



OLCグループ
CSR レポート 2013

ダイジェスト ● 2013年9月



このレポートについて

「OLCグループ CSR レポート 2013 ダイジェスト」は、OLCグループのCSR(企業の社会的責任)活動のエッセンスを、ステークホルダーの皆さまにご報告するものです。

特集記事では、東京ディズニーリゾート開園30周年に際し、OLCグループのこれまでのCSR活動について、取り組みに携わってきた社員の声を交えながらご紹介しています。

続いて、OLCグループCSR方針にある5つの「大事にしたいこと」(誠実な企業活動、従業員に関わる取り組み、お客さまと社会に向けた取り組み、社会貢献活動、環境活動)に沿って、個々の活動をご報告しています。通読していただければ、OLCグループのCSR活動の全体像が掴めるように、記載内容を整理しました。

編集にあたっては、コンパクトかつ平易にまとめ、より多くの方々にお読みいただけるよう努めました。詳しい活動内容に興味をお持ちの方は、ウェブサイト上の「CSR情報」をご参照ください。

●より詳しくは ● <http://www.olc.co.jp/csr/>

■ 報告範囲

主に、OLC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単体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CSR活動は、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株式会社オリエンタルランドが実行・管理するものです。

■ 報告期間

主に、2012年度(2012年4月1日～2013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。

■ 参考ガイドライン

GRI サステナビリティ レポートینگ ガイドライン 3.1 版

Disney scenes ©Disney Enterprises, Inc.

目次

OLCグループのCSR.....	1
トップメッセージ.....	2
特集:東京ディズニーリゾート30年のあゆみとともに.....	3
東日本大震災に関する取り組み.....	11
5つの「大事にしたいこと」への取り組み	
社会からの信頼につながる誠実さ.....	12
新たな感動を創造する活力あふれる人材.....	16
お客さまと社会にひろがるハピネス.....	18
未来をひらく子どもたちの笑顔.....	20
かけがえのない地球環境への思いやり.....	22

* 所属・担当は2013年9月現在のものです。

* 本レポートは、OLCグループのCSR活動をまとめたものです。
The Walt Disney CompanyのCSR活動については、下記をご参照ください。
<http://thewaltdisneycompany.com/citizenship>

報告対象の組織・施設の範囲

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
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® ディズニーアンパサダーホテル® 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 イクスピアリ® 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

* OLCグループは、ディズニー・エンタプライゼズ・インク(ディズニー社)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。

OLCグループのCSR

OLCグループのCSR

夢、感動、喜び、やすらぎを提供し続ける企業として、「心豊かな社会、夢あふれる未来」の実現に寄与したいと考えています。そのために、5つの「大事にしたいこと」に取り組んでいくこと、それが、私たちのCSR（企業の社会的責任）活動です。

OLCグループのステークホルダー

お客さま、従業員、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、行政といったすべてのステークホルダーとの良好な関係が重要だと考えています。

CSRの推進体制と中期計画

株式会社オリエンタルランドにCSRを主管する組織として「社会活動推進部」を置いています。社会活動推進部は、各部門やグループ会社と連携しながら、OLCグループ全体のCSR活動を推進しています。

また、「OLCグループCSR方針」に基づく2013年度までの中期計画に沿って、5つの「大事にしたいこと」のそれぞれについて目標を設定し、達成に向けて取り組んでいます。

さらに、ISO26000に照らして課題や今後の方向性を検討し、中期計画に反映させています。

OLCグループCSR方針

OLCグループのCSRは、心豊かな社会、夢あふれる未来を目指して、
5つの「大事にしたいこと」に取り組んでいきます

かけがえのない 地球環境への思いやり

かけがえのない地球環境を
次の世代につないでいくために
環境への配慮を事業活動の前提として
環境課題に真摯な姿勢で
取り組んでいきます

未来をひらく 子どもたちの笑顔

子どもたちの笑顔から広がる家族や地域の絆
ひいては心豊かな社会のために
企業市民として、子どもたちを育み、支える
社会貢献活動に取り組んでいきます



お客さまと 社会にひろがるハピネス

お客さまの社会的視点・ニーズを意識した事業活動により
お客さま、そして社会にさらなるハピネスを提供していきます

社会からの信頼につながる誠実さ

健全な事業活動とマネジメント、
社会・地域との共生や
開かれたコミュニケーションなど、
企業として誠実であり続けることで
社会からの信頼を築いていきます

新たな感動を創造する 活力あふれる人財

新たな感動を創造するために、
一人ひとりが社会に視野を広げ、
ポテンシャルを最大限に発揮できるよう支援します

TOP MESSAGE

「心豊かな社会、夢あふれる未来」の実現に貢献していきます。

Q 東京ディズニーリゾートが30周年を迎えましたが、どのような心境ですか。

この30年間、当社グループは、お越しいただくすべてのゲストの皆さまに最高のハピネスを提供することを目指して、東京ディズニーリゾートを進化させ続け、これまでに5億7,000万人を超えるゲストの皆さまをお迎えすることができました。このような大きな節目の年を迎えるにあたり、これまで支えてくださったステークホルダーの皆さまに心から感謝するとともに、これまでの歴史に胡坐をかくことなく、これからも社会とともに成長し、東京ディズニーリゾートをさらに進化させていかなければいけないと決意を新たにしております。

Q OLCグループならではのCSRについて教えてください。

OLCグループがCSRの取り組みを通じて成し遂げたいことは、「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供する企業として、事業活動そして事業と親和性の高い社会貢献活動を通じて「心豊かな社会、夢あふれる未来」をつくることであり、それがサステナブルな社会の実現に貢献するものと捉えております。

それを実現すべく、CSR方針で示している5つの「大事にしたいこと」を礎として、さまざまな社会的課題を見据え、社会からの要請やお客さまの声に耳を傾けながら、当社グループならではのCSRを推進しています。

具体的には、常にステークホルダーの皆さまと対話し、良好な関係を築きながら、安全・安心の確保をはじめ誠実な企業活動を継続していくことであり、当社グループの強みである「人財育成」など従業員に関わる取り組み、お客さまと社会に向けた取り組み、社会貢献活動、環境活動にもそれぞれ注力しております。また東日本大震災被災地に向けても、当社グループとして、できる限りの支援を行っております。

Q OLCグループのCSRは、今後、社会にどのようなハピネスを届けていくのでしょうか。

東京ディズニーリゾートにおいて、ノーマライゼーションの取り組みなど、ゲストの皆さまの社会的視点・ニーズを反映した取り組みを継続していきます。また、新たに、ゲストの皆さまにご協力いただき、東京ディズニーリゾート内だけではなく、ひろく社会にハピネスを共有していきたいと考えております。クリスマス時期に販売を予定している売上の一部を寄付する仕組みを取り入れた寄付つき商品もその一例であり、この取り組みにより、東京ディズニーリゾートを介して、ゲストの皆さまとともに、社会をより良くすることにつなげていきたいと考えております。

Q ステークホルダーへのメッセージをお願いします。

東京ディズニーリゾートが提供する「ハピネス」という価値は、目に見えるものではありませんが、いつの世でも求められる普遍的なものだと考えております。30周年を迎えたこの事業を、次の50年、そして100年と持続し、発展させていきたいと思っております。これからも、「心豊かな社会、夢あふれる未来」の実現に向けて、一步一步着実にCSR活動を進めてまいります。



代表取締役社長(兼)COO
上西 京一郎



東京ディズニーランド開業

1983



東京ディズニーシー開業

2001

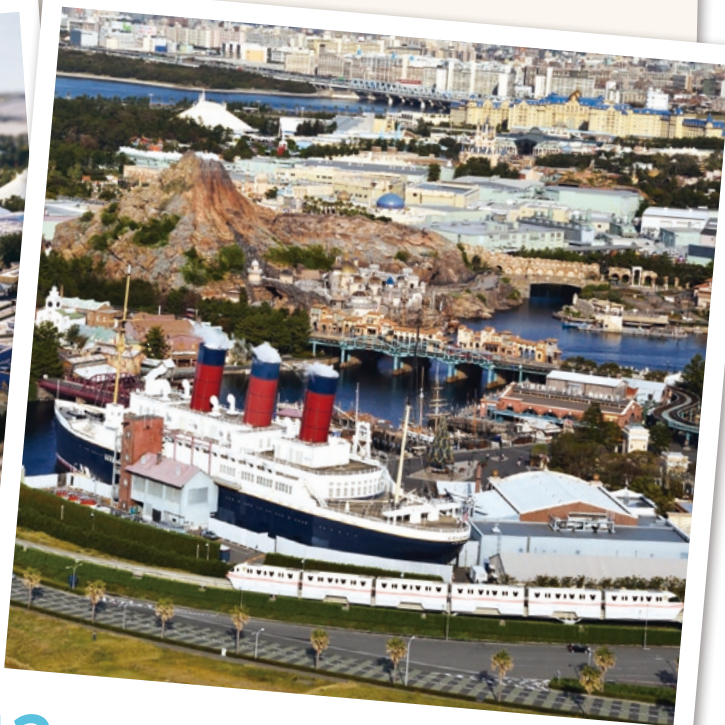


特集

東京ディズニーリゾート

30年のあゆみとともに

1983年4月15日にグランドオープンした東京ディズニーランド。その後、東京ディズニーシー、ディズニーホテル、複合型商業施設、モノレールなどの施設も加わり、「東京ディズニーリゾート」として大きく成長を遂げました。ここでは、30周年を迎えた東京ディズニーリゾートが、一貫した姿勢で取り組んできたCSR活動のあゆみをご紹介します。



2013

開園時から変わらない 安全への想い

東京ディズニーリゾートにおいて最も重要な責任、それは「すべてのゲストに心から安心して楽しんでいただくこと」です。東京ディズニーランドが開園した30年前には32だったアトラクション数は、現在2つのテーマパークあわせて79に増えました。アトラクションを安全に運行するために、メンテナンスとオペレーションが連携し、ハード、ソフトの両面から、人財教育や手順を着実に実行できる仕組みの構築に取り組んでいます。ここでは、メンテナンスの監査を担当する安全監理室とオペレーションの監査を担当する運営監理部の両責任者による、安全への取り組みについての対談を紹介します。

メンテナンスとオペレーションが連携している 「安全、安心」なテーマパーク

運営本部 運営監理部長
宮田 尚

1982年入社。運営部に所属し、アトラクションの運営やアトラクションの開発に携わる。東京ディズニーシー建設時には、建設管理にも携わる。2010年より現職。

技術本部 安全監理室長
中原 丈夫

1988年入社。整備部にてメンテナンス、技術本部にてアトラクションの建設、技術検討業務や設計に携わる。2009年より現職。

中原 東京ディズニーリゾートの安全に関するポリシーの根底は、開園当時から一切変わっていません。すべてのゲストに心から安心して楽しんでいただく、というものです。そのために、施設のメンテナンスを監査する安全監理室と、オペレーションを監査する運営監理部が、一体となって安全の確保に取り組んでいます。

宮田 両部門はソフトとハードの両面から安全を追求していますが、それぞれの部門の垣根を越えた取り組みも行っています。例えば新規アトラクション導入時には、両者が協力して安全性の確認をしています。30年間、この密接な関係は変わっていません。

中原 この30年で変わったこともあります。アトラクションは時代とともに変化を続け、また社会の安全に対する関心が高まっています。

安全監理室では、ハードの側面から基準に沿ったアトラクションのメンテナンスが確実に実施されているかを監査、検証し、安全であることを証明しています。

宮田 変化と言えば、ゲストの楽しみ方も変わってきたように感じます。ゆっくりくつろぎたいゲストがいる一方、アクティブに楽しむゲストも増えています。オペレーションの担当者には、予想を超えるゲストの動きに対して臨機応変な対応が求められるのです。そんな中、オペレーションを確実に実行するために最も重要なのが、人財教育です。運営監理部では、キャストへの安全確認の手順を徹底し、定期的な監査も実施しています。

中原 メンテナンスにおいても、人財育成は重要です。これまで蓄積してきた技術とノウハウを「見える化」し、若い世代に継承できるような取り組みを行っています。

また 30 年間積み重ねている日々の安全確保の取り組みと並行して、2006 年から、安全バーの改善などアトラクションの拘束性の向上、ステーションエリアにおける乗降中の安全性を高めるためのゲート導入などのさまざまな施策を、安全 5 カ年計画として推進しました。

宮田 両部門で推進してきた安全 5 カ年計画はひとまず



完遂しましたが、今後も、課題を抽出し見直す取り組みを継続していかなくてはなりません。そして、これまで築き上げてきた基準や手順を一人ひとりが真摯に受け止め、着実に実行していくことが重要になります。そのために、オペレーションとメンテナンスの

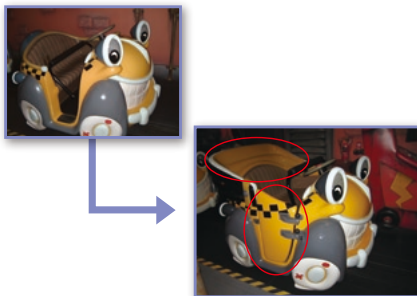
両部門が、良きパートナーとして協力し、現場レベルでも日常的にキャスト同士が連携するなど、部門の枠組みを超えた体制を構築しています。また部門を横断した「安全推進情報連絡会」も定期的に開催し、各部門で発生する課題を共有し、日々話し合いを重ねています。



中原 安全は、ゴールがありません。メンテナンスにおいてもオペレーションにおいても、一つひとつの仕組みづくりを進め、実施し、確認し、改善していく、この一連の業務を繰り返すことで安全性の向上を図っています。人を育て、技術力を高め、さらなる安全性の向上に取り組んでいます。

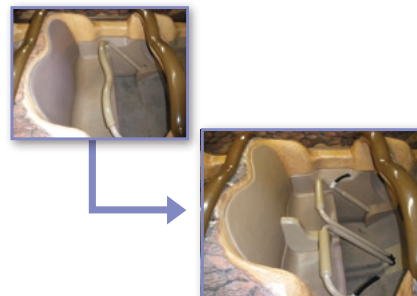
安全性を高めるための工夫

● 降車を防止する工夫



ピークドアを設置し、背面を高くしました

● 安全バーと座席の変更



安全バーと座席を1人ずつに分離し、乗車中の拘束性を高めました

● ステップの形状変更



あぶみの形状を変更し、乗り降りの際の安全性を高めました

● 柵の形状変更



柵を高くし、縦柵の隙間を狭くしました

● 2012年5月の「レイジングスピリッツ傷病発生事件」につきましては、〈P12アトラクションの安全〉に掲載しております。

ノーマライゼーションの 理念の実現のために

OLCグループのノーマライゼーションへの取り組みは、開園と同時に始まりました。すべてのゲストをVIPとしてお迎えし、すべてのゲストに最大限お楽しみいただくことを目指して、私たちは日々成長を続けています。

すべての皆さまをVIPとしておもてなし ゲストに育てていただいた30年間

東京ディズニーリゾートでは、「すべてのゲストがVIP」という考えのもと、すべてのゲストに最大限お楽しみいただき、満足していただける環境をつくることを目指しています。障がいのある方をはじめ、高齢の方、妊娠している方、小さなお子さまなど、テーマパークでは日々さまざまなゲストをお迎えしています。私たちは、一人でも多くの方に分け隔てなくサービスを提供し、体験価値を高めることで、「また来たい」と思ってもらえるようノーマライゼーションに取り組んできました。

私たちの取り組みは、東京ディズニーランドの開園と同時に始まりました。当時、社会全体のインフラが整っておらず、障がいのある方の来園が少ない中で、車イスを利用する方への対応なども、すべてが手さぐりでした。例えば東京ディズニーシーのショーでは、「柵で見えない」という車イスを利用するゲストの声が可動式手すりのアイデアにつながるなど、大事なことはすべて現場でのゲストとのやりとりの中で学んできたのです。一人ひとりのキャストが「すべてのゲストの皆さまに最大限、楽しんでいただくこと」を第一に考え、行動してきた結果、30年をかけてソフトとハードのさまざまな取り組みを積み重ねることができました。

駅舎が2階にあり、さらに乗降口と客車に55cmの段差があった「ウエスタンリバー鉄道」の改修も、このような取り組みの一つです。30年前にできたため構造上の制約も多い中、アトラクションのテーマ性にあわせたデザインを尊重しつつ、車イスのまま安全に乗車できるようにするという、非常に難しいケースでした。数年に及ぶ検討を重ねてたどり着いたのが、必要な時だけキャストの操作で引き出す乗降板です。結果として車イスでスムーズに乗降できるようになり、「また乗りたい」と思ってもらえるような工夫ができたかと確信しています。

テーマパークに完成形はなく、ノーマライゼーションの取り組みにもゴールはありません。これまでの30年間と同様、これからもゲストとともに、成長を重ねていきたいと思っています。



CS 推進部 CS 推進グループ
バリアフリープロデューサー

野口 浩一

1982年入社。アトラクション全般の責任者として経験を重ね、2000年より現職。現在でも週の半分はパーク内を歩き、ゲストやキャストの声に耳を傾ける。



進化を続けるノーマライゼーションに関する取り組み

2013

2008年～

車イスのまま乗車できる
プラットホーム

「ウエスタンリバー鉄道」では、一部プラットホームの床をかさ上げし、車イスのまま客車に乗車できるように改修しました

2007年～

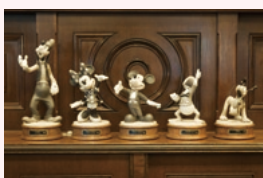
水域の可動式手すり



水辺の安全柵を可動式にし、車イスを利用されているゲストの視界を遮らないようにしました

2001年～

スケールモデル



視覚に障がいのあるゲストには、スケールモデルでアトラクションやキャラクターの形状を伝えます

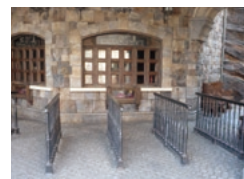
1993年～

インフォメーションブック



インフォメーションブックを通じて、バリアフリー施設とサービスの情報をお伝えしています

2011年～

すべてのゲストがお買い物を
しやすい環境整備

レジカウンターを低くする(900mm)、手すりの幅を拡幅する(1,200mm)など、お子さまや車イスを利用されているゲストなど誰もが買い物をしやすいように改修しました

2004年～

手話パフォーマー



手話パフォーマーが、ショーの内容を手話とダンスで伝えます

1999年～

手話での対応が可能なキャストの配置



東京ディズニーリゾートには手話を学べる講座があり、認定を受けたキャストは胸に手話ピンをつけています

1983

かけがえのない**地球環境**を守る たゆまぬ取り組み

OLCグループでは30年前から一貫して、資源のムダをなくすことに努めてきました。現在でも最新の技術を次々に導入し、さらに効率的で環境に負荷をかけない施設、システムの構築に取り組んでいます。

さらなる環境負荷の軽減に取り組む



東京ディズニーリゾートでは開園以来、一貫して「資源のムダをなくす」ことに取り組んできました。このスタンスは30年間変わりませんが、一方で、技術面ではすべてが変化したと言っても過言ではありません。その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るのです。

例えば水に関する取り組みとしては、東京ディズニーランドの開園に際して、約8万人分の污水处理能力を持つ污水处理施設を自社内に建設しました。その後も継続して処理能力の向上や設備の追加投資に取り組み、現在では約13万人分の処理が可能となっています。この污水处理施設により、リゾート内で利用した水の約60%程度をリゾート内のトイレ洗浄用として再利用することが可能となり、上水（水道水）を節水し、環境に配慮しています。

また、アメリカ河やジャングルクルーズなどの水を利用したアトラクションにおいては、高度な浄化システムを用いて循環させることで節水を行い、さらに衛生的に水質管理を行っています。

これら污水处理システムのノウハウは、東京ディズニーシー

のオープンに際しても活かされました。例えば東京ディズニーシー園内の海の水は、大容量の循環ろ過浄化システムを導入し、自然蒸発した分のみを給水しています。噴水などで使用した水は東京ディズニーシー園内の海に流れ込み、すべての水をムダにせず有効活用するシステムとなっているのです。

電気エネルギー面においても、「資源のムダをなくす」という視点は変わりません。開園当時から送電ロスを極力減らすため、高圧送電を独自に採用してきました。現在ではエネルギー・マネジメント・システムを導入し、電力量の「見える化」を実現しています。また太陽光発電では、夜のパレードで使用する電力量相当を超える発電をしています。これは、関東の商業施設としては有数の0.6メガワットの発電能力です。

テーマパークにおいて、さまざまな電球による色合いの演出も、重要なコンテンツとなっています。10年前まではLED照明では表現が難しい色合いも多くあったため、やわらかい光などのLED照明をメーカーと共同開発しました。現在では、アトラクションやショーのコンセプト観を損なわない演出が可能なLED照明に順次更新し、積極的に省エネ化を推進しています。

年間2,700万人が訪れる東京ディズニーリゾートは、一つの「街」とも言えます。効率よく、すべてのゲストが快適に過ごせるパークを目指して、さらなる環境負荷の軽減に取り組む「スマートパーク」を構築します。

取締役常務執行役員
技術本部長
菊池 和年



1980年入社。建設やメンテナンスの部門に所属、東京ディズニーシー建設時には企画段階から携わる。1991年より企画開発建設を担当、2009年より現職。

進化を続ける環境に関する取り組み

2013

2010年～
太陽光発電

建物屋上に太陽光パネルを設置。夜の
パレード使用相当分の電力をまかなっ
ています

2010年～
LED の活用

施設やアトラクションの照明、装
飾に使われている白熱電球の
LED 化を進めています

2004年～
アトラクション燃料の変更

ウエスタンリバー鉄道の燃料を
重油から灯油に変更しました

1996年～
ごみを細かく分別しリサイクル

東京ディズニーリゾートのごみをできるだけ多
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

1998年～
リサイクル製品の利用促進

キャストが着用するコ
スチュームや清掃資材
の一部に、リサイクル
素材を使用しています

1983年～
アトラクションの燃料に圧縮天然ガスを使用

ジャングルクルーズの
ボートの燃料は、開園時
より圧縮天然ガスを採用
しています

1983年～
水処理施設

東京ディズニーランドや東京ディズ
ニーで使用された水は、自社の水
処理施設に集めて浄化しています

1983

東京ディズニーリゾート・アンバサダーの 福祉活動30年間のあゆみ

30年間で誕生したアンバサダーは32名。福祉活動は1300件を超えました。



●30周年(現在)



●初代

●5周年

●10周年

●15周年

●20周年

●25周年(2人制)

全キャストの代表として、夢と魔法とハピネスを全国へ

東京ディズニーリゾート・アンバサダーは、東京ディズニーリゾートを代表する親善大使です。広報活動や福祉活動、各自治体への表敬訪問、地域活動などを担っています。初代アンバサダーコーディネーターを務めた端計子は、その立ち上げから関わってきました。来園することが難しい子どもたちに、ディズニーの夢と魔法をお届けする福祉活動も、そのうちの一つです。もともとアメリカで行われていた活動でしたが、端はそのままのスタイルを導入することは難しいと考え、日本にあわせてアレンジし、現在に受け継がれています。今では全国各地からリクエストをいただくようになり、訪問件数は30年間で1,340件を数えています。

活動を積み重ねる中で、子どもたちとその周囲の人々に笑顔が広がっていく感動の場面を、数多く目の当たりにしてきたと端は語ります。この東京ディズニーリゾートならではの福祉活動は代々引き継がれ、30年以上続いてきました。端は「もっともっと、夢と魔法とハピネスを全国に届けてほしい」と、後輩たちにエールを送っています。

初代アンバサダーコーディネーター
はた 端 計子



1982年の入社以来、アンバサダーコーディネーターとして活動を支えてきた。2005年退社。



31名の先輩たちの積み重ねをかみしめて

2013年東京ディズニーリゾート・アンバサダー 永井 綾香

当初は、節目の年のアンバサダーという大役が私に務まるのかと、不安もありましたが、キャストや先輩のアンバサダーの方々の温かい声に励まされ、支えられています。福祉施設の訪問活動は毎回、感動の連続です。一瞬で笑顔の花が咲いていく様子を目の当たりにし、私自身がたくさんの元気をいただいています。31名の先輩方の積み重ねをかみしめて、30年分の感謝を全国の皆さまにお届けしています。

東日本大震災に関する取り組み

OLCグループは、東日本大震災で被災された皆さまに対し、継続的な支援を実施しています。テーマパーク事業を通じて「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供する企業として、東京ディズニーリゾート・アンバサダーとディズニーの仲間たちによる小学校訪問や、中学生・高校生とのジョイントコンサートの開催、新小学1年生への東京ディズニーリゾートの文房具のプレゼントなど、子どもたちに笑顔を届けるさまざまな活動に取り組んでいます。

被災地における支援活動

被災地の福祉施設（子ども病院、障がいのある方の施設、特別支援学校など）や小学校を、東京ディズニーリゾート・アンバサダーとディズニーの仲間たちが訪問しています。東京ディズニーリゾートの楽しさを感じてもらうことで、子どもたちに「笑顔と元気」をお届けしています。

2012年には、5～6月（全20校）、11～12月（全31校）の2回にわたり、東北3県（岩手、宮城、福島）の被災地の小学校を訪問しました。

また2012年9月には、宮城県の中学生・高校生と東京ディズニーリゾートのミュージシャンによる合同演奏会「WE ARE ONE 心はひとつ ジョイントコンサート in 宮城」を開催しました。



2012年東京ディズニーリゾート・アンバサダーとディズニーの仲間たちが被災地の小学校を訪問



2012年9月30日に開催した「WE ARE ONE 心はひとつ ジョイントコンサート in 宮城」

文房具の寄贈

「子どもたちに楽しい気持ちで小学校生活をスタートして欲しい」との想いから、2012年より被災地の新小学1年生に東京ディズニーリゾートの文房具セット（ノート2冊、レターセット2組、クリアフォルダー、シールシート、ペンセット）を寄贈しています。2013年春には岩手県368校、宮城県421校、福島県480校、計1,269校の小学校に寄贈を行いました。この活動は、東日本大震災を経験した子どもたちが全員小学校に入学するまでの6年間にわたって実施していきます。



被災地の新小学1年生に東京ディズニーリゾートの文房具を寄贈



従業員食堂における寄付つきメニュー

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」と題した被災地支援のための30円の寄付がついたメニューを提供しています。従業員が寄付した同額を会社からも寄付をし、集まった寄付金は、岩手県、宮城県、福島県の子どものために活用されます。この活動は、2011年11月から、毎月第2週目の金・土曜日に実施しています。



従業員食堂で寄付付きのスペシャルメニューを提供



5つの「大事にしたいこと」への取り組み

ここからは、OLCグループCSR方針が示す5つの「大事にしたいこと」への取り組みをご報告します。

社会からの信頼につながる誠実さ

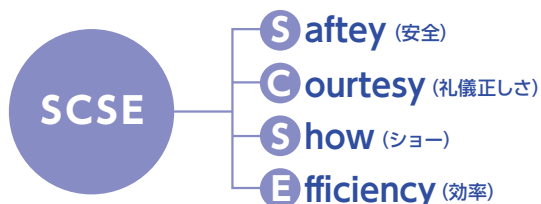
テーマパークの安全

お客さまの安全を確保し、安心してお楽しみいただくことは、テーマパーク事業における消費者課題であり、最も重要な責任です。安全・安心、そして高品質な商品・サービスを提供するためには、継続的かつ徹底した取り組みが求められます。OLCグループは、ゲストの皆さまの安全を最優先するテーマパーク運営に取り組んでいます。

行動の鍵となる「SCSE」

ディズニーテーマパークには、「SCSE」という行動規準があります。「SCSE」はSafety（安全）、Courtesy（礼儀正しさ）、Show（ショー）、Efficiency（効率）の頭文字をとったもので、その並びがそのまま優先順位を表し、安全を最優先することを明確にしています。

ディズニー社のライセンシーである当社にとっても、「SCSE」は、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。すべてのキャストは、「SCSE」を念頭に置き、常に判断や行動のよりどころとしています。



アトラクションの安全

アトラクションは、法定点検の実施に加え、独自の整備基準で日常および定期の点検・整備を行い、安全を確保しています。キャスト教育では、操作マニュアルの手順を学ぶとともに、OJT（実地トレーニング）により、実務を身につけます。また、パークのオープン前やクローズ後に、アトラクションの避難誘導訓練なども定期的に行っています。

メンテナンス、オペレーション各部門のマネジメントにおいては、スタッフや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、迅速な判断・対応を行っています。また、管理責任者による現場確認を実施し、内部の第三者による監査も継続的に実施しています。さらに各部門の連携のため、定期的な打ち合わせを実施しています。

▶特集「開園時から変わらない安全への想い」(P4～5)

東京ディズニーシー「レイジングスピリッツ」における傷病発生について

2012年5月28日、「レイジングスピリッツ」において1名のゲストの安全バーが上がった状態のまま発進したため、当該ゲストが危険を感じて降車しようとし怪我をされました。安全バーの仕組みに関する教育が徹底できていなかったためにキャストが状況を誤って認識したことが、直接の原因となりました。

再発防止策として同アトラクションを一時運休とし、運営マニュアルの見直し・新しい手順の作成を行い、運営に関わるすべてのキャストへ運行手順の再確認、再徹底といった安全教育を行いました。これからも、ゲストの皆さまに安心してお楽しみいただけるよう、安全を最優先するテーマパーク運営に、全社一丸となって取り組んでまいります。

ショー・パレードの安全

■ ハード面での安全管理

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は、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。

■ 製作・点検における安全確保

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。点検・整備については、『メンテナンスガイドライン』に沿って、プログラムの特性を盛り込んだメンテナンス計画を作成しています。

■ オペレーションにおける安全確保

キャストは、「SCSE」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。



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。お子さまの飛び出しなどに備えています。

お買い物の安全

■ 商品の安全を確保する体制

株式会社オリエンタルランドでは、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、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。また、お取引先には、それぞれの商品の性質や分類に応じて、株式会社オリエンタルランドの担当者や第三者機関が実施する製造工場監査や製造工場出荷前検品にご協力いただいています。商品に関するお問い合わせやご意見・ご要望には商品ゲストサービスが対応します。

■ 商品開発における配慮

テーマパークにおける商品開発では、お子さまのさまざまな行動にも配慮することが必要となります。そのため、見た目や機能だけに着目するのではなく、激しくぶつい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するとともに、事前に衝撃落下・引っ張り・圧縮などのテストや化学検査を行い、安全性を確認しています。



化学検査

お食事の安全

■ テマパークの食品安全を確保する体制

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、国際的な安全管理手法である HACCP（ハサップ）システム の考え方を取り入れ、衛生管理を行っています。また、食品を納入いただくお取引先を選ぶ際には、食品衛生や食品検査体制など 30 項目以上からなる自主基準「取引先選定基準」を採用しています。また、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の評価を定期的の実施しています。



提供前に芯温を確認

■ 食品安全教育

食品に携わる従業員を対象に、食材の取り扱い方法などの食品衛生に関する教育プログラムを実施しています。



キャストは手洗いを徹底

■ 低アレルギーメニュー

東京ディズニーランド、東京ディズニーシーでは、5 大アレルギー（小麦、そば、卵、乳、落花生）を原材料に使わない「低アレルギーメニュー」を扱う店舗をご用意しています。

警備・救護・防災

■ 警備(セキュリティ)

テマパーク内のパトロールや手荷物チェックを行うほか、東京ディズニーリゾート周辺のパトロールなど、広い範囲での防犯活動も行っています。



入園前の手荷物検査

■ 救護

東京ディズニーランド、東京ディズニーシー内に、各4カ所の救護室を設けています。緊急時には、傷病者のもとへ救護室キャストが出勤する体制を整え、近隣病院への搬送も行っています。また、東京ディズニーリゾート内各所に AED（自動体外式除細動器）を設置しています。



中央救護室

■ 防災

東京ディズニーリゾート内では、防災担当専門部署が「総合防災監視センター」を運営し、24 時間体制で警戒を行っています。また、区画を分けた年 4 回の総合防災訓練、建物ごとに計画された年間約 180 回の訓練を行っています。2012 年 11 月には、1,500 名の従業員の家族をゲスト役とした「ゲスト参加型防災訓練」を実施しました。



総合防災監視センター



ゲスト参加型防災訓練

●より詳しくは ● <http://www.olc.co.jp/csr/safety/>

マネジメント体制

健全なマネジメント体制を構築し、企業として誠実であり続けることは、CSR 活動、そしてあらゆる事業活動の基礎と考えています。企業経営の透明性と公正性を高めることが、ステークホルダーとの信頼関係を築き、持続的な成長・発展につながります。OLC グループは、「夢、感動、喜び、やすらぎ」の提供という企業使命を着実に遂行するために、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス

OLC グループの中核である株式会社オリエンタルランドは、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。

また、監査役制度を採用しており、「監査役会規則」と「監査役監査基準」を制定し役割と職責を明確化しています。監査役 4 名のうち 3 名が社外監査役です。

さらに財務報告の信頼性を確保するための推進組織として「内部統制推進会議」を設置し、OLC グループの内部統制に関する体制を整備しています。

コンプライアンス

役職員の倫理・法令遵守に関する『OLC グループ・コンプライアンス行動規範』に加え、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。推進組織として「コンプライアンス委員会」を設置し、社内外に相談通報窓口も整備しています。また、定期的な社員教育や遵守状況のモニタリングも行い、2013 年 1 月には「コンプライアンス強化月間」として、「ビジネスガイドライン」の理解促進と活用の呼びかけなどを実施しました。

また OLC グループでは、『OLC グループ人権に関する基本方針』を制定し、企業活動における人権尊重についてグループ内に明示しています。『ビジネスガイドライン』においても人権の項目を設けるほか、パワーハラスメントに関する管理者向けのセミナーなども実施しています。

リスク管理と情報セキュリティ

『OLC グループリスク管理規程』に基づき、幅広いリスクの予防・対応を行っています。また地震リスクについては対応マニュアルを整備、大規模な地震発生時には「地震対策統括本部」を設置し、対応にあたります。情報管理に関する基本的な考え方は『OLC グループ情報セキュリティ基本方針』に示し、2013 年 1 月には『OLC グループソーシャルメディアガイドライン』を策定しました。

積極的な情報開示

企業の情報開示に関する法令や規則の遵守はもちろん、事業活動を理解・評価するために必要と思われる情報を、ネガティブ情報を含め、プレ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。

お取引先とのパートナーシップの構築

お取引先との公正で適正な取引を推進するとともに、『OLC グループお取引先行動指針』に基づき、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取引を追求しています。

新たな感動を創造する活力あふれる人財

雇用、労働条件、労使関係、安全衛生、人材育成などの幅広い視点から、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する動きが広がっています。OLCグループでは、「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供する源泉である従業員一人ひとりが、安心して働くことができるとともに、能力を活かすことで成長を実感し、ポテンシャルを最大限に発揮し、働きがいを感じることができるよう、さまざまな取り組みを行っています。

人財教育・支援体系

株式会社オリエンタルランドでは、経営姿勢にある「個性の尊重とやる気の支援」の実現のため、従業員が自己実現を図るための機会の提供や、能力開発を支援するためのさまざまなプログラムを実施しています。また、雇用区分を超えた社内でのステップアップを促す仕組みとして、準社員からテーマパーク社員、テーマパーク社員から社員への登用を行っています。

また、従業員の成長を支援するさまざまな取り組みとして語学講座や手話講座などを実施しています。このほか、準社員を対象とする「夢支援金制度」では、資格取得にかかった費用の一部を会社が負担しています。また、これまでの従業員相談窓口に加え、準社員専用の窓口として「キャスト相談室」を設置し、より気軽に相談できる環境を整えています。

主な人財教育

社員	テーマパーク社員 (スーパーバイザー)	準社員
● 役割・キャリアに応じた教育プログラム ● 自己申告制度（自身で考えた中長期のキャリアを会社に申告） ● 仕事チャレンジ制度（新たな領域の業務への配属を自ら希望）	● ヒューマンスキル研修（コーチングなど） ● ビジネススキル研修・自己啓発研修、自分自身のキャリアについて考える研修など	● 部門ごとのトレーニング（OJT/実地トレーニングを含む） ● スキルや経験に応じた5段階のステップアップ制度および教育プログラム ● トレーナーとして後輩を指導する制度
※ ディズニーのフィロソフィー（哲学）やショービジネスについて学ぶプログラムは全従業員共通で実施		



企業風土とES(従業員満足)

株式会社オリエンタルランドは「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。男女の分け隔てがない社風、人の喜びを自分の喜びと感じるマインドなど、当社ならではの企業風土が培われ、受け継がれています。また、ハピネスを提供する担い手であるキャストが、従業員満足（ES）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。

人財を活かす取り組みの例



I have アイデア

ゲストに喜ばれる商品やフード、ゲストサービスのアイデアなどを、組織や立場の枠を超えて、すべての従業員が気軽に提案できる制度。



スピリット・オブ・東京ディズニーリゾート

従業員同士で日常の行動を認め、称え合う活動。優れたキャストが「スピリット・アワード」を受賞します。



ファイブスター・プログラム

上司がパーク内で素晴らしい行動をしたキャストを見つけ、その行動を称えるためにカードを手渡す活動。



サンクスデー

年に1回、閉園後に、役員や社員・テーマパーク社員が、キャストとして働く準社員をゲストとしてもてなし、感謝の気持ちを伝えるイベント。

●より詳しくは ● <http://www.olc.co.jp/csr/index/relation.html>

仕事と生活の調和

株式会社オリエンタルランドでは、従業員が私生活を充実させながら、仕事上でより高いパフォーマンスを発揮できるよう、育児・介護と仕事の両立など、仕事と生活の調和を支援するさまざまな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。2012年度の社員における有給休暇取得率は、81.5%に達しており、半日単位や時間単位での取得も可能です。



安全衛生

株式会社オリエンタルランドでは、社長をはじめとした経営層による定期安全パトロールを実施し、職場環境を確認するとともに、安全についての呼びかけを行っています。また、「ラインマネジメント」を通じたPDCAサイクルの徹底、リスクアセスメント手法の活用、職場ごとの特性にあわせたKYT（危険予知トレーニング）やハザードマップを利用した主体的な安全衛生活動などの取り組みを強化しています。特に準社員が職場で安全に勤務できるよう、入社時の安全教育、OJT、各本部の業務特性を反映した安全教育プログラムを実施しています。

また、良好な職場環境の醸成や心と体の健康増進に向けた取り組みとしては、健康管理センターに常駐している産業医、保健師および看護師が従業員の心身の健康増進の支援を行っています。ここでは各種健康診断の実施とその後のフォローを軸として、産業医による面接指導、保健師による保健指導のほか、健康保険組合との連携を強化し、各種疾病予防に向けた活動を行っています。その他、従業員のメンタルヘルス支援も行っています。

障がい者雇用

株式会社オリエンタルランドでは、特例子会社の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み、障がい者雇用率は、2.02%（2013年6月1日現在）となっており、法定の2.0%を上回っています。株式会社舞浜コーポレーションでは、花苗の栽培や商品の値札の作成と貼り付けなど、一人ひとりの特性に応じた仕事を提供し、職域開拓を行っています。

またOLCグループでは、障がいのある従業員に配慮した設備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。さらに、職場見学・職場体験実習を受け入れるなど、障がいのある方の社会進出を支援しています。



従業員一人ひとりの特性に応じた仕事を提供

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グループ各社内外の郵便物の集配・仕分け
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	テーマパークにて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
バーバー	従業員向け理容サービス
マッサージ	従業員向けマッサージサービス
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する3Dメガネの洗浄業務
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等の洗浄業務
花卉栽培	テーマパークの花卉栽培

お客さまと社会にひろがるハピネス

お客さまの価値観が多様化し、解決すべき社会課題も多岐にわたる中、企業が事業活動を通じてそれらの課題に取り組むことが求められています。OLCグループではお客さまの声に耳を傾け、社会的視点・ニーズを意識した活動に取り組んでいます。

お客さまと社会にハピネスを届ける

OLCグループは、テーマパーク事業を通じて、「ハピネス（幸福感）」を提供し続けています。ハピネスを提供するためには、アトラクションやショー、パレードのクオリティの高さや魅力的な空間づくりに加えて、テーマパークで働く従業員、キャストのホスピタリティが欠かせません。私たちは、ゲスト一人ひとりの期待を理解するとともに、その期待に応え、さらには上回るサービスが提供できるような“おもてなし”の精神を大切にしています。

また当社グループでは、お客さまをはじめとするさまざまなステークホルダーの皆さまや社会の関心に注意を払い、豊かな持続可能な社会の実現につながる事業活動を通じたCSRの実現を目指しています。



ノーマライゼーションの追求

東京ディズニーリゾートを訪れるすべてのゲストに楽しんでいただける環境づくりを目指しています。施設・支援ツールの整備や、キャストによるサポートを通じ、障がいのある方、怪我などによって一時的に体の機能が低下している方、あるいは高齢の方や妊娠中の方にも、快適で楽しい時間を過ごしていただけるよう努めています。

▶特集「ノーマライゼーションの理念の実現のために」（P6～7）



アトラクションのストーリーやナレーションを紹介するストーリーペーパー



東京ディズニーシーで現在位置やレストランの場所などを案内する音声ガイドシステム

現在提供している主なバリアフリー施設・支援ツール

対象	施設
車イスをご利用のゲスト	車イスを搭載できる乗り物、スロープ、エレベーター、車イスご利用ゲスト対応レジ、車イスご利用ゲスト優先レストルーム、水飲み器、身体障がい者補助犬（介助犬）の受け入れ
視覚に障がいのあるゲスト	触地図、スケールモデル（キャラクター、アトラクション）、身体障がい者補助犬（盲導犬）受け入れ、音声ガイドシステム（東京ディズニーシー）、インフォメーションCD
聴覚に障がいのあるゲスト	字幕テロップ、字幕表示システム、手話パフォーマー、インフォメーションボード、ストーリーペーパー（主にシアター系アトラクション）、身体障がい者補助犬（聴導犬）の受け入れ

●より詳しくは ● <http://www.olc.co.jp/csr/index/social.html>

お客さまの健康に配慮した商品表示やメニュー

■ お客さまの健康に配慮した商品表示

当社では、お客さまの健康に配慮し、バランスのとれた食生活を意識していただくため、表示スペースのある菓子類には、総熱量（kcal）と1日あたりの摂食推奨目安（スナック系菓子は150kcal、スイーツ系菓子は200kcal）を表記するとともに、菓子については「楽しく適度に」というメッセージをこめて複数人数で喫食していただけるよう、「みんなで楽しく食べてください」と記しています。



1日あたりの摂食推奨目安
を表記した菓子

1日の喫食で200kcal以内を推奨します。みんなで楽しく食べてください。
※基準値については、米国農務省の食品ピラミッドを参考値としました。

■ お子さまの健康に配慮したメニュー

東京ディズニーランドホテルのブッフェレストラン「シャーウッドガーデン・レストラン」では、お子さま向けの低いブッフェカウンターを設置し、お子さまが苦手な野菜なども召し上がりやすく調理した野菜のパフェやパン、豆腐のハンバーグ、豆乳のスープなどを提供しています。食が偏りがちなお子さまでも楽しくおいしく食事を摂ることができ、自然と「食育」につながる工夫をしたメニューを体験できます。

※メニューは季節などにより異なります



東京ディズニーランドホテルの食育につながるメニュー

テーマパークの舞台で演技・演奏する機会の提供

東京ディズニーランドと東京ディズニーシーでは、アマチュアグループの方々にテーマパークで演技・演奏する機会を提供する「ミュージック・フェスティバル・プログラム」を開催しています。参加者にとっては、東京ディズニーリゾートの“キャスト”として出演し、エンターテインメントの楽しさと夢を実現する喜びを感じていただける場となっています。東京ディズニーランドでは1983年の開園当時から、東京ディズニーシーでは2005年から実施しており、例年250～300のグループが出演しています。



ミュージック・フェスティバル・プログラムに参加した小学校の金管バンド

お客さまの声に学ぶ

私たちはゲストの声に耳を傾け、常に進化する東京ディズニーリゾートを追求しています。テーマパークの各施設や「東京ディズニーリゾート・ゲストご相談室」、ご来園いただいたゲストのアンケートやインタビューなどを通してゲストの声を収集しています。これらは分析のうえ社内共有し、幅広い改善策の検討・実施につなげています。



お客さまの声をもとに、夏の暑さ対策としてミスト（霧状の水）の散布を実施

未来をひらく子どもたちの笑顔

今日の企業は社会・地域を構成する一企業市民として、企業ならではの取り組みを通じて、社会課題への働きかけやコミュニティ発展への貢献が求められています。OLCグループは、企業特性を活かし、国内外の子どもたちを育み、支えることを中心としたさまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。

OLCグループの社会貢献活動

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。中でも、「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供することを使命とする企業として、“心”に着目した活動に注力し、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、支える活動を大切にしています。

■ 夢・感動塾

2012年に初めて実施した「夢・感動塾」は、夢を持ち続けながら日々努力し、輝いている人（キャスト）との交流を通じ、「夢を持つことのすばらしさ」や「夢の実現に向けて必要なものは何か」を考えるなど、子どもたちが夢を持ち、その実現に向けて一歩を踏み出すきっかけづくりのプログラムです。

2012年度は、東京ディズニーリゾートで踊りたいという夢を実現したダンサーに、夢に向かって努力することの大切さを学びました。



キャストとの交流を通して子どもたちの夢の実現をサポートする「夢・感動塾」

■ OLCグループ こどもスマイル基金

2010年7月に設立した「OLCグループ こどもスマイル基金」は、従業員が自主的に、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、年に2回、従業員の選択に基づき、5つの支援先団体へ寄付します。その際、会社も同等額を寄付しています。従業員と会社が一体となって、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しています。



「OLCグループ こどもスマイル基金」のパンフレット

■ 難病の子どもたちの夢をかなえるサポート

2012年より「子どもたちを支える社会貢献活動」の一環として、一般財団法人メイク・ア・ウィッシュ オブ ジャパンと協力し、難病の子どもたちの「東京ディズニーリゾートに関わるさまざまな夢」をかなえるサポートを行っています。東京ディズニーリゾートに来園するためにサポートが必要な子どもたちの「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に、テーマパークチケットや客室の提供などのお手伝いをしています。

地域とのつながり

■ 地域のイベントへの協力

OLCグループは、2001年度から毎年、浦安市の成人式の会場として、東京ディズニーランドをご利用いただくなど、東京ディズニーリゾートが立地する千葉県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。2012年度は「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」に協力しました。また、当社の創立記念日には、従業員ボランティアによる市内の清掃活動を実施。ほかにも、浦安市内の幼稚園や保育園で行われる運動会などへ従業員がボランティアとして協力するなど、市民の皆さまとふれあう機会を大切にしています。株式会社ミリアルリゾートホテルズは、ディズニーアンバサダーホテルの使用済のロウソクを浦安市の福祉センターに寄付し、販売用の手作りロウソクとして再利用されています。



東京ディズニーランドの「ショーベース」で、浦安市の成人式を開催

■ 地域の子どもたちを育む活動

OLCグループでは、地域の子どもたちを育む活動の一環として、出前授業や職場体験学習にも積極的に協力しています。ここでは、あらゆる業務がハピネスの提供につながっていることや、「ディズニー流のおもてなし＝おもいやり」「働くことの意義・働く楽しさ」を伝えています。



2007年度から浦安市内の中学校向けに行っている出前授業

ディズニーの夢を届ける活動

OLCグループでは、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に「ディズニーの夢」をお届けするため、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、養護学校など）を訪問する活動を実施しています。これは東京ディズニーランドオープン前の1982年から継続実施している取り組みで、2012年度は78カ所の施設を訪問しました。

また、この活動の一環として、東日本大震災以降は、被災された子どもたちを元気づけようと、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、被災地の学校や病院、福祉施設などを訪問しています。

▶「東日本大震災に関する取り組み」(P11)



笑顔を届ける 2013年東京ディズニーリゾート・アンバサダーとミッキーマウス

かけがえのない地球環境への思いやり

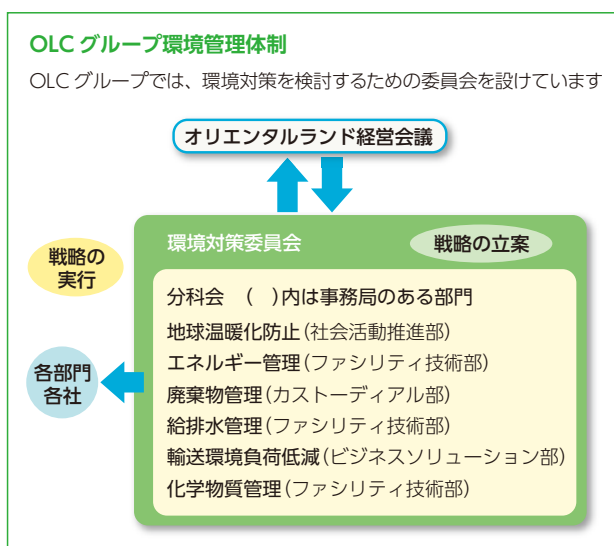
温室効果ガスの排出削減、省エネ・省資源、リサイクルの促進、水資源の保全など、地球環境問題は、社会の重要課題であり、企業としての積極的な取り組みが求められています。OLCグループは、「かけがえのない地球環境を次世代につなぐことは私たちの責務である」との考えから、環境配慮を事業活動の前提として、地球温暖化防止をはじめとする環境活動に取り組んでいます。

環境保全に関する方針・体制

OLCグループでは『OLCグループ環境方針』を制定し、夢と感動を次世代にも提供し続けるために、すべての事業活動を通して地球環境との調和を図ることを掲げています。また、この環境活動指針に「生物多様性への配慮」を加えるなど、新たな課題への対応も随時検討・実施しています。今後は、環境マネジメントを強化するとともに事業と環境の融和を進め、よりお客さまとの関わりを意識した活動を実施していく予定です。

環境活動の推進組織としては環境対策委員会を設置し、環境対策に関わる目標や計画の策定を行っています。

従業員の環境保全意識の啓発においては、eラーニングによる環境教育や、一般キャストを対象にした社内報への環境情報の連載、環境をテーマにした社内イベントの実施など、さまざまな取り組みを行っています。

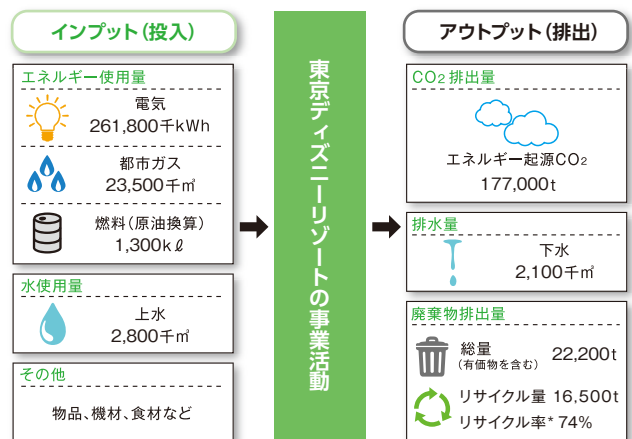


東京ディズニーリゾートの環境負荷マスのバランス

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、一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。

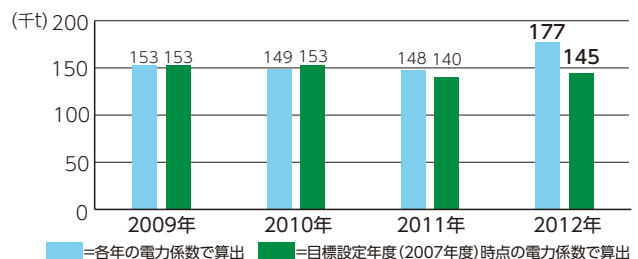
外部から事業活動に投入されるもの（インプット）としては、エネルギー（電気、都市ガス、燃料類）、水（上水）のほか、各種物品、機材、食材などがあげられます。また、事業活動の結果として排出されるもの（アウトプット）としては、CO₂、下水道への排水、廃棄物（有価物を含む）などがあります。

東京ディズニーリゾートの環境負荷マスのバランス(2012年度)



※リサイクル率の計算にあたり、2011年度からリサイクル量に産業廃棄物の減量分を含めています

CO₂ 排出量の推移



※電力のCO₂排出量計算には東京電力の調整後係数を使用しています
2012年度は原発停止による電力係数上昇のため、計算上の排出量が増加しています

●より詳しくは ● <http://www.olc.co.jp/csr/index/environment.html>

地球温暖化防止に貢献するために

OLCグループでは、東京ディズニーランドの建設計画段階から、省エネルギー化に努めてきました。2012年度はグループ全体のCO₂排出量を2007年度並みに抑制する削減目標を掲げ、達成に向けて取り組んだ結果、削減目標にやや届きませんでした。現在、エネルギー・マネジメント・システムを活用した使用エネルギー量の「見える化」と効率化のほか、照明のLED化、太陽光発電の増設など、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続けています。



テーマパークの世界観を損なわない、やわらかい光のLEDをメーカーと共同開発

環境に配慮した輸送のために

東京ディズニーリゾートでは、業務用車両のCO₂削減と低公害車両の導入のほか、『OLCグループ エコドライブルール』を策定し、社用車を利用する従業員への啓発・徹底、お客さまやお取引先へのアイドリングストップなどの呼びかけを行っています。

水を大切に使うために

OLCグループでは、東京ディズニーランドの開園時から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。東京ディズニーランドや東京ディズニーシーで使用された水は、自社の水処理施設に集めて浄化しています。また、原水のうち約60%は自社設備によってリサイクルし、トイレの洗浄用水として使用しています。東京ディズニーランド、東京ディズニーシー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、水を効果的に循環させることで、その水質を維持管理しています。これにより、水の入替えを行うことなく、水の補充は自然蒸発分のみとなっています。



水を循環させ水質を維持管理

廃棄物を減らすために

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、紙ごみやプラスチックごみの発生抑制に努めるとともに、キャストによる分別を徹底し、リサイクルを推進しています。2012年度のリサイクル率は、東京ディズニーリゾート全体で約74%（※）です。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。

※リサイクル率の計算にあたり、2011年度分からリサイクル量に産業廃棄物の減量分を含めています

代表的なリサイクル例

PETボトル	再生シート、繊維へ
びん	ガラス製品へ
段ボール	段ボールへ
古紙・紙容器	再生紙、トイレットペーパーへ
生ごみ	バイオガス発電、肥料、飼料へ
食用油	塗料やゴムなどの添加剤へ
植栽ごみ	肥料、燃料へ
缶・スクラップ	鉄、アルミ製品へ
プラスチック包材・廃材	再生プラスチック製品へ
その他可燃物	固形燃料へ

化学物質を適正に管理するために

OLCグループでは、塗料や洗剤など化学物質を含む資材を、安全データシートに基づき適正に管理するとともに、その代替や削減を検討・実行しています。

▶ 特集「かけがえのない地球環境を守るためめ取り組み」（P8～9）

OLCグループについて

OLCグループは、テーマパーク、複合型商業施設、ホテル、モノレールなど、＜心の活力創造＞事業を展開しています。グループの中核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の経営、運営を行っています。

■ 株式会社オリエンタルランド 会社概要

本社所在地 〒279-8511 千葉県浦安市舞浜 1 番地 1

設立年月日 1960 年 7 月 11 日

資本金 632 億 112 万 7 千円

従業員数 正社員 2,186 名 テーマパーク社員 795 名 準社員 18,675 名

(2013 年 3 月 31 日現在)

■ お問い合わせ窓口

株式会社オリエンタルランド 広報部 Tel: 047-305-5111
