークを訪れるすべてのゲストが楽しく、利用しやすい環境づくりを目指しています。

テーマパークには、さまざまな言語を使うゲスト、障がいのあるゲストや怪我などによって一時的に体の機能が低下しているゲスト、高齢の方や妊娠中のゲスト、食事に制限のあるゲストなど、さまざまなゲストが訪れます。施設や支援ツールの整備、キャストによるサポートを通じ、快適で楽しい時間と場所の提供に努めています。

活動・パフォーマンス

多様なゲストへの代表的な対応例

東京ディズニーリゾート関連

日本語以外の言語をご要望されるゲストへの対応	言語や文化の異なるゲストも快適に過ごせるよう、ホームページの多言語化や翻訳アプリなどのサービスツールの導入を通じて取り組みを推進しています。
車イスご利用のゲストへの対応	車イスご利用のゲストが時間を気にすることなく、安全に乗り降りができるようにしています。 車イスのままご利用可能な施設。 【東京ディズニーランド】 - ミッキーのフィルハーマジック - カントリーベア・シアター - 魅惑のチキルーム： スティッチ・プレゼンツ“アロハ・エ・コモ・マイ！” - ウエスタンリバー鉄道 - 蒸気船マークトウェイン号 - トムソーヤ島いかだ - バズ・ライトイヤーのアストロブラスター 【東京ディズニーシー】 - マジックランプシアター - マーメイドラグーンシアター - ディズニーシー・トランジットスチーマーライン - ディズニーシー・エレクトリックレールウェイ - トイ・ストーリー・マニア！ - ジャスミンのフライングカーペット - シンドバッド・ストーリーブック・ヴォヤッジ - キャラバンカルーセル 通常の乗降場とは別に、時間を気にせず安全に乗り降りできる専用の乗降場を設けている施設。 【東京ディズニーランド】 - プーさんのハニーハント - モンスターズ・インク “ライド&ゴーシーク！” - 美女と野獣“魔法のものがたり” 【東京ディズニーシー】 - トイ・ストーリー・マニア！

視覚や聴覚に障がいのあるゲストへの対応	視覚に障がいのあるゲストが東京ディズニーランドや東京ディズニーシーの施設の位置を触って理解することのできる触地図、アトラクションやキャラクターの形状を確認することのできるスケールモデル（模型）を用意しています。 聴覚に障がいのあるゲストに向けては、手話のできるキャストの配置や一部のアトラクション（※）での手話通訳サービスを行っています。（※スティッチ・エンカウンター、タートル・トーク） さらに、2017年4月に導入した「ディズニーハンディーガイド」は、東京ディズニーランドと東京ディズニーシーで、視覚に障がいのあるゲストと聴覚に障がいのあるゲストを対象に、音声と字幕でパーク内の情報を提供しています。 音声ガイドでは、自動的に受信する現在地情報や、周辺の施設情報を音声で案内します。また、2018年12月から一部のアトラクション（※）では、アトラクションの情景を音声で案内する副音声を提供しています。（※ホーンテッドマンション、イツ・ア・スモールワールド） 字幕ガイドでは、乗り物を除くアトラクションやエンターテインメント施設の台詞や歌詞をディスプレイに表示します。 また、ゲストがパーク内で楽しく過ごすことができるよう、サービス介助士の資格取得などキャストによるサポートを強化しています。
その他の障がいや妊娠中などの制限があるゲストへの対応	東京ディズニーリゾート・オフィシャルウェブサイトや「東京ディズニーリゾート・インフォメーションブック」を通じて、障がいのあるゲストや、妊娠中や高齢のゲスト、一時的に体の機能が低下しているゲストなどに、パークを効率よくお楽しみいただけるよう、サービスや施設についてご案内しています。
食事に制限のあるゲストへの対応	東京ディズニーリゾートでは、ベジタリアンのゲストや、アレルギーのあるゲストなど、食事に制限があるゲスト向けのメニュー対応を行っています。



車イスご利用のまま乗り降り可能なアトラクション



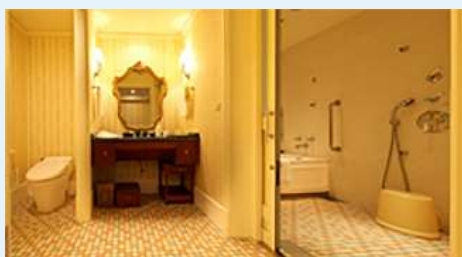
アトラクションの形状を確認するスケールモデル

ホテルでのバリアフリー対応

東京ディズニーリゾート関連

取り組み	内容
アクセシブルルーム	- 手すりの設置 - 洗面所スライドドア - 低めのベッドの設置 【導入ホテル】 - ディズニーアンバサダーホテル（6室） - 東京ディズニーシー・ホテルミラコスタ（2室） - 東京ディズニーランドホテル（5室） - 東京ディズニーリゾート・トイ・ストーリーホテル（6室） - 東京ディズニーセレブレーションホテル（4室）

ユニバーサルルーム	• 手すりの設置 • 洗面所スライドドア
	• 電動でリクライニングが可能なベッドの設置 【導入ホテル】 ディズニーアンバサダーホテル（1室）
チャット対応	聴覚に障がいのある方向けに、ホテル滞在中、端末を貸し出し、チャットツールを用いた対応を実施 ※東京ディズニーセレブレーションホテルは今後導入予定
各種設備の貸し出しリクエスト対応	• バスボード • シャワーベンチ • すべり止めマット



東京ディズニーランドホテルのアクセシブルルーム

関連情報

[> 東京ディズニーリゾートのバリアフリー](#)


方針・規定

人権尊重

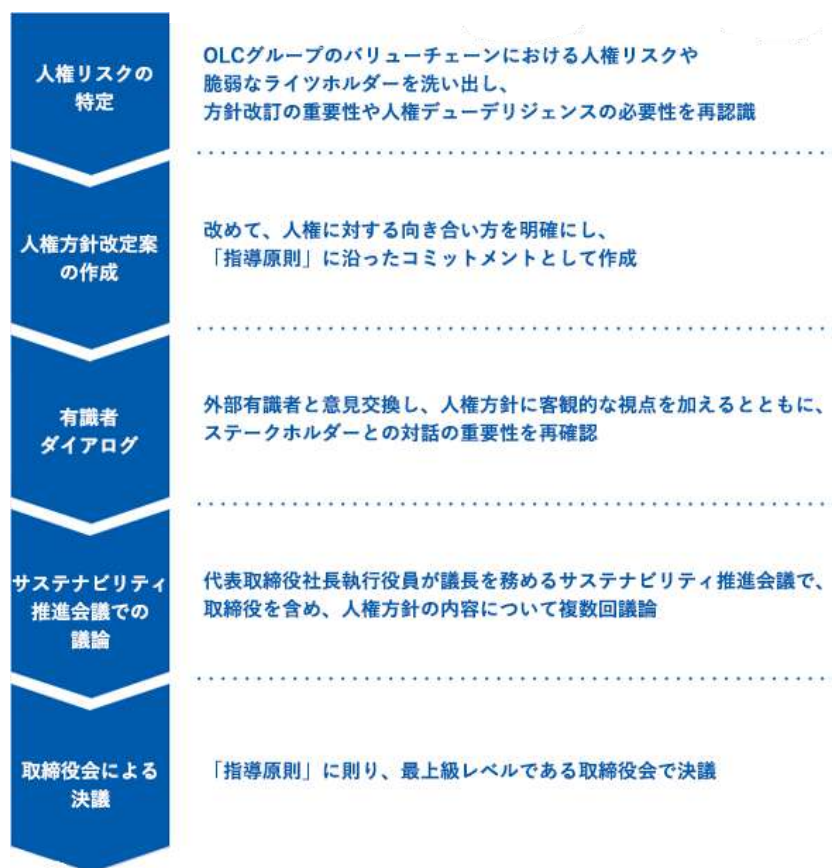
国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した人権方針

OLCグループは、2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」）に則し、「OLCグループ人権に関する基本方針」を改定し、「指導原則」に準拠したより実効的な人権尊重を進めることにしました。

なお、人権デューデリジェンスについては、既存の取り組みをベースに検討を進めています。

人権方針の策定プロセス

人権方針は、次のプロセスで議論し、策定しました。





人権方針改定案や今後の人権デューデリジェンスについてのダイアログを実施しました。

外部有識者：認定NPO法人 ヒューマンライツ・ナウ 事務局次長／弁護士 佐藤 暁子（Akiko Sato）氏
ファシリテーター：有限会社エコネットワークス代表取締役 野澤 健（Takeshi Nozawa）氏

主なご意見：

- 社会に大きなインパクトを与える事業に取り組むOLCグループには人権尊重に対しても大きなインパクトを与えることを期待する
- 人権方針は人権の視点を事業の基盤とする覚悟を経営が社内外に示す役割
- 人権が侵害されやすいのは従業員であり、企業がまず取り組むのは従業員の人権尊重であることに疑いはない
- 人権デューデリジェンスはライツホルダーの人権リスクを見つげ出すために行い、リスクが見つからないことこそがリスクである
- 人権デューデリジェンスをいくらやっても人権リスクはなくなるしない、早くからリスクを見つけ、深刻化を防ぐ役割を持つ
- 人権デューデリジェンスはデューデリジェンスから始める訳ではなく、既存の取り組みをどのように拡大できるかという視点もあわせて持ってほしい

活動・パフォーマンス

その他の人権尊重に関する取り組み

日常業務におけるより詳細な行動基準を示した『ビジネスガイドライン』に人権の項目を設け、事業活動のあらゆる場面においても、また、プライベートの場面においても、人種、国籍、性別、年齢、信条、心身における障がいの有無などによる差別的取り扱いや嫌がらせを行ったり、このような行為を助長、許容したりしないよう説いていることに加え、人権を無視した強制労働、児童労働を認めたり、関与したりすることを禁止しています。

社内外に情報発信する場面においても、受け手の立場に立って考え、内容を吟味し、受け手の人権配慮に努めるよう促しています。

また、『ビジネスガイドライン』では、職場の仲間の多様性を尊重し、お互いの個性を認め合いながら業務を遂行し、すべての従業員にとって働きやすい職場環境を築くことを掲げており、差別的な取り扱いや嫌がらせの行為を禁じています。

なお、『ビジネスガイドライン』の内容は、従業員区分や役割に応じて、冊子を配布したり社内ネットワーク（イントラネット）内で閲覧できる環境を整えたりするなどして全従業員に周知しています。

＜ [ビジネスガイドライン](#) ＞

▼ 方針・規定 ▼ 体制

方針・規定

OLCグループでは、法令遵守はもとより、製品の安全、労働者の安全と人権の尊重、環境保全といった幅広い社会的責任を考慮したサステナブルな調達を実現するため、『OLCグループ調達方針』を制定しています。本方針は、取締役会によって承認されています。調達方針に基づき、品質・価格・技術・納期・経営状況などを考慮し、公正なプロセスを通じてお取引先を選定しています。選定後は、公正で適正な取引を推進するとともに、通報窓口をお取引先に対しても開放するなど、お取引先との健全で良好なパートナーシップの構築に努めています。

さらに、国際的な基準を参照し、お取引先の行動指針として『OLCグループお取引先行動指針』を制定し運用しています。

OLCグループ調達方針（2022年5月制定）

OLCグループは、「自由でみずみずしい発想を原動力にすばらしい夢と感動、人としての喜び、そしてやすらぎを提供します」という企業使命の下、「ハピネス（幸福感）」を社会に提供し続けてきました。

永続的に「ハピネス」を提供し続けるため、ステークホルダーと協働しながら、品質・価格・納期に加え、自社が社会に与える影響を認識して、将来世代に引き継ぐことのできるサステナブルな調達を実現するべく、本方針に基づきあらゆる調達活動を行います。

公正な取引

公正、透明、自由な取引を阻害する競争制限を行いません。

お取引先の選定にあたっては、経営状況、製品・サービスの品質・価格・納期、サステナビリティの取り組み状況等を総合的に判断します。

社会規範の遵守・倫理

「OLCグループ・コンプライアンス行動規範」に則り、高い倫理観をもって、適用されるあらゆる法令、その他の社会的規範を遵守します。

労働者の安全と人権の尊重

「OLCグループ人権に関する基本方針」に則り、その考え方を実践し、お取引先さまと共に人権への取り組みを実施します。

環境保全

「OLCグループ環境方針」に則り、その考え方を実践し、お取引先さまと共に環境への取り組みを実施します。

お取引先さまとの健全で良好なパートナーシップの構築

お取引先さまとの信頼関係を築き、協力しながらともに成長する関係を構築します。

2030年までのESGマテリアリティと目標

当社グループは、「サプライチェーン・マネジメント」をESGマテリアリティに設定し、以下の目標を設定しました。今後、サステナブルな調達に向けた体制を検討していきます。

＞ ESGマテリアリティ

指標（KGI）	定量目標	目標年度
1次サプライヤーへ「調達方針」「お取引先行動指針」の周知と承認	100%	2030
社内で特定した品目について持続可能な原材料調達	100%	

サステナブルな原材料調達

当社グループは、事業活動で使用するさまざまな原材料の調達に際して、サプライチェーンにおける環境的側面に加え、人権・労働安全といった社会的側面への影響に配慮します。また、一部原材料については、個別に目標や対応方向性を定めています。対象の原材料や対応方向性は、環境・社会・経済等の状況を踏まえて必要に応じて見直しを行います。サプライヤー・業務委託先とも連携を図り、サプライチェーン全体で、責任あるサステナブルな原材料調達に取り組んでいきます。

原材料/品目	目標/対応方向性
紙	「紙の調達に関するガイドライン」を制定し、対象となるお取引先に対してガイドラインの内容を通知。主要なお取引先に対し、毎年ガイドラインの周知状況に関する調査を実施。 >紙の調達に関するガイドライン
パーム油	2024年度までにテーマパークで使用しているポップコーンオイルを持続可能性に配慮したパーム油に切り替え。
紛争鉱物	2024年度までに紛争鉱物の調達に関する方針を検討。
木材	2024年度までに持続可能な木材の調達に向けた検討を実施。
テキスタイル	環境負荷の少ない素材の研究開発を行い、随時対象商品を拡大。
シーフード	持続可能性に配慮したシーフードへの切り替えに向けた検討を実施。

体制

「自主調査リスト（セルフチェックシート）」

2014年10月より、『OLCグループお取引先行動指針』の遵守状況をお取引先にセルフチェックしてもらったツール「自主調査リスト（セルフチェックシート）」を導入し、その結果に基づき、必要に応じてお取引先の協力を得ながら改善に努めています。

一定の新規取引に対しては、取引開始の社内決裁要件として、「自主調査リスト」の取得によるお取引先の同行動指針に含まれる法令遵守、製品の安全、労働者の安全と人権の尊重、環境等の各項目の遵守状況の確認を定めており、重要項目の遵守状況などを中心にリスク評価を実施しています。

お取引先に「自主調査リスト」のセルフチェックをお願いする際には、お取引先や再委託先に、同行動指針の各遵守事項制定の意図、各遵守事項を実現するための具体的な取り組みを理解してもらうために、「お取引先行動指針ガイドブック」の確認をお願いしています。

また、お取引先における同行動指針に含まれる各項目の遵守状況を継続的にモニタリングするため、既存取引先に対しても2年に1度、「自主調査リスト」のセルフチェックをお願いし、継続取引の要件として、重要項目の遵守状況などを中心にリスク評価を実施しています。

当社グループが、高い倫理観のもと法令や社会的規範および同行動指針と同様の内容を遵守し続け、サステナブル調達を推進するとともに、「自主調査リスト」を通じて連携しながら、お取引先とともに、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていけるよう取り組みを進めています。

ディズニー・ブランド商品のサプライチェーン・マネジメント

東京ディズニーリゾート関連

テーマパークで販売している製品だけでなく、ディズニー・ブランドに関連する物品の製造委託工場については、児童労働、強制労働、差別、健康と安全など、製造業者がまもるべき規範を定めたディズニー社の国際労働基準プログラム（ILSプログラム）の遵守が義務付けられています。

ディズニー社のサプライチェーン・マネジメントについては、「[Responsible Supply Chain](#)」（英語） をご参照ください。

テーマパークで販売する商品製造におけるお取引先との連携

東京ディズニーリゾート関連

当社では、法令遵守や製品の安全性はもとより、労働者の安全と人権の尊重、環境保全といった幅広い社会的責任をサプライチェーン全体で果たしていくために、さまざまな取り組みを通じて、お取引先との連携を強化しています。

お取引先には、それぞれの商品の性質や分類に応じて、当社の担当者や第三者機関により実施される製造工場監査や製造工場出荷前検品に協力いただいています。

ディズニー・ブランドに関連する商品は、児童労働、強制労働、差別、健康と安全など、製造業者がまもるべき規範を定めたディズニー社の国際労働基準プログラム（ILSプログラム）を遵守し、定期的なILS監査で適格とみなされた工場で製造されています。また、製造を開始する際は、安全性や品質を担保する技術力や生産性を評価するOLC監査を実施しています。

ILS監査やOLC監査により、製造工場の不遵守が指摘された際には、改善に向けての提案をするなどの支援を行います。

2022年6月には、品質管理方針やOLC監査の内容、検査や検品の重要性に加え、近年の劇的な環境変化への対応や、さらなる品質管理の強化、および児童労働、強制労働、差別、健康と安全など、製造業者がまもるべき規範を定めたディズニー社の国際労働基準プログラム（ILSプログラム）の運用状況の確認や注意点などを伝達するための説明会をオンラインによる動画配信形式で実施し、あわせて185社のお取引先が視聴しました。

ILSプログラムにおいては、例えば、従業員の安全確保のための避難訓練および防火対策など緊急時の安全、未申請工場の使用、監査時の就労実態の非開示、記録の不一致などに関する違反事例について、具体的な改善案を示すことで、安全でお互いを受け入れ、尊重しあう労働環境づくりに向けてお取引先や製造委託工場をサポートしています。

OLCグループお取引先行動指針

OLCグループお取引先行動指針

この「OLCグループお取引先行動指針」（以下「本行動指針」という。）は、OLCグループがお取引をする物品や役務の品質管理だけではなく、製造または提供過程においてもお取引先の皆さまとともに社会的責任を果たすべく、その行動指針を定めたものです。

お取引先の皆さまにおかれましては、高い倫理観のもと法令や社会的規範および本行動指針を遵守して事業活動を行うとともに、本行動指針を再委託先にも遵守していただくようお願いいたします。当社グループにおいても、本行動指針と同様の内容を遵守していく所存です。

また、当社グループでは、本行動指針の遵守状況のモニタリングを定期的を実施しますので、その場合にはご協力をお願いいたします。なお、モニタリングの結果、本行動指針の不遵守が確認された場合は、その改善に向けてともに取り組みましょう。

1. 法令遵守

1-1. 法令遵守

事業活動を行うにあたり、高い倫理観をもって、適用されるあらゆる法令その他の社会的規範を遵守すること。

2. 製品の安全

2-1. 製品の安全性の確保

製品の安全性に関する各種法令、基準を遵守し、その安全を確保すること。

2-2. 製品の安全性に関する情報公開

製品の安全性に関する情報は、適時適切に提供および開示すること。

2-3. 使用が禁止される物質

法令やOLCグループの定める基準により使用を禁止されている化学物質や原材料を使用しないこと。

3. 労働者の安全と人権の尊重

3-1. 労働者の安全衛生

労働者の安全や衛生に配慮した労働環境を提供すること。

3-2. 労働時間

労働者の労働時間について、法令の定めを超過しないよう、適切に管理すること。

3-3. 賃金・報酬

労働者に対し、各地域の法令で定められた最低賃金を支払い、不当な賃金減額を行わないこと。また、超過勤務についても、時間外勤務手当を支払うこと。

3-4. 差別

労働者の雇用、処遇にあたり、人種、国籍、性別、年齢、信条、心身における障がいの有無などにより、不当に差別を行わないこと。

3-5. 児童労働

各国、各地域における、若年労働者に関する法令を遵守すること。また、若年労働者を夜間、または危険な環境において労働させないこと。

3-6. ハラスメント

労働者に対する性的嫌がらせ・虐待、身体的懲罰、精神的・身体的強要、暴言による虐待などの過酷で非人道的な扱いを禁止すること。

3-7. 強制労働

全ての労働者を、その自由意志において雇用し、強制的に労働させないとともに、労働者の合理的な通知による離職の権利を保障すること。

3-8. 団結権の尊重

労働者が団結する権利および団体交渉を行う権利を尊重するとともに、良好な労使関係を構築すること。

4. 公正な取引

4-1. 競争制限

公正、透明、自由な取引を阻害する行為を行わないこと。

4-2. 優越的地位の濫用

優越的な地位を濫用することにより、取引先の不利益になるような行為を行わないこと。

4-3. 不適切な利益の供与・受領

不適切な利益の供与・受領を行わないこと。

4-4. 知的財産権の尊重

知的財産権を尊重し、第三者の権利を侵害しないこと。

5. 情報管理

5-1. 情報セキュリティ

個人情報や機密情報の不正な取得、利用、開示またはこれらの漏洩がないよう、適切な情報管理体制を整えること。

6. 反社会的勢力

6-1. 反社会的勢力への対応

反社会的勢力との関係を一切持たず、また、これらの勢力に対し毅然とした態度で臨み、要求に屈しないこと。

7. 環境

7-1. 環境保全

地球温暖化防止、環境汚染防止、生物多様性への配慮等のため、法令その他の基準の遵守はもとより、あらゆる環境負荷の低減に努めること。

紙の調達に関するガイドライン（要約）

I. 目的

紙製品の製作および調達に際し、森林破壊に関係する可能性のある紙を使わないための留意事項を提示し、共通認識とする。

II. 対象

事業で使用する紙製品全般

III. 調達方針

調達すべきでない紙を自主的に設定し、可能な限り調達を避ける。

- 違法に伐採された木材を原料にした紙（伐採禁止地域、伐採禁止種など）
- 問題のある産地の木材を原料にした紙（違法伐採の多い地域など、別途定める地域）

原則として以下の製品を選ぶこととする。

- 日本製紙連合会正会員企業や、原材料調達について合法木材の使用を宣言している企業の製品
- 再生紙、FSC認証紙、間伐材パルプ紙 ほか

対処の方法

- 使用量の多い紙製品として別途定めるものは、取引開始時および取引先や紙製品の仕様に変更が発生した際、基準に合った紙かどうかを確認する。
- 製品本体または容器包装の半分以上が紙でできた製品の取引先に対し、当ガイドラインの趣旨説明と順守依頼を行う。
- 重要と判断される製品や製品群に関して、不定期に調査を行う。

以上

方針・規定

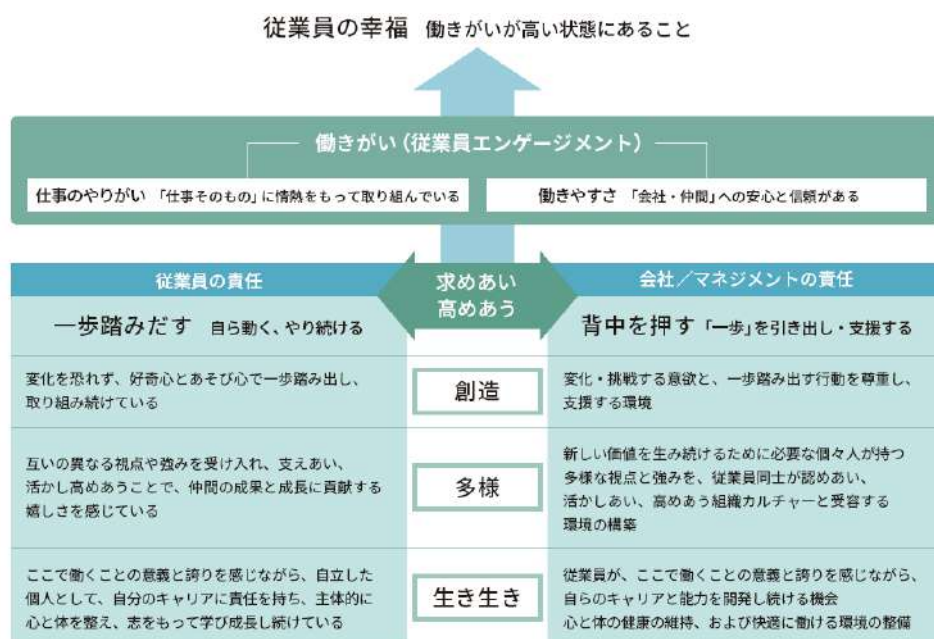
人材に関する基本的な考え方

OLCグループにとって人材とは、事業の価値を創出していくうえで何よりも重要で不可欠なものです。特に東京ディズニーリゾート事業においては、ゲストを魅了するハードへの継続的な投資と同様に、事業に誇りを感じエンゲージメントの高い従業員によるゲストサービスが強みの源泉であるといえます。

また約40年にわたり、東京ディズニーリゾートにおいて約2万人の従業員を雇用しているということは、社会に対して果たす大きな責任を担っていると考えます。

2030年に目指す姿を実現するために、ESGマテリアリティのひとつに「従業員の幸福」を定めています。

「仕事のやりがい」（働くことによって得られる喜びや達成感）の向上と、「働きやすさ」（社内環境や制度）の整備を目指す取り組みを行うことで、OLCグループで働くすべての従業員が働きがいを感じられること、そして、これからも働きたい場所として選ばれ続けることを目指します。2030年に向けた人・組織のありたい姿として、従業員は「一歩踏み出す」、会社・管理職はその「背中を押す」ことを掲げています。従業員と会社が互いに「求めあい、高めあう」関係性をつくることで、働きがいをより一層高めていきます。それらを通じて、ゲストのハピネスの創造と当社グループの価値向上の好循環を創出していきます。



2024中期経営計画における人材に関わる取り組み

少子高齢化の進行などによる労働人口の減少や、働き方への多様な価値観などを踏まえたうえで、従業員の働きがいを最大化し、持続可能な人員体制へ変化にすることをゴールとして掲げています。

その達成のためには、現状維持にとどまらず新たな発想でゲストサービスの向上、オペレーションの改善、業務改革を推進できる人材・組織づくりを推進すること、また限られた人員数で高い付加価値を提供し続けることのできる体制へ変化することが重要であると考えています。

そのために、組織マネジメントの改善を進めるとともに、新たなパーク環境にあわせたキャストのあり方を見直します。また働きやすい環境として、心と体の健康への取り組みや、快適な施設・デジタル環境を整えていきます。

【取り組み概要】

	概要
組織マネジメント強化	・「働きがい」の実態の見える化 ・求められる人材が育つための評価を軸とした制度検討 ・キャリア自立および自己成長・自己管理を促す仕組みと 風土づくり ・多様な人材が活躍できる環境支援
キャストのあり方の見直し	・区分特性に応じた役割発揮推進 ・働きがい支援 ・採用推進/定着促進
心と体の健康	長く健康に生活し、働くことができるために主体的に心と体の健康を維持する環境を構築
快適な施設・デジタル環境	快適に働ける環境の整備

従業員区分と役割

当社では、約2万人の従業員が、それぞれの専門性を活かして活躍しています。従業員数の2割が、「社員」「嘱託社員」「出演者」です。そして、8割を占めるのが、テーマパークの最前線でゲストをお迎えする「キャスト」として働く、「テーマパークオペレーション社員」および「準社員」です。

従業員区分と役割

従業員区分		役割
社員	総合職	テーマパーク事業部門、テーマパークサポート部門、一般管理部門など、幅広い事業領域において働くゼネラリスト
	テーマパークマネジメント職	テーマパークの中で働く、オペレーション業務やステージ業務に関わるプロフェッショナル
	専門職	技術職や調理職など特定の分野のスペシャリスト
テーマパークオペレーション社員		テーマパークのオペレーション業務に特化し、最前線でゲストサービスにつながる役割を担う
嘱託社員		部門ごとの専門業務を担う
出演者		オーディションにより選出された、テーマパークのショーやパレードに出演するエンターテイナー
準社員		アトラクションでの案内、清掃、飲食施設での接客、調理業務、商品販売や在庫管理など、ゲストのハピネスに直結する、ホスピタリティ提供の中心を担う

労使関係

当社は、国際規範に則り、団体交渉権をはじめとする労働基本権を尊重しています。当社では、労働組合「OFS（オリエンタルランド・フレンドシップ・ソサエティー）」と相互理解、相互信頼を築きながら、労使双方で協議を行い、連携して施策を進め、より良い職場環境づくりに向けて取り組んでいます。2022年3月現在の組合員数は18,708人で加入率は99.9%です。2017年度より嘱託社員・準社員・出演者、2019年度よりテーマパークオペレーション社員も加入しています。また、2018年度には、グループ会社にも労働組合が組成されるとともに、当社グループの労働組合で結成される労働組合の連合会である「OGFS（フェデレーション・オブ・オリエンタルランドグループ・フレンドシップ・ソサエティー）」が組成されました。当社グループでは労働組合と締結する「労働協約」において、全雇用区分を対象とするユニオン・ショップ制を採用しています。

従業員の採用や給与に関するコンプライアンス

当社では、採用にあたっては、国際労働機関（ILO）の条約・勧告に定められた最低年齢を下回らないよう年齢確認を徹底し、児童労働の発生を防止しています。また、給与支払いに関しては法令を遵守し、各地域に定められた最低賃金以上の給与を設定しています。

方針・規定

人材教育に関する基本的な考え方

OLCグループでは、人材教育においても従業員と会社の「求めあい、高めあう」関係性の実現を目指して、さまざまなプログラムを実施しています。

従業員が自身のキャリアに責任を持ち、志をもって成長し続けられるよう、キャリアと能力を開発し続ける機会を提供しています。さらに、管理職層に対する教育プログラムも拡充することで、人と組織の成長を推進しています。

また、雇用区分を越えた社内でのステップアップを促す仕組みとして、社内登用制度の整備、キャスト自身がキャリアを考える場の提供など、社内外に向けたキャリア支援も行っています。

従業員一人ひとりが自立的に成長することで、当社の事業価値向上はもちろん、日本のサービス業や観光業へも貢献していくこと、また人材力の強化を通じて、当社の長期的な経営戦略の実現を目指します。

社員

全社員に、自立的な成長やチャレンジ意欲を一層高めるために、「求める行動」を明確化しています。

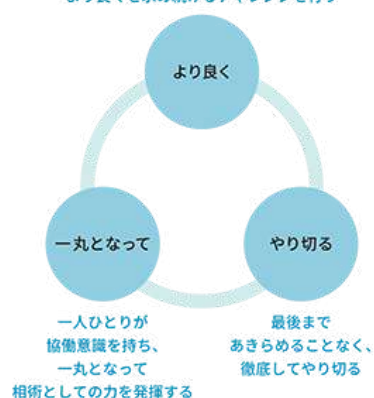
これまで培ってきた人材の強みである「より良く」を求め続けるチャレンジ意識や、最後まで諦めることなく徹底して「やり切る」姿勢、一人ひとりがみずからの責任を全うしたうえで「一丸となって」組織としての力を発揮する行動を定めたものです。

これをベースに、メンバーの把握、育成計画の策定、業務アサイン、育成・支援、評価振り返りという育成サイクルを整備しています。

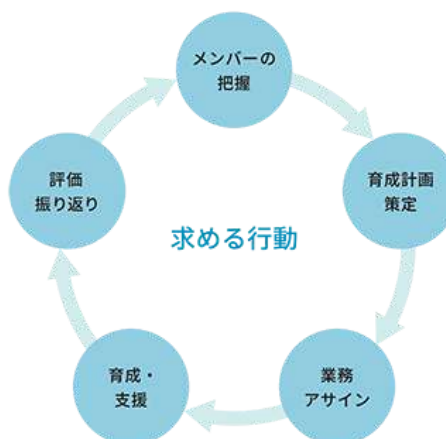
特に育成については、みずからがキャリアを考え、実現するために必要なスキルや、役割に応じた育成プログラムを整備し、自立的な成長への支援をしています。

全社員に求める行動

これまでのやり方で良いという意識・行動に止まらず、
より良くを求め続けるチャレンジを行う



育成サイクル



テーマパークオペレーション社員・準社員

キャストがゲストのハピネスを創造することで得られる「自己効力感」と、キャスト自身も成長を感じる「成長実感」の2つの側面から、活き活きと働ける組織風土の醸成を行うことで、さらなるキャストの成長につながると考え、教育プログラムの整備やパフォーマンス発揮への支援体制を含めた環境整備に取り組んでいます。

体制

教育体系とキャリアアップ制度

当社では従業員一人ひとりがみずから考え役割を果たすことで、企業使命を実現することを目指し、役割に応じた教育体系を構築しています。

全従業員が、その役割やキャリアにかかわらず、入社時にディズニーのフィロソフィー（哲学）やディズニーテーマパークについて学ぶプログラムを受講しています。

また、階層やグレードに応じた研修プログラム、仕事チャレンジ制度など従業員のキャリアを支援する制度を整えています。

活動・パフォーマンス

社員向け研修プログラム

社内外問わず活躍できる人材となるよう、仕事や研修プログラムなどを通じて人材の育成に取り組んでいます。

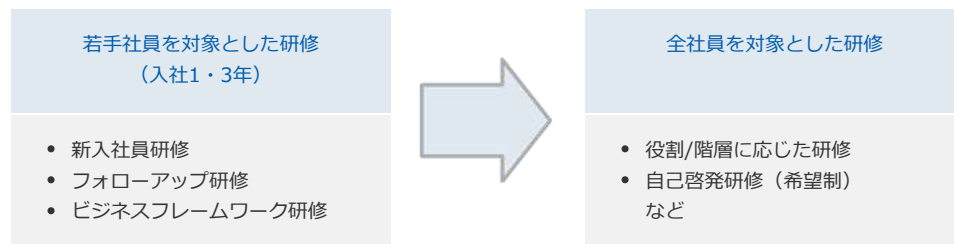
企業として成長を続けていくには、従業員一人ひとりの「自立的な成長」が欠かせません。

そのためには従業員が自分のキャリアに責任を持ち、志をもって学び続けることが重要になると考えています。

私たちは、従業員が参加したくなる研修プログラムを用意し、仕事とは異なる学びや気づきを与え、従業員の能力やキャリア開発の機会を提供します。

研修概要と制度

社会人としての基盤をつくるための、若手社員を対象とした研修と、従業員それぞれの役割やキャリアにあわせた研修があります。また、個々人のキャリア形成・成長をサポートするための制度を用意しています。研修を通して成長したい意欲のある従業員がいつでも機会を得られるようにしています。



若手社員を対象とした研修（入社1・3年）

名称	内容
新入社員研修	当社の事業理解やテーマパーク実習などを通じて、オリエンタルランドの社員の役割を理解し、その役割に必要な基礎知識を習得する研修。ディズニーフィロソフィーからビジネス知識まで幅広く学ぶ
フォローアップ研修	入社1・3年目の社員を対象に、それまでの業務の棚卸と、さらなる成長を加速させることを目的に行う研修

全社員を対象とした研修

名称	内容
役割/階層に応じた研修	役割や階層に応じて必要な知識・スキルを体系的に習得することを目的とした研修
自己啓発研修（希望制）	従業員の「みずから学ぶ意欲」を支援。各個人が自身に必要なスキル・知識を考え、すき間時間で学び成長できる研修

成長のきっかけをつくる取り組み

名称	内容
自己申告制度	自身の持っている「価値観」や伸ばしたい「能力」、「実現したいこと」をベースに、今後のキャリアを考え、上司との面談の中で申告する制度。申告内容は人事の担当者にも共有される
仕事チャレンジ制度	みずからのキャリアを主体的に考え、新しい職務にチャレンジしようとする従業員のキャリア実現を支援するために、現在の業務領域にて成果を出していることを前提に、自身の思う「みずからの能力・スキルを活かし貢献できるフィールド」へ異動するチャンスをつくる制度
社内人材公募制度	主に専門性・特殊性が高い業務や新規事業において人材の募集があったときに、業務内容にあった能力・スキルを持っている従業員が応募することのできる制度
兼業の許可	社外での兼業を可能とし、成長機会の選択肢を社外に拡充することで、みずからのキャリアと能力を開発し続けることを支援する取り組み

テーマパークオペレーション社員・準社員向け研修プログラム

テーマパークの発展には「キャストの成長」が欠かせません。

キャストの目指すゴール「We Create Happiness」に基づき、ディズニーフィロソフィー(哲学)やキャストとしての行動規準について学ぶ導入研修教育プログラムを全キャスト対象に実施しています。このほか、配属後には、OJT（実地トレーニング）を含む部門ごとのトレーニングを実施しています。

さらに、業務内容や習熟度合いに応じた5段階のステップアップ制度や、トレーナーとして後輩を育成する役割を担う制度、ディズニー教育プログラムがあります。

さらに、キャストが日常の業務の中で認められる機会や効果的なフィードバックを受ける機会が得られるよう、認め・称える活動や評価項目の見直しなど、環境整備を行っています。

キャリア支援

2018年10月に、「OLCキャリア・カレッジ」を開校し、各種セミナーやワークショップ、キャリア相談などを通じて、社会人としてのキャリア形成にもつながらる成長支援をさらに強化しています。利用者からは、「他者の意見を受け入れることができるようになった」「自分も仲間とともに成長しようと意欲を持つことができた」「キャスト経験から得た学びや気づきを自分の強みにすることができた」との声が聞かれました。

* 2021年4月からは支援対象を社員まで拡大。

主な研修プログラム

研修名称	内容
教育プログラム	• 入社時の導入研修 • 各役割、資格に応じた必要な知識・スキルを学ぶ各種プログラム
部門ごとのトレーニング	職種形態に即した研修、OJT(実地トレーニング)
キャリア支援施策（公募制）	「OLCキャリア・カレッジ」 • キャリアデザイン研修 • キャリア相談会 • 社会人基礎力アセスメント診断 • 課題解決型プログラム • ビジネススキル研修

活動・パフォーマンス

心の活力の源泉となる企業風土

OLCグループは、「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供し続け、常に新たな感動を創造し続けるための企業風土を育んでいます。

人の喜びを自分の喜びと感じるマインド、年齢・ジェンダー・役職に関わらずともに称えあう文化が培われ、そして、受け継がれています。これらは、従業員全員が一丸となってゲストサービスに取り組む姿勢が約40年にわたり、脈々と受け継がれていることによるものです。

また全社活動として、モチベーションを高め、意欲的に仕事に取り組めるよう、独自のユニークな施策を導入しています。

加えて、組織ごとに趣向を凝らした従業員交流イベントや、スキルや技能の向上を目的としたコンテストなどの取り組みも充実させています。

会社表彰

当社では、毎年、各組織や委員会から推薦された案件の中から優れた案件を選出し、創立記念日に表彰しています。さらに、特に顕著な成果があった案件には「Award of Excellence」が贈呈されます。

会社表彰のアワード内容

アワード	定義
Guest Experience Award	ゲストの体験価値の向上を実現し、顕著な貢献・功績を残した。
Safety Award	安全性の向上を実現し、顕著な貢献・功績を残した。リスク等を軽減させた。
Cost Performance Award	ヒト、モノ、カネ等経営資源を効率的に活用した。
Special Award	その他会社が特に貢献・功績を認めるもの。

ドリームアップ アイデア！

当社の企業使命にもある「自由でみずみずしい発想」が生まれ続ける風土を醸成することを目的とし、組織や役割の枠を超えて、すべての従業員が気軽に提案できる制度である「I have アイデア」を15年にわたり実施してきました。2021年度は前年度の応募作品の中からグランプリを選出し、表彰式を実施しました。2022年度は内容をさらに充実させた提案制度として「ドリームアップ アイデア！」を実施します。

「I have アイデア」応募数

2021年度	未実施	【過去の受賞例】 ・「封ができるポップコーンBOX」など
--------	-----	---------------------------------

「スピリット・オブ・東京ディズニーリゾート」

東京ディズニーリゾート関連

キャスト同士が、仲間のすばらしい行動に対し専用カードにメッセージを書いて称えあう活動です。この活動は、1984年に「コーテシーキャンペーン」としてスタートし、その後も毎年実施しています。カードはキャストのもとに届けられ、称賛メッセージの数や内容を高く評価されたキャストが「スピリット・アワード」を受賞します。受賞者にはウォルト・ディズニーとミッキーマウスが描かれたスピリット・アワードピンが授与されます。

キャスト同士という横の関係だけでなく上司・部下の関係を越えて日常の行動を認め、称えあう「スピリット・オブ・東京ディズニーリゾート」は、個々の成長につながり、絆を深める大切な活動となっています。2020年度は感染症拡大防止の観点から活動を縮小していましたが、2021年度は、全社的なメッセージ交換を再開しました。また、感染症拡大防止のため、多くの従業員が参加しやすいポータルサイトでの投票機会を設け、アワードを選出し、部署ごとに授与式を実施しました。



メッセージカードと「スピリット・アワード」の受賞者に贈られるスピリット・アワードピン

交換されたメッセージ数

2020年度	未実施
2021年度	421,240枚

スピリット・アワード受賞者数

2020年度	未実施
2021年度	387名

「ファイブスター・プログラム」

東京ディズニーリゾート関連

上司が、素晴らしい行動をしたキャストを見かけた際、その行動を称えるためにその場でカードを手渡しています。行動規準「The Five Keys」を意識しながら、頑張っているキャストに、「ここが良かったよ」「それでいいんだよ」とその場で認めることで、キャストのモチベーション向上につながっており、1995年から実施しています。カードを手渡した上司からは、「キャストの行動のひとつひとつが、ゲストの笑顔につながっていることをあらためて実感しました」との声もあり、渡す上司にとってもゲストやキャストの笑顔に出会う機会になっています。



素晴らしい対応を行ったキャストを称える
ファイブスターカード

上司からキャストに手渡されたカード数

2020年度	6,947枚
2021年度	3,747枚

「サンクスデー」

東京ディズニーリゾート関連

「サンクスデー」は、年に1回、パーク閉園後に開催する、東京ディズニーリゾートを支えるキャストに対して感謝の気持ちを伝えるイベントです。

2021年度は感染症拡大防止のため、実施しませんでした。

サンクスデー参加者数 (準社員/出演者)

2019年度	約17,000名
2020年度	未実施
2021年度	未実施

サンクスデーキャスト役参加者数 (役員、管理職、社員)

2019年度	約1,400名
2020年度	未実施
2021年度	未実施

方針・規定

労働安全衛生の考え方

株式会社オリエンタルランドでは、2030年に目指す姿を実現するために、ESGマテリアリティのひとつに「従業員の幸福」を掲げており、誰もが働きがいを感じられる環境づくりの一環として、従業員の安全と心と体の健康を確保していくことが重要であるとしています。

従業員の健康に関する取り組み方針

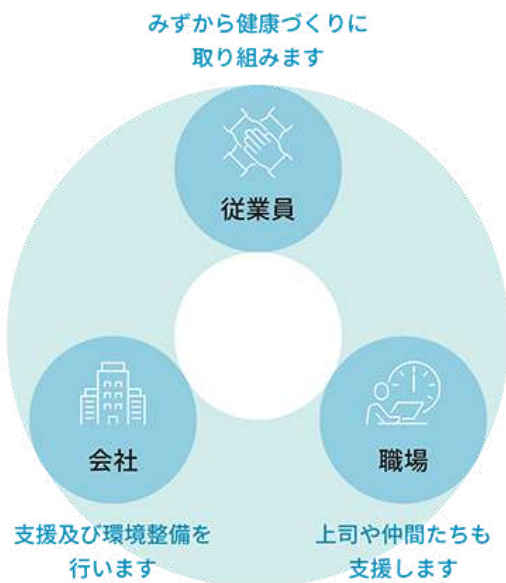
当社では、従業員の健康を人材力のひとつと考え、安心して働ける基盤強化のために、一人ひとりがみずから健康づくりに取り組めるような支援と環境整備を行っています。

①健康宣言

わたしたちは、「夢、感動、喜び、やすらぎ」をみずからも感じ、そしてゲストに提供するために、心身の健康づくりに取り組みます

*わたしたちとは、従業員・職場・会社を意味します。それぞれの役割を明確にして健康づくりに取り組みます

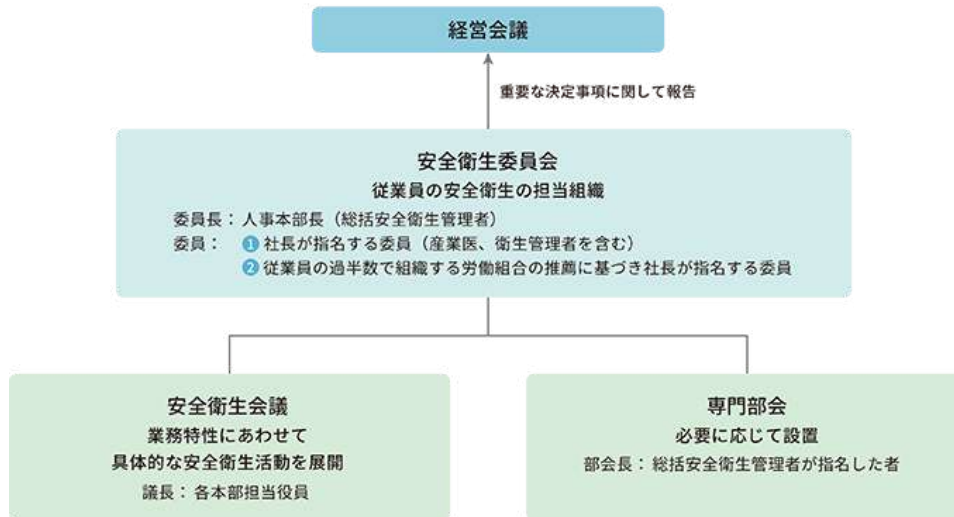
②わたしたちの役割



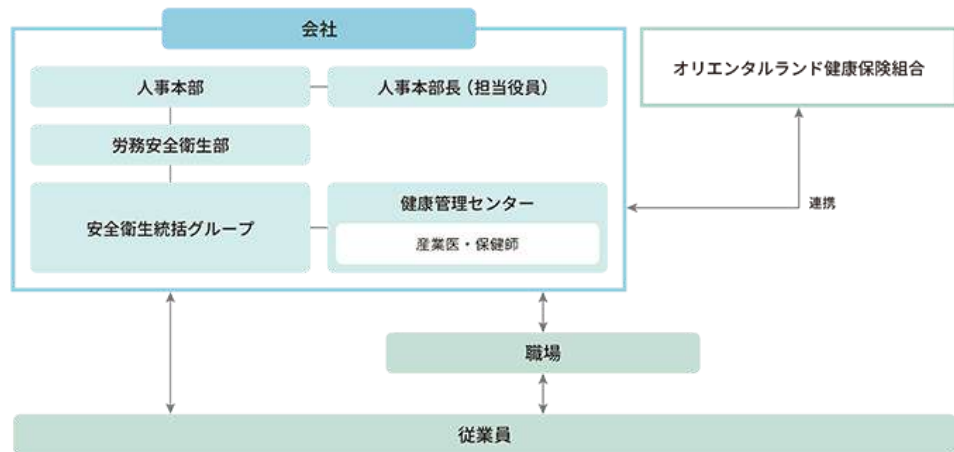
安全衛生推進体制

当社では、従業員の安全の担当組織として、総括安全衛生管理者である人事本部長を委員長とする安全衛生委員会を設置しています。また、安全衛生委員会の下部組織として各本部担当役員が議長を務める安全衛生会議や専門部会を設置し、業務特性にあわせて具体的な安全衛生活動を展開しています。

なお、重要な事項については、安全衛生委員会が経営会議に報告を行います。



心と体の健康づくり推進体制



労働安全について

労働安全衛生法など労働関連法令をはじめ、当社の定める安全衛生に関わる規定等を遵守するとともに、安全衛生活動や安全教育プログラムを通して、労働災害の撲滅を実現していきたいと考えています。中でも、重篤災害の未然防止活動を最優先の取り組み事項とし、各職場のリスクの特定と対策の実施状況の確認、必要に応じた改善に努めています。

主な安全衛生活動

活動名称	内容
社長による安全衛生に関するメッセージの発信	安全についての呼び掛け
安全衛生活動	- ラインマネジメントを通じたPDCAサイクルの徹底 - 重篤災害の未然防止を目的とした巡視（産業医、衛生管理者） - リスクアセスメント手法を活用したリスク評価と対策の実施 - 職場ごとの特性にあわせたKYT（危険予知トレーニング）の実施 - 職場単位に落とし込んだ労働災害リスクの可視化マップの活用 - 労働災害の調査と原因究明を踏まえた再発防止策の策定 - 労働災害の類似案件、成果の出た取り組みの水平展開 - 社内従業員食堂などのテレビモニターを活用した安全教育ビデオの放映
安全教育	- 入社時の安全教育 - 配属先でのOJT(実地トレーニング) - 各組織の業務特性を反映した安全教育プログラム

取引先の労働安全

当社は、お取引先の労働安全衛生に対する配慮が重要と考え、「OLCグループお取引先行動指針」を定め、お取引先の労働者の安全や衛生に配慮した労働環境を提供することなどをお願いしています。

キャストの安全

キャストの安全に関する考え方

東京ディズニーリゾート関連

ゲストにハピネスを提供するためには、キャストも安全でなければなりません。東京ディズニーリゾートでは、ゲストの安全に加え、キャストの安全も重視しています。

キャストの安全

キャストの安全を確保するために、産業医や衛生管理者による職場巡視、ラインマネジメントを通じたPDCAサイクルの徹底など、日々さまざまな安全衛生活動や安全教育プログラムを実施しています。労働災害の類似案件や成果の出た取り組みは、ほかの組織へ水平展開するなど、ハード・ソフト両面での労働災害リスクの発見と改善に努めています。

	代表的な事例
ハード面での取り組み	- 水感知機能の付いた自動膨張式救命浮環 「ディズニーシー・トランジットスチーマーライン」など、水面近くで勤務するキャストが装着することで、安全を確保している - 落水時用の水域梯子の増設 水域で勤務するキャストが落水した際の対策として、水域の梯子を増設している
ソフト面での取り組み	- 水分・塩分補給の徹底 - 熱中症に関する教育・啓発



水感知機能の付いた自動膨張式救命浮環



落水時用水域梯子

心と体の健康への取り組み

当社グループでは、従業員が長く健康に生活し、働くことができるように主体的に心と体の健康を維持するための環境を構築し、心と体を整える支援を行っています。

健康管理センターには産業医と保健師が常駐し、健康相談に対応するほか、常用労働者の定期健康診断とメンタルヘルスチェックを実施し、状況を把握したうえで、対策を行っています。

主な取り組み

取り組み	内容
健康状況把握	定期健康診断100%受診（常用労働者）
早期発見・重症化予防	- 各種健康診断の実施とその後のフォロー - 産業医による面接指導 - 保健師による保健指導
健康意識の向上	- 健康に関する情報発信 - 禁煙に向けた取り組み
メンタルヘルス	- ストレスチェック実施（受検率72%） - セルフケアセミナー - ラインケアのための組織診断フィードバックと職場環境改善研修 - 医療スタッフによる健康相談 - 社内相談窓口の設置 - 外部カウンセラーとの面談機会の提供

方針・規定

多様な従業員を活かすための基本的な考え方

OLCグループでは、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりを重視しています。さまざまな強み・個性・価値観を持つ従業員同士が、互いに認めあい、活かし高めあうことで、生き活きと働くことができると考えます。

そのうえで、仕事に情熱を持って取り組むことができ、会社と仲間への安心感・信頼感を持つことができる状態を目指していきます。

また、従業員が私生活を充実させながら活躍できるよう、仕事と生活の調和を支援する制度を整えるとともに、それを支える風土づくりにも努めています。

活動・パフォーマンス

仕事と生活の調和を図るための取り組み

株式会社オリエンタルランドでは、従業員が仕事と生活の調和を図るための取り組みとして、育児休職、子の看護休暇、介護休職、介護休暇、半日単位の有給休暇、病欠有給休暇（家族の介護事由でも取得可能）などの各種制度を整えています。

社員に対しては、業務内容に応じてフレックスタイム制や在宅勤務制度、時間単位の有給休暇を導入しています。

パークのオペレーションを担うテーマパークオペレーション社員については、社員の制度の中で適用可能なものを準用しています。準社員については、主婦や学生が生活にあわせた働き方ができるように短時間のシフトを用意しています。また、より積極的に勤務に就きたい準社員には、個人のスマートフォンから勤務可能なシフトを見つけて就業申請ができるシステムを整備するなど、より柔軟な働き方ができる体制を整えています。

なお、当社では、従業員の労働時間を適切に管理するための管理職への継続的な労働時間管理に関する啓発活動や働き方に関する意識醸成、人事部と各組織による定期的な要員枠の見直しや業務効率化に資するツールの導入、所定外労働時間に関する状況確認などにより、過重労働の抑止や所定外労働時間の削減に取り組んでいます。当社の2021年度の社員およびテーマパークオペレーション社員における月平均所定外労働時間は、8時間16分でした。

育児休職取得者数、復職率

社員（単体）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総数	133名	128名	159名	221名
女性	118名	108名	131名	169名
男性	15名	20名	28名	52名
復職率	99.2%	100.0%	100.0%	100.0%

その他の従業員(単体)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総数	243名	346 名	220名	400名
女性	241名	335名	217名	390名
男性	2名	11名	3名	10名
復職率	97.5%	95.4%	99.6%	94.3%

* その他の従業員：嘱託社員、出演者、準社員等

* 復職率 = $\frac{\text{期間中の育児休職取得者数}-\text{退職者数}}{\text{期間中の育児休職取得者数}}$

介護休職取得者数

社員(単体)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
6名	3名	4名	10名

その他の従業員（単体）

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
13名	12名	13名	16名

* その他の従業員：嘱託社員、出演者、準社員等

また、当社では、社員、嘱託社員の福利厚生として、定年を迎えた後も安心して生活が送れるよう60歳以降の資産形成手段として、賞与型確定拠出年金に加入できる「ライフプラン支援金制度」（希望制）を設けています。

仕事と生活の調和を実現するためには、制度の整備だけでは不十分で、その利用を促進する組織風土づくりが必要です。当社では、育児・介護支援などの制度をさまざまな方法で社内に周知しています。これからも、一人ひとりの仕事と生活の調和を全員で実現していく風土づくりに取り組みます。

＜ [仕事と子育て両立のための行動計画](#) ＞

両立支援施策

当社では、従業員が仕事と子育ての両立を図れるよう、さまざまな制度を整えるとともに、従業員の相談に対応する相談窓口を設置しています。

妊娠・出産時には産前産後休暇や配偶者の出産時に取得できる配偶者出産休暇を導入しています。育児休職からの復職後は、育児時間、育児のための勤務時間短縮、所定外勤務の免除、深夜勤務の免除、休日勤務の免除、子の看護休暇などの制度を利用することができます。また、授乳期の女性従業員のために、落ち着いた環境で搾乳ができる施設「マミールーム」を設置しています。

復職支援施策としては2022年度よりシフト勤務社員に対して勤務時間を固定・短縮するミドル復帰プログラムを導入しました。そのほか、共働きの社員等を対象にしたベビーシッター等の育児補助金支援施策を導入しています。

さらに、企業主導型保育所「キッズビレッジあるる」を開園するなど、時間的な制約がある中でも成長し、中長期的なキャリアをより描きやすくなるよう、社員やテーマパークオペレーション社員の復職を支援しています。

これまでの取り組み事例

取り組み	概要
育児休職情報提供	育児休職に入る社員を対象に情報を提供。休職前の事前準備や休職中の過ごし方、復職時の各種サポート制度の情報提供を行う。
復職支援セミナー (定期開催)	育児休職中の社員を対象に、毎年1回(2～3月頃)開催。安心して復職していただくために、復職後の会社支援内容について理解を深めるとともに復職後のキャリア形成について考える機会を提供する。
管理職層を対象とした研修 (不定期開催)	組織の多様なメンバーをマネジメントするうえで大切なことを考える機会を提供する。 - 従業員の働きがい向上に向けたセミナー - 育児や、介護などの両立者にフォーカスしたセミナー

女性活躍の推進

当社ではすべての従業員が安心して働ける環境づくりを進めており、男女が分け隔てなく働く社風のもと、多くの女性従業員が活躍しています。現在では、社員の男女の勤続年数の差は5.0年、社員の女性比率は54.0%、準社員など社員以外の女性比率は79.0%となっています(2022年3月末現在)。

今後も、これまで以上に女性が力を発揮しやすい職場づくりに配慮しながら、男女分け隔てなく能力を開発し、キャリアが継続できるよう支援します。

また、2025年度に管理職に占める女性従業員の割合を25%以上にすることを目標に掲げ、研修教育の充実化を推進するほか、育児や介護などでキャリアが中断しないように両立を支援する制度を整備しています。

勤続年数男女差(単体社員)

	2019年度	2020年度	2021年度
女性	7.8年	7.6年	7.8年
男性	13.8年	12.4年	12.8年
差	6.0年	4.8年	5.0年

女性比率(単体従業員)

		2019年度	2020年度	2021年度
社員	女性	2,510名	2,852名	2,923名
	男性	2,335名	2,520名	2,486名
	女性比率	51.8%	53.1%	54.0%
社員以外	女性	15,937名	12,730名	11,028名
	男性	4,843名	3,632名	2,939名
	女性比率	76.7%	77.8%	79.0%

女性比率(連結従業員)

	2020年度	2021年度
女性	19,356名	17,798名
男性	8,983名	8,185名
女性比率	68.3%	68.5%

女性の役職登用状況（単体）

	2019年度 (2020年3月31日 現在)	2020年度 (2021年3月31日 現在)	2021年度 (2022年3月31日 現在)
管理職に占める女性労働者の割合	203名のうち32名 (15.8%)	199名のうち35名 (17.6%)	194名のうち34名 (17.5%)
取締役・執行役員に占める女性の割合	10名のうち2名 (20.0%)	10名のうち2名 (20.0%)	10名のうち2名 (20.0%)
執行役員に占める女性の割合	21名のうち3名 (14.2%)	21名のうち3名 (14.2%)	20名のうち3名 (15.0%)

- ＞ 女性活躍推進法に基づく行動計画
- ＞ 女性活躍の状況について(情報公表)

障がい者雇用

当社では、株式会社舞浜コーポレーションを中心に、障がい者雇用に取り組んでおり、障がい者雇用率は、2.73%（2022年6月1日現在）となり、法定の2.3%を上回っています。

株式会社舞浜コーポレーションでは、従業員一人ひとりの特性に応じた幅広い仕事を提供するとともに、OLCグループ内に存在する多くの職種の中での職域開拓も行っています。

また、ノーマライゼーション（＊）を重視し、施設や就労支援体制を整備することで、充実した仕事ができる職場環境を整えています。

- 2015年 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞（障害者雇用有料事業所）」受賞

＊障がいのある人を特別視せず、一般社会で普通の生活が送れるように支援するという考え方

＞ 株式会社舞浜コーポレーション 

障がい者雇用率(グループ適用)

2019年6月	2020年6月	2021年6月	2022年6月
2.30%	2.47%	2.71%	2.73%

なお、2022年6月時点のOLCグループ全体の障がい者雇用率は、2.66%です。

特例子会社における職種例

領域	主な業務内容
メールサービス	テーマパーク内で投函される郵便物への記念スタンプ押印、OLCグループ全体の社内外の郵便物の集配・仕分け、社外郵便物の発送処理
ナプキン折り	テーマパークのレストランで使用される布ナプキン折り
マーキング	テーマパークで販売されている商品の値札作成、貼り付け
ランドリー	テーマパークのコスチューム（小物）などのクリーニング、アイロンがけ
遺失物センター	テーマパークの拾得物の取り扱いに関する業務
3Dメガネ洗浄	テーマパークで使用される3Dメガネの洗浄および点検業務
セントラルキッチンサポート	セントラルキッチンでの容器などの洗浄業務
花卉栽培	テーマパークの花卉栽培
バーバー	理容サービス（従業員向け）
マッサージ	マッサージサービス（従業員向け）
オフィスデータサポート	名刺作成、データ入力、データ取り込み業務



花苗の手入れなど、繊細な仕事を担当

仕事と子育て両立のための行動計画

従業員がその能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができるよう雇用環境の整備に努め、仕事と子育てを両立させることができる具体的な取り組みを進めるため、次の通り行動計画を策定する。

計画期間

2020年10月1日から2023年9月30日まで（3年間）

目標

目標 1. 育児休職取得者が復職後、子育てをしながら継続して働き続けるための社内体制整備

<対策>

両立支援のために下記対策を実施する（雇用区分に応じて）

2021年4月～	全従業員に対する両立支援専用相談窓口導入
2021年4月～	既存育児支援施策の運用拡大

目標 2. 生産性向上（所定外労働時間削減）のために施策を展開

<対策>

2020年10月～	生産性向上のためのOA環境の整備
2021年4月～	在宅勤務制度の導入

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長期で勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 株式会社オリエンタルランドの課題

採用した労働者に占める女性の割合、有給取得日数、時間外労働時間数について大きな課題はないが、管理職に占める女性割合が低く、男女ともにキャリアを選択できる支援を継続的に行う必要がある。

3. 目標と取り組み内容

目標1. 管理職（課長級以上）に占める女性の割合を25%以上にする。

<取組内容>

キャリア構築のための支援

2021年～	キャリア育成支援施策の拡充
2022年～	女性管理職候補者向け勉強会などの機会創出
2022年～	管理職候補者に向けたロールモデルの検討

生産性向上（所定外労働時間削減）のための施策

2021年～	在宅勤務制度の導入
2021年～	時間外労働削減施策の実施
2022年～	働き方の選択肢の拡充の検討

目標2. 新規入社者10年間の継続雇用比率の男女差を10%以下にする。

<取組内容>

2021年～	全従業員に対する両立支援専用相談窓口導入
2021年～	既存育児支援施策の運用拡大
2022年～	シフト勤務者への両立支援施策運用拡大
2022年～	多様なキャリアの活躍に関する課題の明確化

女性活躍の状況について(情報公表)

1. 採用

在籍労働者に占める女性労働者の割合 (2021年3月31日現在)	社員53.1% その他の従業員77.8%
在籍労働者に占める女性労働者の割合 (2022年3月31日現在)	社員54.0% その他の従業員79.0%

* その他の従業員：嘱託社員、出演者、準社員

2. 継続就業・働き方改革

男女の平均継続勤務年数差異 (社員 2022年3月31日現在)	男性12.8年 女性7.8年 差5.0年
有給休暇取得率 (社員 2021年度)	111.9%

3. 評価・登用

係長級にある者に占める女性労働者の割合 (社員 2022年3月31日現在)	734名のうち242名 (33.0%)
管理職に占める女性労働者の割合 (社員 2022年3月31日現在)	194名のうち34名 (17.5%)
役員に占める女性の割合 (2022年3月31日現在)	取締役10名のうち2名 (20.0%) 執行役員20名のうち3名 (15.0%)

社会貢献活動基本方針

▼ 方針・規定 ▼ 体制 ▼ 活動・パフォーマンス

方針・規定

社会貢献活動に関する基本的な考え方

OLCグループは、企業市民としての責務を果たすため、継続的な社会貢献活動に取り組んでいます。企業使命である「夢、感動、喜び、やすらぎ」の提供に基づいて、“ハピネス”に着目した活動に注力しています。中でも、事業と関わりの深い家族、特に社会の未来をひらく存在である子どもたちを育み、支えることを重点に置いた社会貢献活動を行うことで、活き活きとした家族・地域・社会の実現に寄与します。当社グループでは、2030年までのESGマテリアリティのひとつとして「子どものハピネス」を設定しました。マテリアリティに基づき、子どもたちを育む・支える社会貢献活動を実施・継続していきます。

＞ ESGマテリアリティ

OLCグループ社会貢献活動方針（2008年8月制定）

OLCグループは、未来をひらく「子どもたち」を育む活動を中心に、社会貢献活動に取り組み、いきいきとした家族・地域・社会の実現に寄与します。

子どもたちを育む取り組み

子どもたちの知的好奇心や思いやりの心を育む「心の育成」に取り組めます。

子どもたちを支える取り組み

さまざまな要因で困難な状況にある子どもたちの支援に取り組めます。

体制

社会貢献活動推進体制

「社会活動推進部」を設置し、担当役員がグループ全体での社会貢献活動を統括、推進しています。

社会貢献活動に関わる支出

株式会社オリエンタルランドが社会貢献活動に関わる費用として2021年度に支出した金額は以下の通りです。

(百万円)

総額	47
現金寄付額	12
現物寄付額	6
就業時間内に従業員が社会貢献活動へ参加した時間 (金額換算)	27
管理費用	2

社会貢献活動の領域と活動例

社会貢献の領域	活動例
子どもたちを育む活動	東京ディズニーリゾート関連 ディズニー・ドリーマーズエクスペリエンス
子どもたちを支える活動	OLCグループ子どもスマイル基金 東京ディズニーリゾート関連 東京ディズニーリゾート・アンバサダーの福祉活動 難病の子どもたちの夢をかなえるサポート（メイク・ア・ウィッシュ ユ オブ ジャパンとの協働）
コミュニティに貢献する活動	浦安市内中学校への「ダンス♪出張授業」 OLCグループ職場体験学習プログラム ～We make Happiness～ 地域イベントへの協力 感染症拡大に伴うコミュニティへの支援 東京ディズニーリゾート関連 浦安市成人式への協力
大規模災害への支援	大規模災害への支援 従業員食堂における寄付つきメニュー(熊本地震、東日本大震災支援)

これまでの社会貢献活動

当社がこれまでに取り組んできたさまざまな社会貢献活動を紹介します。

[> サステナビリティピックス](#)

活動・パフォーマンス

- ✓ 子どもたちを育む活動
- ✓ 子どもたちを支える活動
- ✓ コミュニティに貢献する活動
- ✓ 大規模災害への支援

* 2020年度、2021年度は感染症対策のため、一部活動は実施なし

子どもたちを育む活動

ディズニー・ドリーマーズ・エクスペリエンス

東京ディズニーリゾート関連

開始	2015年
対象	全国の小学5年生、6年生の子どもたち
内容	東京ディズニーリゾートで夢を持ち続けながら輝いているキャストとの交流や体験を通し、夢について考えるプログラム
参加した 子どもたちの数	2017年度：123名／2018年度：117名 2019年度：120名／2020年度：実施なし 2021年度：実施なし
子どもたちの感想 (2019年度)	夢について深く考えるいい機会になった 目標にしていることに、真っすぐに向きあうことができるようになった
保護者の感想 (2019年度)	今回の経験が、いつか迷いが生じたときに、きっと活かされるのではないかと とても良い経験をさせていただいた これからも、子どもと夢について話していきたい



2019年度の「ディズニー・ドリーマーズ・エクスペリエンス」の様子

子どもたちを支える活動

OLCグループ こどもスマイル基金

設立	2010年
対象	困難な状況にある世界の子どもたち
内容	- 従業員と会社が一体となり、困難な状況にある世界の子どもたちを支えることを目指す - 任意参加をした従業員が、毎月の給与と賞与の端数（99円以下の金額）および100円を1口とした任意の口数を募金として積み立てる仕組み - 従業員は、あらかじめ決められた子どもの支援に関わる5つの寄付先団体の中から、寄付先を選択 - 積み立てられた募金と同等額を、株式会社オリエンタルランドがマッチングし、年2回支援先団体に寄付

(円)

OLCグループ こどもスマイル基金 寄付先団体	支援の領域	2021年度の支援金額
	公益財団法人 日本ユニセフ協会 水と衛生に関する支援	861,840
	公益社団法人 セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン 教育に関する支援	703,610
	特定非営利活動法人 国連WFP協会 学校給食に関する支援	664,038
	特定非営利活動法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会（JCV） ワクチンに関する支援	661,559
	特定非営利活動法人 国境なき医師団日本 医療（栄養改善）に関する支援	607,207

※2022年度より国連UNHCR協会を追加

東京ディズニーリゾート・アンバサダーの福祉活動

東京ディズニーリゾート関連

開始	1982年（東京ディズニーランドオープン前）
対象	東京ディズニーリゾートを訪れることが難しい子どもたち
内容	「ディズニーの夢」を届けるため、東京ディズニーリゾート・アンバサダーとディズニーキャラクターが、全国の施設（病院の小児科病棟、障がいがある方々の施設、特別支援学校など）を訪問 東京ディズニーリゾート・アンバサダー 
施設訪問数	2017年度：41施設／2018年度：59施設 2019年度：45施設／2020年度：実施なし 2021年度：実施なし



2019年度の東京ディズニーリゾート・アンバサダーの福祉活動の様子

難病の子どもたちの夢をかなえるサポート （メイク・ア・ウィッシュ オブ ジャパンとの協働）

東京ディズニーリゾート関連

開始	2012年
対象	難病の子どもたち
内容	公益財団法人「メイク・ア・ウィッシュ オブ ジャパン」とともに、「テーマパークに行きたい」「ディズニーホテルに泊まりたい」などの夢をかなえるため、テーマパークチケットやホテル客室などを提供
件数	2017年度：78件／2018年度：88件 2019年度：75件／2020年度：実施なし 2021年度：10件



子どもたちから届いたお手紙

コミュニティに貢献する活動

浦安市内中学校への「ダンス♪出張授業」

開始	2007年度
対象	浦安市の中学1年生、2年生
内容	2007年度に、浦安市内の中学校向けに「出張授業」を開始 2012年度のダンス教育必修化を受け、2013年度より「ダンス♪出張授業」へと改良 - 振付師とダンサーによる授業を通し、地域における子どもたちの育成を支援
参加した子どもたちの数	2017年度：約260名/2018年度：約300名 2019年度：約390名/2020年度：実施なし 2021年度：実施なし
参加した子どもたちの感想 (2019年度)	みんなでより良いダンスをつくり、踊れたのが楽しかった チームワークの大切さがわかった
先生たちの感想 (2019年度)	子どもたちがダンスを通してコミュニケーションの大切さを学び、物事への苦手意識がなくなったように感じた



2019年度の出張授業の様子

OLCグループ職場体験学習プログラム ～We make Happiness～

開始	2005年度
対象	浦安市の中学生
内容	文部科学省が推進するキャリア教育に協力するプログラム 電話対応 防災 ホテルでのベッドメイキング イクスピアリのインフォメーション 映画館の業務 など16種類を体験
参加した 子どもたちの数	2017年度：88名／2018年度：84名 2019年度：86名／2020年度：実施なし 2021年度：実施なし
参加した 子どもたちの感想 (2019年度)	次の行動まで考えながら作業すると、安全で効率的に作業ができると わかった 笑顔とコミュニケーションで仕事がしやすくなる
職場のトレーナーの 感想 (2019年度)	どうやってハピネスを創造するのか伝えたいと思っていたところ、私 たちにも素敵なハピネスを提供してくれた。相手の立場に立つことの 大切さを理解してもらえたことが嬉しく、その重要性を自分たちも再 認識することができた



2019年度の職場体験プログラムの様子

地域イベントへの協力

当社グループは、浦安市が実施するさまざまなイベントに協力しています。イントラネット等を活用し、従業員参加型の地域活動の情報共有をすることで従業員の参加を募り、従業員ボランティアによる市内の清掃活動や、従業員ボランティアによる浦安市内の幼稚園や保育園で行われる運動会などへの協力を行うなど、従業員と地域社会とのつながりを大切にし、地域との共生に努めています。また、ホテルで使用したロウソクを浦安市の福祉センターにて販売用の手作りロウソクとして再利用してもらい取り組みも行っています。

協力している地域イベント	「みんなであそぼう～笑顔いっぱい！夢いっぱい！～」 「浦安市スポーツフェア」 「浦安市民まつり」 「東京ベイ浦安シティマラソン」
--------------	---

* 2020年度、2021年度は感染症対策のため、一部のイベントについては実施または協力なし。



「みんなであそぼう2019～笑顔いっぱい！夢いっぱい！～」

感染症拡大に伴うコミュニティへの支援

2020年3月25日、臨時休校した浦安市の市立小中学校の全児童・生徒に対し、少しでも楽しい気持ちになってもらえるよう、普段テーマパークで販売されている「バイクドチョコレートクランチ」約14,000個を寄付しました。終業式にあわせて児童・生徒へ1個ずつ配布した際には、子どもたちだけでなく、保護者に向けて、「現状が一刻も早く改善され、希望に満ちた楽しい学校生活に戻りますことを心から祈っております」との手紙をお菓子に添えました。

また、2020年5月1日、8日には感染症防止に向けた支援活動の一環で、当時不足していた医療用防護服の代用として活用してもらうため、販売用およびキャスト用として確保していたレインウェアを千葉県に10,000着、浦安市に5,000着提供しました。

浦安市成人式への協力

東京ディズニーリゾート関連

2002年から、浦安市の成人式の会場として東京ディズニーリゾート内の施設を提供しています。2022年1月10日には、東京ディズニーシーの「ブロードウェイ・ミュージックシアター」で浦安市成人式が開催され、1,718名の新成人が参加しました。今年の式典のテーマは「恩〜未来を描く2000の想い〜」。式典では、新成人代表が「自分の思い描く夢に向かって、これまで支えてくださった家族や友人、すべての方々への感謝の気持ちを忘れず、また今までの恩恵を未来の社会に向けて恩返しできるように日々成長していきたいと思います」とスピーチを行いました。



2021年度成人式の様子

大規模災害への支援

取り組み	実績
平成30年7月豪雨に関する取り組み	2018年7月、義援金1,000万円と従業員から集まった募金を日本赤十字社に寄付
北海道胆振東部地震に関する取り組み	2018年9月、義援金500万円と従業員から集まった募金を日本赤十字社に寄付
令和元年台風第15号に関する取り組み	2019年9月、義援金3,000万円と従業員から集まった募金を千葉県に寄付
令和元年台風第19号に関する取り組み	2019年10月、義援金1,000万円と従業員から集まった募金を日本赤十字社に寄付

従業員食堂における寄付つきメニュー(熊本地震、東日本大震災支援)

当社グループは大規模災害への支援として義援金の寄付や小学校の訪問、文房具の寄贈(熊本地震、東日本大震災支援)、復興イベントへの参加(熊本地震支援)や、中学生・高校生との合同演奏会の実施、学校備品等の寄贈(東日本大震災支援)などを行ってきました。

2011年11月から2021年3月まで、毎月2日間、構内7カ所の従業員食堂で「WE ARE ONE 心はひとつ スペシャルメニュー」を提供しました。

この活動は、メニューを選んだ従業員からの30円の寄付金に、会社からの同等額の寄付金を加え、被災地の小学校に、それぞれ必要な備品を寄贈する仕組みです。2021年3月までに、計204校(岩手県、宮城県、福島県、熊本県)への支援を実施しました。寄贈に際しては、従業員の社会貢献活動への参加を促進するため、従業員をボランティアとして募っています。ボランティアの従業員は活動に同行し、みずから手で子どもたちに寄贈品を届けました。

当社従業員からは、「岩手県出身ですが、社会人になってからは、なかなかボランティアに行くこともできていませんでした。今回、子どもたちだけでなく、先生方そして地域の商店の方々の笑顔も見ることができ、自分も力をいただきました」「心打たれるお礼の言葉や笑顔をいただき、復興の希望である子どもたちに贈り物を届けられたことを光栄に思いました」などの感想がありました。(2019年度)

子どもたちは、「僕たちのことを忘れずにいてくれて、ありがとうございます。この先いろいろなことがあっても諦めず、チャレンジして頑張っていきます」と笑顔で話していました。先生からは「地元の商店から寄贈品を購入いただき、子どもたちや学校職員だけでなく、地域の方々も含め嬉しく思っています」とのお言葉をいただきました。(2019年度)



2019年度の従業員訪問の様子

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制一覧

組織形態	監査役会設置会社	
経営管理体制	執行役員制度	
取締役関係	取締役の人数	11名*1
	定款上の取締役の任期	1年
	取締役会の議長	取締役会長*2
	任意の委員会（指名・報酬委員会）	設置している
監査役関係	監査役会の設置の有無	設置している
	監査役の人数	4名*3
社外取締役および監査役関係	社外取締役の人数（うち、独立役員）	4名（4名）
	社外監査役の人数（うち、独立役員）	3名（3名）

*1 定款上の取締役の員数は15名以内となっています。

*2 取締役社長を兼任している場合を除きます。

*3 定款上の監査役の員数は6名以内となっています。

社外取締役・社外監査役の主な状況（2021年度）

		取締役会出席回数	監査役会出席回数
社外取締役*1	花田 力 氏	12/12	—
	茂木 友三郎 氏	12/12	—
社外監査役	米川 公誠 氏 （常勤）	12/12	14/14
	甲斐中 辰夫 氏	12/12	14/14
	三枝 紀生 氏	11/12*2	13/14*2

*1 社外取締役には、上表2名のほか、田尻邦夫氏および菊池節氏が2022年6月29日に就任しています。

*2 取締役会・監査役会に出席いただけない場合には、議事の内容等について適宜報告するとともに、当社の経営について、ご意見・ご助言をうかがっています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数 (2021年度)

役員区分	報酬等の 総額 （百万 円）	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象とな る役員 の員数 （名）
		現金報酬			株式報酬	
		固定報酬	業績連 動報酬	退職慰 労金		
取締役 （うち社外取 締役）	413 (24)	391 (24)	—	—	21 (－)	11 (2)
監査役 （うち社外監 査役）	79 (47)	79 (47)	—	—	—	4 (3)
合計 （うち社外役 員）	492 (71)	470 (71)	—	—	21 (－)	15 (5)

注1：上記には、2021年6月29日開催の第61期定時株主総会終結のときをもって退任した取締役1名を含んでいます。

注2：取締役に対する使用人兼務取締役の使用人分給与は、支払っていません。

注3：当社は、役員賞与を廃止しており、取締役の支給額には役員賞与は含まれていません。

注4：当社は、取締役に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、取締役と株主の一層の価値共有を進めることを目的として、株式報酬として譲渡制限付株式を付与しています。この譲渡制限付株式は、原則として、割当てを受けた日より3年間、譲渡、担保権等の設定その他の処分をしてはならないものとされています。

女性の役職登用状況 (単体)

	2019年度 (2020年3月31日 現在)	2020年度 (2021年3月31日 現在)	2021年度 (2022年3月31日 現在)
管理職に占める女性労働者の割合	203名のうち32名 (15.8%)	199名のうち35名 (17.6%)	194名のうち34名 (17.5%)
取締役に占める女性の割合	10名のうち2名 (20.0%)	10名のうち2名 (20.0%)	10名のうち2名 (20.0%)
執行役員に占める女性の割合	21名のうち3名 (14.2%)	21名のうち3名 (14.2%)	20名のうち3名 (15.0%)

情報開示

IR活動の内容と主な対話方法

ステークホルダー	主な対話方法		2021年度実績
全ステークホルダー	IR資料の開示	決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、決算説明会資料、アニュアルレポート／統合報告書、ファクトブックなどを公式ウェブサイトで公開しています。	適宜更新
株主・投資家	決算説明会の開催	電話説明会などを開催し、決算概要や中期経営計画の進捗状況などについて説明しています。	4回 (四半期に1回)
	個別取材対応	決算説明会のフォローアップやESGに関する個別取材に対応しています。	延べ約430名
	IRカンファレンスへの参加	証券会社主催の国内外IRカンファレンスに参加しています。	10件、 延べ約100名
金融機関	Debt IRの実施	資金調達に伴い、金融機関に対して財務状況や経営戦略などを説明しています。	適宜
従業員	決算発表に関する報告書の配信	決算の内容や戦略の進捗を従業員に伝えるとともに、株主・投資家から得た意見や反応を社員にフィードバックする機会を提供しています。	4回 (四半期に1回)

ステークホルダー・エンゲージメント

お客さまとのコミュニケーション件数

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
16,210件	15,112件	8,128件	14,282件

申告内容別の割合

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
意見・提案	69.8%	74.7%	69.6%	75.3%
賛辞（お褒めの言葉）	30.2%	25.3%	30.4%	24.7%

受け付け方法別の割合

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
電話	46.5%	35.5%	17.1%	16.3%
ウェブフォーム	—	24.4%	48.5%	59.3%
手紙	33.5%	21.2%	14.9%	9.7%
アンケート	10.0%	12.0%	14.7%	9.6%
その他 (総合案内所ほか)	10.0%	6.9%	4.8%	5.1%

方針・規定

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

OLCグループは、企業経営の透明性と公正性を高め、持続的な成長・発展を遂げ、かつ社会的な責任を果たしていくことが重要であると認識しています。このような認識のもと、「内部管理の充実」「経営の透明性の向上」「経営監視機能の強化」に取り組み、継続的にコーポレート・ガバナンスの強化に努めています。今後も企業倫理を尊重した誠実な経営を行うことにより、企業価値を向上させていきます。

体制

コーポレート・ガバナンス体制

監督責任と執行責任の明確化

当社グループの中核である株式会社オリエンタルランドは、執行役員制度により、取締役の役割を「監督」主体として経営の監督機能を強化しつつ、執行役員への権限委譲を通じて意思決定の迅速・適正化を図っています。

取締役会は、取締役11名（うち社外取締役4名）で構成され、原則月1回定期的に開催しており、常勤、非常勤を問わず、監査役も出席しています。

また、業務執行に関する重要事項の決議機関として、経営全体に関する案件を扱う「経営会議」を設置しています。

取締役会の機能の独立性・客観性の強化

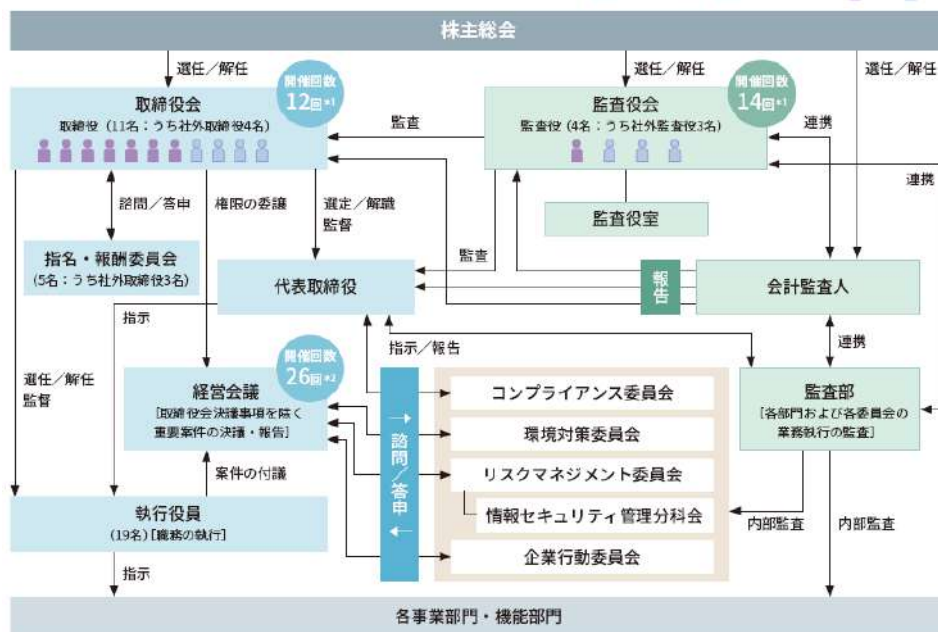
取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役が過半数を占める任意の「指名・報酬委員会」を設置しています。本委員会は、取締役の指名や報酬に係る事案について、その妥当性を審議し、取締役会へ答申しています。なお、取締役の個別報酬額については取締役会より一任された本委員会で決定します。

監査の実効性確保

当社は、組織形態として、「監査役会設置会社」を採用しております。あわせて、「執行役員制度」を導入し、経営の監督機能を強化するとともに、意思決定のさらなる迅速化を図っています。

社外の視点からの意見を受けることで、企業経営の透明性・公正性を確保するため、取締役会は、社外取締役4名を含む取締役11名で構成されています。また、当社監査役4名のうち3名が社外監査役で、客観的かつ独立的な立場からの意見を取り入れることで、監査役監査の実効性を高めています。

さらに、コンプライアンス体制の徹底をはじめとした内部統制システムを整備するための体制として、各種の委員会を設置することで、内部管理体制の充実を図っています。



*1 2021年度実績です。原則1回開催となっています。
*2 2021年度実績です。原則2回開催となっています。

2022年10月現在

●コーポレート・ガバナンス体制一覧 (2022年10月現在)

組織形態	監査役会設置会社	
経営管理体制	執行役員制度	
取締役関係	取締役の人数	11名*1
	定款上の取締役の任期	1年
	取締役会の議長	取締役会長*2
	任意の委員会（指名・報酬委員会）	設置している
監査役関係	監査役会の設置の有無	設置している
	監査役の人数	4名*3
社外取締役および監査役関係	社外取締役の人数（うち、独立役員）	4名（4名）
	社外監査役の人数（うち、独立役員）	3名（3名）

*1 定款上の取締役の員数は15名以内となっています。

*2 取締役社長を兼任している場合を除きます。

*3 定款上の監査役の員数は6名以内となっています。

[監査役]

- 監査役4名のうち3名が社外監査役です。
- 常勤監査役2名は、取締役会だけでなく、経営会議、そのほか監査役が重要と認めた会議・委員会に出席し、意見を述べています。
- 監査方針および監査基本計画に基づき、取締役および従業員からの報告聴取、重要書類の閲覧などを行うとともに、重要会議の審議状況や監査結果などについて監査役の間でも議論を行っています。
- 監査役の職務を補助する監査役室に専任スタッフを置いているほか、社内規定により役職員が監査役に必要かつ適切な情報を適時報告することを定め、監査の実効性の確保に努めています。

[監査部、会計監査人]

- 法令および社内規定の遵守と効率的な業務執行については、内部監査を実施すべく執行部門から独立した監査部を設置し、内部統制の充実を図っています。
- 会計の適正さを確保するため、有限責任あずさ監査法人により監査を受けています。

監査役、監査部、会計監査人は、定例会議のほか、随時連絡・報告の場を設け、連携しつつ監査を実施しています。

財務報告に係る内部統制の推進

財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法に定められた「財務報告に係る内部統制」全体を推進する組織として「内部統制推進会議」を設置し、当社グループの内部統制に関する体制を整備しています。2022年3月31日現在の当社の連結財務報告に係る内部統制は有効であると判断し、外部監査人の監査を経て、内部統制報告書として提出しています。今後も、整備・運用状況の評価を継続して行い、内部統制の強化に努めていきます。

関連情報

[コーポレート・ガバナンス報告書](#)  (652KB)

[内部統制システム構築の基本方針](#)  (280KB)

ガバナンス コンプライアンス

▼ 方針・規定 ▼ 体制 ▼ 活動・パフォーマンス

方針・規定

コンプライアンス体制の徹底

OLCグループ・コンプライアンス行動規範

OLCグループでは、役職員の倫理・法令遵守に関する規範として『OLCグループ・コンプライアンス行動規範』を制定しています。

OLCグループ・コンプライアンス行動規範（2006年4月制定）

OLCグループ役職員は、高い倫理観のもと、法令や社会的規範を遵守し、

- (1) 安全を何よりも優先します。
- (2) 人権を尊重し、差別やハラスメントを防止します。
- (3) 公正、透明な取引を行います。
- (4) 個人情報を含む秘密情報を厳格に管理します。
- (5) 反社会的な勢力に対しては毅然とした対応を行います。

ビジネスガイドライン

当社グループのすべての役職員を対象に、コンプライアンスを実践するための具体的な行動基準として『ビジネスガイドライン』を定めています。『ビジネスガイドライン』の内容は、従業員区分や役割に応じて、冊子を配布したりイントラネット内で閲覧できる環境を整えたりするなどして全従業員に周知しています。

『ビジネスガイドライン』では、「誠実であること」、「真摯であること」を根底におきながら、あらゆる場面で従業員一人ひとりが強い意志を持ってコンプライアンスを実践する必要があると示しています。



ビジネスガイドラインの構成

- 安全の優先（期限管理、職場の安全・環境・健康管理、時間外勤務など）
- 人権の尊重（児童労働・強制労働への関与禁止、人権に配慮した情報発信、あらゆるハラスメント禁止など）
- 公正な取引（お取引先選定のポイント、独占禁止法、下請法の遵守、贈収賄の禁止など）
- 情報の管理（個人情報管理、知的財産の保護、SNS利用の注意点など）
- 反社会的勢力への対応（要求に屈しない姿勢や対処など）

コンプライアンス委員会

会社経営の適法性確保やコンプライアンス精神の徹底を図るための組織として、社長が指名する者を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しています。

役職員の不正行為または法令、定款に違反する重大な事実を発見したときは、必要な調査を行ったうえで、その都度すみやかに、委員長（社長が指名する者）、社長および監査役に報告を行います。

また、相談通報案件について、コンプライアンス委員会、社長および経営会議、取締役会に、定期的に報告することとしています。なお、2021年度は重大な法令違反はありませんでした。

従業員相談窓口

社内と社外に、当社グループにおけるハラスメント、情報管理等のコンプライアンスに関する相談通報窓口を設置しています。

また、雇用区分に応じた相談窓口やOLCグループ会社各社にも従業員相談窓口を設置するなど、従業員が相談しやすい体制を構築しています。

さらに、取引先との関係における当社グループ役職員のコンプライアンス違反およびその疑いを早期に発見する手段としてお取引先さま専用相談窓口を設置しています。

なお、相談通報窓口としての実効性を確保するため、相談者・通報者が匿名にて相談できるなど不利益を被ることがないように社内規定で明記しています。

活動・パフォーマンス

コンプライアンスセミナー

コンプライアンスに関する社員教育を年1回以上実施し、知識と意識の向上を図っています。具体的には、外部講師を招いてのセミナーの開催やEラーニング・グループディスカッション等、すべての雇用区分を対象に、その役割に応じたコンプライアンス教育を継続的に実施しています。

特に管理職に対しては、感度を高める、対話をする、自分ごととして捉えアクションを起こすことを重点に継続的な教育啓発を実施しています。

コンプライアンスアンケート調査

コンプライアンス遵守状況の定点調査および違反状況の実態把握を目的として、定期的に従業員へのコンプライアンスアンケート調査を実施し、継続的なモニタリングを行っています。

方針・規定・体制

リスク管理体制

OLCグループは、『OLCグループリスク管理規程』に基づき、事業活動における幅広いリスクの予防・対応を行っています。平時のリスク管理の推進組織として「リスクマネジメント委員会」を設置し、定期的に保有するリスクを抽出して評価し、「戦略リスク※1」と「運営リスク※2」を特定し、「戦略リスク」は経営戦略部が、「運営リスク」はリスクマネジメント委員会が、それぞれ統括し管理しています。

※1 戦略リスク

事業のサステナビリティに重大な影響を与えるリスク。

※2 運営リスク

事業の遂行に重大な影響を与えるリスク。

なお、経営戦略部ならびにリスクマネジメント委員会は、それぞれのリスクの管理状況を経営会議・取締役会に報告し、リスクマネジメントの実効性を確認しています。

緊急的に事態の収拾を図る必要がある場合、対応方針を決定する組織として、「ECC（Emergency Control Center）」を設置しています。また、当社グループ各社において緊急的に事態の収拾を図るべき事態を認識した場合においても、ECCへのすみやかな状況報告を義務付けています。

また、地震リスクについては、物資・資材、救護計画などを定めた地震対策基本計画に基づき、各組織が取るべき行動を示した対応マニュアルを整備しています。大規模な地震発生時には、株式会社オリエンタルランドの社長を本部長とした「地震対策統括本部」を設置し、対応にあたります。

新型コロナウイルス感染症への対応については、株式会社オリエンタルランドの社長を本部長とした「東京ディズニーリゾート感染症対策統括本部」を設置し、2つのテーマパークの入園者数の制限や運営時間の見直し等、東京ディズニーリゾート運営に関する重要事項の決定を行っています。

ECCが設置される具体的なリスク

地震、火災、台風、雪、雷、停電、事故、食中毒、感染症、テロなど

BCP（事業継続計画）への取り組み

OLCグループは、地震・火災・台風などの緊急時対応を統括する組織ECC（Emergency Control Center）を設置し、災害発生時に人的・物的被害を最小限に抑えて業務を早期に回復する体制を整備しています。なお、2011年3月に発生した東日本大震災以前から大規模災害などが起きた際の業務継続に取り組んでいます。

さらにOLCグループは、1995年1月に発生した阪神・淡路大震災を機に、事業の継続のための手元流動性確保を主な目的として、地震災害等のリスクを意識したリスクファイナンスへの取り組みをこれまで続けてきました。東日本大震災の際もリスクファイナンスによる財務的な備えがあったため、事業を継続し業績の早期回復を支えることができました。

現在は、東日本大震災の経験、経営戦略、事業環境を踏まえ、より長期的かつ安定的な資金の確保を目的として、地震リスク対応型コミットメント期間付きタームローンを導入しています。これにより、地震リスク発生時含め、OLCグループの判断で最大1,500億円の借入が可能となる借入枠を設定しています。なお、M7.9以上の地震発生時には、銀行はOLCグループによる借入に対して期限前弁済の請求ができますが、OLCグループは現金・その他資産・新株予約権から選択して弁済することができます。そのため、新株予約権の行使は、内外環境を考慮したうえで当社の判断により選択した場合に限られるため、極めて限定的です。

特徴

1. 柔軟な手元流動性の確保に加え、長期的な借入が可能
2. 借入枠の設定によりバランスシートへの負担を軽減
3. 弁済方法として、現金やその他資産、新株予約権をOLCグループが選択可能

期間	借入枠は2019年3月13日より5年間の設定 借入実施後は、最長2079年3月まで借入可能＊ ＊2024年3月13日以降は、OLCグループ判断により現金にて期限前弁済が可能
資金調達額	最大1,500億円 地震リスク発生時に、OLCグループが運転資金に必要と判断した金額を調達
コミットメントフィー	1,500億円の借入枠に対して0.20%（年率）



十分な調達額かつ低コストでヘッジが可能

地震リスク対応型コミットメント期間付きタームローン



情報セキュリティ管理体制

当社グループは、情報管理に関する基本的な考え方を『OLCグループ情報セキュリティ基本方針』に示しています。また、具体的な行動指針を『OLCグループ情報セキュリティポリシー』で明確にし、同ポリシーに則って情報セキュリティ管理体制を整備しています。また、情報の管理を統括する組織として、リスクマネジメント委員会に総務部担当役員を分科会長とした「情報セキュリティ管理分科会」を設置し、「OLCグループ情報セキュリティポリシー」の遵守状況の確認、従業員への教育案・啓発推進案の策定など、情報セキュリティ管理レベルの向上を推進しています。

このほか2013年1月に、ソーシャルメディア上での情報管理や情報発信に関するルールを定めた『OLCグループソーシャルメディアガイドライン』を制定しました。このガイドラインをもとに、ソーシャルメディアも含めた情報セキュリティ管理レベルの向上を図っています。

OLCグループ情報セキュリティ基本方針（2005年3月制定）

1. OLCグループは、OLCグループの事業活動に関わるすべての情報（以下「情報資産」という。）に対して保有者、情報資産の価値に基づく重要度、機密度のレベルおよびアクセス権を定め、適切な管理を行います。
2. OLCグループは、OLCグループ各社が情報資産の管理のために行うべき対応および役職員として取るべき行動を具体的に示すものとして「OLCグループ情報セキュリティポリシー（以下「ポリシー」という。）」を制定します。
3. OLCグループおよびその役職員は、情報資産の管理および取り扱いに関し、関連諸法規を遵守します。
4. OLCグループは、情報資産が情報システムやネットワークにより処理・保持される場合、適切な技術的セキュリティ対策を施します。
5. OLCグループは、役職員に対して情報セキュリティ管理を周知徹底するため、計画的に教育・研修を行います。
6. OLCグループは、本基本方針およびポリシー等のドキュメント類や管理手法に関する再評価、遵守状況の監視を継続して行います。

さらに当社グループでは、お客さまの個人情報の保護を徹底し、個人情報取り扱い状況について、定期的に自己点検および他部署による監査を実施しています。

＞ [株式会社オリエンタルランドのプライバシーポリシー](#)

＞ [東京ディズニーリゾート事業のプライバシーポリシー](#) 

ガバナンス 情報開示

▼ 方針・規定・体制 ▼ 活動・パフォーマンス

方針・規定・体制

基本姿勢

OLCグループは、すべてのステークホルダーに対し、積極的な情報開示を行っています。金融商品取引法などの情報開示に関する各種法令や、東京証券取引所の定める適時開示規則を遵守することはもちろんのこと、当社グループの事業活動を理解・評価するために必要と思われる情報をニュースリリースやホームページ、説明会などさまざまな方法で、公正かつ適時・適切に開示しています。

このような透明性の高い情報開示を行うことで、ステークホルダーとの相互理解と信頼の形成を図り、当社グループの経営姿勢のひとつである「対話する経営」を実践しています。さらに、ステークホルダーからいただいた意見や評価は、定期的に経営層に報告され、経営に活用されています。

ネガティブ情報の開示

当社グループは、コンプライアンスや安全・品質管理の徹底に努めていますが、それでもなお防止できなかったケースなどについては、ニュースリリースなどを通じて迅速な情報開示を実施しています。今後も、ネガティブ情報についても、適時・適切な情報開示を実施していきます。

活動・パフォーマンス

OLCグループのIR活動

IR活動の内容と積極的な情報開示、社内へのフィードバック

当社では、経営トップおよび管掌役員・担当役員・部長をサポートする8名（2022年10月1日現在）の専従スタッフが、常に情報開示の透明性・迅速性の向上を図り、四半期ごとに行う決算説明会の資料などについて、わかりやすい開示に努めています。

経営陣と株主・投資家の皆さまとのコミュニケーション機会を重要と考え、株主・投資家の皆さまとの意見交換会、証券会社主催の国内外カンファレンスへの参加なども行っています。

また、株主・投資家の皆さまから寄せられた決算やESGへの取り組み等に対するご意見、ご要望、評価につきましては、経営陣への報告にとどまらず、従業員に向けても定期的にフィードバックすることで、経営の改善や活用につなげるよう努めています。

ステークホルダー	主な対話方法		2021年度実績
全ステークホルダー	IR資料の開示	決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、決算説明会資料、アニュアルレポート／統合報告書、ファクトブックなどを公式ウェブサイトで公開しています。	適宜更新
株主・投資家	決算説明会の開催	電話説明会などを開催し、決算概要や中期経営計画の進捗状況などについて説明しています。	4回 (四半期に1回)
	個別取材対応	決算説明会のフォローアップやESGに関する個別取材に対応しています。	延べ約430名
	IRカンファレンスへの参加	証券会社主催の国内外IRカンファレンスに参加しています。	10件、 延べ約100名
金融機関	Debt IRの実施	資金調達に伴い、金融機関に対して財務状況や経営戦略などを説明しています。	適宜
従業員	決算発表に関する報告書の配信	決算の内容や戦略の進捗を従業員に伝えるとともに、株主・投資家から得た意見や反応を社員にフィードバックする機会を提供しています。	4回 (四半期に1回)

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダー・エンゲージメントの考え方

当社グループは、お客さま、従業員、子ども、株主・投資家、スポンサー企業、お取引先、ライセンサー・提携先、協働先、地域社会、行政・自治体の皆さまとの直接的な対話を重視して、日々の事業活動を推進しています。ステークホルダーに対する適切で開かれた情報開示と双方向でのコミュニケーションを大切にすることで、事業活動を進化させ、持続可能な社会に資する活動を行います。

▶ [ステークホルダー・エンゲージメント【2030のKGI】](#)

ステークホルダー・エンゲージメント※の目的

ステークホルダーの皆様との双方向のコミュニケーションを通じて得たご意見を包括して経営層に報告し、経営に反映することを目指します。

※ステークホルダー・エンゲージメント：

企業が社会的責任を果たしていく過程において、相互に受け入れ可能な成果を達成するために、対話などを通じてステークホルダーと積極的にかかわりあうプロセス（日本経団連企業行動憲章より）

ステークホルダー・エンゲージメント分科会での検討進捗

2021年7月に発足した「企業行動委員会」は、経営会議の諮問機関であり、委員長である経営戦略本部長（取締役副社長執行役員）の責任のもと、ダイバーシティ＆インクルージョン、サプライチェーン・マネジメント、ステークホルダー・エンゲージメントに関する横断的な検討を行っています。

本企業行動委員会の傘の下で定期的に開催されるステークホルダー・エンゲージメント分科会において、企業における対外的なステークホルダー・エンゲージメントを整理するための手段の1つとして、企業への影響度・依存度という軸でより経営への反映が重要なステークホルダーを分類しています。また、潜在的なリスクとして、十分なステークホルダー・エンゲージメントが行われない場合のレピュテーションリスクや経営判断に影響を与える可能性などについての議論や、よりエンゲージメントを強化するための対策などの検討を行っています。

各ステークホルダーに関連が深い部門や拠点が窓口・責任者となり、ステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを通じたエンゲージメントを行うことを目指します。

エンゲージメントの結果は、関連部門はもとより必要に応じて[サステナビリティ推進会議](#)、企業行動委員会、ステークホルダー・エンゲージメント分科会等の各会議体でも共有し、さらなる改善を図っていくほか、WEBサイトやサステナビリティレポート等を通じた情報開示に努め、計画・実行・評価・改善の継続的なサイクルを回します。



主なステークホルダーとのコミュニケーション事例

【お客さまとのコミュニケーション】

「お客さまの声」は貴重な情報であり、いただいた声を全社で共有・分析・活用し、商品やサービスの改善や開発などに活かし、お客さまによりご満足頂くことを目指します。

(東京ディズニーリゾートのお客さま対応)

- 様々な窓口や対応方法（電話/チャット/メール/手紙/WEBサイト）を設け、海外の方や、聴覚に障がいのある方も含めた多様なお客さまの声を広く受けられる体制を整えています。
- お客さまから寄せられる声は、キャストの接客に関するもの、園内のルールや手順、施設や環境、販売・提供している商品に関するものなど、多岐にわたっています。それらは主管部門であるCS推進部にて取りまとめられ、社内イントラネットや日々のミーティング等を通じて社内にも共有されています。また、掲示物や配布物などでも従業員に共有をされています。
- いただいたお声のうち、複数の部門を跨いで改善策の協議が必要なものについては、関係部門が集まるCS推進委員会にて議論を行い、改善や事業活動への反映を行っております。

-エンゲージメント事例

東京ディズニーリゾート・インフォメーションセンター&商品ゲストサービス窓口 随時

- ゲストご相談室 随時
- ゲストコメント（施設に直接寄せられたご意見） 随時
など

-主たる責任部門及び問合せ窓口

東京ディズニーリゾート・インフォメーションセンター

【株主・投資家とのコミュニケーション】

株主・投資家の皆さまとの意見交換会、証券会社主催の国内外IRカンファレンスへの参加、個人投資家や証券会社の営業員向けの会社説明会などを行っています。

当社グループの事業活動を理解・評価するしていただくために必要と思われる情報を、ニュースリリースやWEBサイトホームページ、説明会などさまざまな方法で、公正かつ適時・適切に開示しています。

このような透明性の高い情報開示を行うことで、ステークホルダーとの相互理解と信頼関係の形成を図り、当社グループの経営姿勢のひとつである「対話する経営」を実践しています。さらに、ステークホルダーからいただいた意見や評価は、定期的に経営層に報告し、経営に活かされています。

-エンゲージメント事例

- 決算説明会の開催 年4回
- 国内外IRカンファレンスへの参加、投資家向けイベントやロードショー、スモールミーティング等の実施、投資家面談対応 随時
- 決算説明会資料/ファクトブック/統合報告書など投資家向けツールの発行 随時
- 株主総会の開催 年1回
など

＜ 情報開示

＜ 株主・投資家の皆様へ

-主たる責任部門及び問合せ窓口

総務部・経理部 IRグループ

【従業員とのコミュニケーション】

従業員のエンゲージメントを高め、意欲的に仕事に取り組めるよう、従業員の働きがい向上のための取り組みを行っていきます。

＞ ESGマテリアリティ_従業員の幸福

＞ 企業風土とES活動

-主たる責任部門及び問合せ窓口

人事本部

【子どもとのコミュニケーション】

これまで実施してきた子どもを対象にした事業活動と社会貢献活動において、子どもへのアプローチを強めることで、活動の進化に繋げていきます。

＞ ESGマテリアリティ_子どものハピネス

＞ 社会貢献活動

-主たる責任部門及び問合せ窓口

主管分野の担当部門

【NPO・NGO・有識者とのコミュニケーション】

企業市民として、NPO・NGOと連携し、次世代を担う子どもたちの育成・支援に努め、持続可能な社会に貢献していきます。

-エンゲージメント事例

- ESGの専門家2名との8つのマテリアリティとなる領域に関するダイアログを実施（2020年度）

＞ 人権方針のダイアログ実施（2021年度実施）

-主たる責任部門及び問合せ窓口

サステナビリティ推進部・社会活動推進部

【地域社会とのコミュニケーション】

企業市民として、地域社会に対する「ハピネス」の創出に努め、地域社会のさらなる活性化に貢献していきます。

-エンゲージメント事例

浦安市内で実施するイベントへの協力

- 浦安市成人式 年1回
- 浦安市内中学校への職場体験プログラム 年2回

-主たる責任部門及び問合せ窓口

社会活動推進部

【行政自治体とのコミュニケーション】

事業と関わりのある行政組織への参画や意見交換などを通じて連携し、まちづくりに貢献していきます。

-エンゲージメント事例

- 委員会、協議会への参加

-主たる責任部門及び問合せ窓口

総務部・社会活動推進部

社外からの評価

OLCグループのサステナビリティに関する、外部機関からの評価・表彰についてご紹介します。

社会的責任投資（SRI）

Dow Jones Sustainability Indices（DJSI）Asia Pacific Index

2020年から、株式会社オリエンタルランドは、世界の代表的な ESG 投資指標である「Dow Jones Sustainability Indices（DJSI）Asia Pacific Index」（以下、DJSI Asia Pacific）の構成銘柄に選定されています。

「DJSI Asia Pacific Index」は、米国の S&P Dow Jones Indices 社とスイスの RobecoSAM 社が共同で開発した株式指数で、ESG の側面から企業の持続可能性（サステナビリティ）を評価し、アジア・太平洋地域における総合的に優れた企業が選定されます。

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**

Powered by the S&P Global CSA

＞ 詳細はこちら 

FTSE4Good Index Series

2015年から、当社は、「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄に選定されています。

「FTSE4Good Index Series」は、環境、社会、ガバナンス（ESG）に関する世界基準を満たす企業を構成銘柄とした株価指数で、ロンドン証券取引所が100%出資する独立企業 FTSE Russell により開発されたものです。



FTSE4Good

＞ 詳細はこちら 

FTSE Blossom Japan Index

2017年から、当社は、「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されています。

「FTSE Blossom Japan Index」は、ESG について優れた対応を実践している日本企業のパフォーマンスを測定するために設計された株価指数です。国連の持続可能な開発目標（SDGs）を含む既存の国際基準から、「FTSE4Good」の組み入れ基準を使用して作成されています。



FTSE Blossom
Japan

＞ 詳細はこちら 

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

2022年から、当社は「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されています。

「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。また低炭素経済への移行を促進するため、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、TPI（Transition Pathway Initiative）経営品質スコアにより改善の取り組みが評価される企業のみを組み入れています。



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

[詳細はこちら](#)

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

2017年から、当社は、「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されています。

「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」は、米国MSCI社が算出・公表している株価指数で、業種内でESG評価に優れた企業を選別して構築されています。

**2022 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数**

[詳細はこちら](#)

MSCI日本株女性活躍指数

2017年から、当社は、「MSCI日本株女性活躍指数」の構成銘柄に選定されています。「MSCI日本株女性活躍指数」は、業種内で性別多様性に優れた企業を対象に構築されています。

**2022 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)**

[詳細はこちら](#)

* MSCI指数への当社の組み入れ、および本ウェブサイトにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名称の使用は、MSCIまたは関連会社による株式会社オリエンタルランドへの後援、推奨、広告宣伝ではありません。

MSCI指数は、MSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCI指数の名称およびロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標もしくはサービスマークです。

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

2018年から、当社は、「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。

「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」は、環境情報の開示状況や炭素効率性（売上高あたり炭素排出量）の水準に着目して構成銘柄のウェイトを決定する指数です。



受賞、評価等

証券アナリストによるディスクロージャー優良企業に選定

当社は、経営陣のIR姿勢等が評価され、公益社団法人日本証券アナリスト協会が主催する2022年度「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定（広告・メディア・エンターテインメント部門）」対象24社のうち、第1位の優良企業に4年連続で選定されました。

[＞ 詳細はこちら](#)

ディスクロージャー
2022年度 優良企業

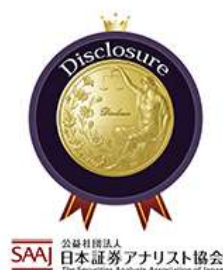


過去の受賞、評価等

証券アナリストによるディスクロージャー優良企業に選定

当社は、経営陣のIR姿勢等が評価され、公益社団法人日本証券アナリスト協会が主催する2021年度「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定（広告・メディア・エンターテインメント部門）」対象21社のうち、第1位の優良企業に3年連続で選定されました。

ディスクロージャー
2021年度 優良企業



当社は、経営陣のIR姿勢等が評価され、公益社団法人日本証券アナリスト協会が主催する2020年度「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定（広告・メディア・エンターテインメント部門）」対象18社のうち、第1位の優良企業に選定されました。

ディスクロージャー
2020年度 優良企業



当社は、経営陣のIR姿勢等が評価され、公益社団法人日本証券アナリスト協会が主催する2019年度「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定（広告・メディア・エンターテインメント部門）」対象17社のうち、第1位の優良企業に選定されました。

ディスクロージャー
2019年度 優良企業



[＞ 詳細はこちら](#)

地球温暖化防止活動環境大臣表彰

当社は、東京ディズニーランドと東京ディズニーシーにおける、「電力見える化システム」を活用した組織的な節電活動が評価され、環境省主催の「平成30年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰（対策活動実践・普及部門）」を受賞しました。

平成30年度 地球温暖化防止活動 環境大臣表彰



パートタイム労働者活躍推進表彰

当社は、厚生労働省主催の「平成 28 年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰」において、「最優良賞（厚生労働大臣賞）」を受賞しました。



編集方針

編集方針

OLCグループのサステナビリティ情報は、以下のような体系となっています。



「サステナビリティ情報」(Web&PDF)

当社グループのサステナビリティを、方針・規定、体制、活動・パフォーマンスの枠組みで、網羅的に報告しています。

東京ディズニーランドと東京ディズニーシーは政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」を踏まえて作成された「遊園地・テーマパークにおける新型コロナウイルス感染拡大予防ガイドライン」に沿った対策を講じることに加え、行政機関からの指導のもと、ゲストの皆さまとキャストの健康と安全の確保を最優先に運営しております。

感染症拡大の影響により、サステナビリティに関連するプログラムの内容に変更が生じていたり、今後変更が生じることがあります。

健康と安全のための基本的な考え方、施設の休止情報につきましては[東京ディズニーリゾート・オフィシャルウェブサイト](#)  でご確認ください。

統合報告書



ESGマテリアリティを中心に非財務情報を掲載しています。

[統合報告書はこちら](#)  (5,583KB)

「OLCグループサステナビリティレポート2022」の報告範囲

主に、当社グループ全体の取り組みについて報告しています。株式会社オリエンタルランドやグループ会社の取り組みなどを報告している箇所では、その旨を記述しています。本レポートに記載されている東京ディズニーリゾート関連のサステナビリティの取り組みは、すべてディズニー・エンタプライゼズ・インクのライセンスを受けて東京ディズニーリゾートを経営・運営する会社として当社が実行・管理するものです。

テーマパークの取り組みを中心に紹介しており、テーマパーク事業は当社グループの事業領域のうち売上高構成比80%以上を占めています。また、当社グループが運営する東京ディズニーリゾート各施設の取り組みについては、以下の通り表記しています。

報告対象の組織・施設の範囲	表記方法
OLCグループ全体の取り組み	OLCグループまたは当社グループ
株式会社オリエンタルランド単体の取り組み	株式会社オリエンタルランドまたは当社
東京ディズニーリゾート®の取り組み 東京ディズニーランド® 東京ディズニーシー® ディズニーアンバサダーホテル® 東京ディズニーシー・ホテルミラコスタ® 東京ディズニーランド®ホテル 東京ディズニーセレブレーションホテル® 東京ディズニーリゾート・トイ・ストーリー®ホテル イクスピアリ® ボン・ヴォヤージュ ディズニーリゾートライン 舞浜アンフィシアター	東京ディズニーリゾート
東京ディズニーランドと東京ディズニーシーの取り組み	テーマパーク
東京ディズニーランド、東京ディズニーシー個別の取り組み	東京ディズニーランド または東京ディズニーシー

* 当社グループは、ディズニー・エンタプライゼズ・インクとライセンス契約を結び、東京ディズニーランド、東京ディズニーシー、ディズニーホテル、ディズニーリゾートラインを経営・運営しています。

本レポートは、当社グループのサステナビリティについてまとめたものです。

The Walt Disney CompanyのCSRについては、下記をご参照ください。

> [The Walt Disney Company Corporate Citizenship](#) 

「OLCグループサステナビリティレポート2022」の報告期間

主に、2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）の取り組みを報告していますが、継続的な取り組みや特徴的な取り組みなどについては、この期間前後の活動についても記述していることがあります。

発行時期

2022年10月

発行者

株式会社オリエンタルランド
経営戦略本部サステナビリティ推進部

サステナビリティレポート記載内容に関するお問い合わせ窓口

こちらの窓口からのお問い合わせは、OLCグループサステナビリティレポートの記載内容についてのみ受け付けしております。

- 東京ディズニーリゾートに関するお問い合わせは[こちら](#)  からお願いいたします。
- お問い合わせの内容により、返信までに日数がかかる場合がございます。
- 返信は平日10:00～17:00の間で行います。また、内容によっては返信できないこともございます。
- このメールアドレスからパッケージやディズニーホテル、レストランなどの予約変更やキャンセルはお受けいたしかねます。東京ディズニーリゾートオンライン予約・購入サイトから操作をお願いいたします。
- ご連絡いただいたアドレス宛てに返信メールをお送りいたします。返信用アドレス（sustainability@olc.co.jp）からのメールを受信できるよう、設定をお願いいたします。
- お客さまからいただく個人情報は、お問い合わせ・ご質問への回答、情報提供のために使用させていただきます。
- お客さまからいただく個人情報は、株式会社オリエンタルランドの「[プライバシーポリシー](#)」に基づき、お取り扱いいたします。
- 弊社からの回答内容を転用、二次使用することは固くお断りいたします。

Eメール: sustainability@olc.co.jp

Disney scenes

©Disney.All Rights Reserved.

©Disney/Pixar. All rights reserved.

OLCグループについて

OLCグループの事業

OLCグループは、テーマパーク、ホテルなど、人々の心に潤いと活力を提供する“心の活力創造”につながる事業を展開しています。

OLCグループの事業分野・内容

事業分野	会社名	主な事業内容	施設名
テーマパーク事業	株式会社オリエンタルランド	テーマパークの経営・運営	東京ディズニーランド 東京ディズニーシー
	株式会社舞浜コーポレーション	事務サービス代行業、マッサージ業	
	株式会社フォトワークス	写真業	
	株式会社デザインファクトリー	販促物ならびに商品の企画、デザイン、制作	
	株式会社リゾートコスチューミングサービス	コスチュームの貸出、クリーニング業	
	株式会社MBM	清掃および警備	
	株式会社Mテック	テーマパークのメンテナンス	
ホテル事業	株式会社ミリアルリゾートホテルズ	ホテルの経営・運営	ディズニーアンバサダーホテル
			東京ディズニーシー・ホテルミラコスタ
			東京ディズニーランドホテル
			東京ディズニーリゾート・トイ・ストーリーホテル
	株式会社ブライトンコーポレーション		東京ディズニーセレブレーションホテル
			京都ブライトンホテル
			浦安ブライトンホテル 東京ベイ
			ホテルブラントンシティ大阪北浜

その他の事業	株式会社オリエンタルランド	舞浜アンフィシアターの経営	舞浜アンフィシアター
	株式会社イクスピアリ	舞浜アンフィシアターの運営	
		イクスピアリの経営・運営	イクスピアリ
	株式会社舞浜リゾートライン	モノレールの経営・運営	ディズニーリゾートライン
	株式会社グリーンアンドアーツ	植栽メンテナンス	
	株式会社バイフードサービス	グループ内従業員食堂の運営	
	株式会社オリエンタルランド・イノベーションズ	ベンチャー企業等への出資および支援活動 当社グループとの協業促進	

* 2022年10月1日現在

以下の事業はディズニー・エンタプライゼズ・インクとライセンス契約を結び、経営・運営しています。

ディズニーテーマパークの経営・運営	ディズニーホテルの経営・運営	その他
東京ディズニーランド 東京ディズニーシー	ディズニーアンバサダーホテル 東京ディズニーシー・ホテルミラコスタ 東京ディズニーランドホテル 東京ディズニーセレブレーションホテル 東京ディズニーリゾート・トイ・ストーリーホテル	ボン・ヴォヤージュ ディズニーリゾートライン