

企業価値向上に資する活動

CONTENTS

CVC活動	49
事業価値向上と社会課題の解決に資するマテリアリティ	51
従業員の幸福	51
子どものハピネス	55
循環型社会	56
持続可能なビジネスの土台作りに資するマテリアリティ	57
気候変動・自然災害	57
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン	59
サプライチェーン・マネジメント	61
経営基盤の強化:コーポレート・ガバナンス	62
社外取締役メッセージ	70
サステナビリティ・ガバナンス	71

CVC活動

担当役員メッセージ



執行役員
事業開発部・CVC事業担当、
事業開発部長、
株式会社オリエンタルランド・イノベーションズ
代表取締役社長

麻島 万暉

“ CVC活動を通じた新規事業創出に向けて ”

オリエンタルランド・イノベーションズの役割と歩み

オリエンタルランドグループは、2035長期経営戦略において持続可能な社会作りへの貢献を目指しています。その実現に向けた「企業価値向上に資する活動」として、株式会社オリエンタルランド・イノベーションズ(以下、OLI)は、コーポレート・ベンチャー・キャピタル(以下、CVC)活動を行っています。

OLIは、OLCグループの企業使命である「夢・感動・喜び・やすらぎ」に資する新規事業の創出を目的とし、2020年に設立されました。CVC活動を通じて、ベンチャー企業への投資、事業成長支援に取り組み、新規事業創出に向けた仮説検証および知見の獲得を行っています。加えて、ベンチャー企業が保有する先進的な技術の導入により、既存事業におけるゲスト体験価値の向上と事業の課題解決を図るオープンイノベーションの推進も重要な役割のひとつとして担っています。

会社設立から約5年が経過し、OLIはこれまで計19社(※2025年8月末時点発表分)のベンチャー企業に出資を行いました。そして2024年度には、投資資金枠を設立当初の30億円から100億円拡大した累計130億円とすることを決定しました。

独自の特徴を打ち出し、選ばれるCVCとして確立する

OLIはベンチャー企業から選ばれるCVCになるために、独自の特徴を3点打ち出しています。

1点目が、OLCグループが付加価値の出せる領域の選定です。具体的には、OLCグループの特徴である「リアルでのオペレーション」を切り口とし、リアルとデジタルが融合することでより良い価値を生み出すことができるOMO(Online Merges with Offline)の領域に着目しています。現在はOMOを起点に、人材、学び、観光といった産業領域での探索に注力しています。

2点目は、人材交流による事業成長への貢献です。OLCグループから出資先ベンチャー企業への出向などを通して、オペレーション構築や制度設計などを支援し、伴走することでベンチャー企業の事業成長に貢献しています。また、出向者は既存事業では得難い経験を積むことで、出資先ベンチャー企業の支援のみならず、OLCグループの人材の成長にもつながっています。出向者数は、2025年8月時点で累計8名です。

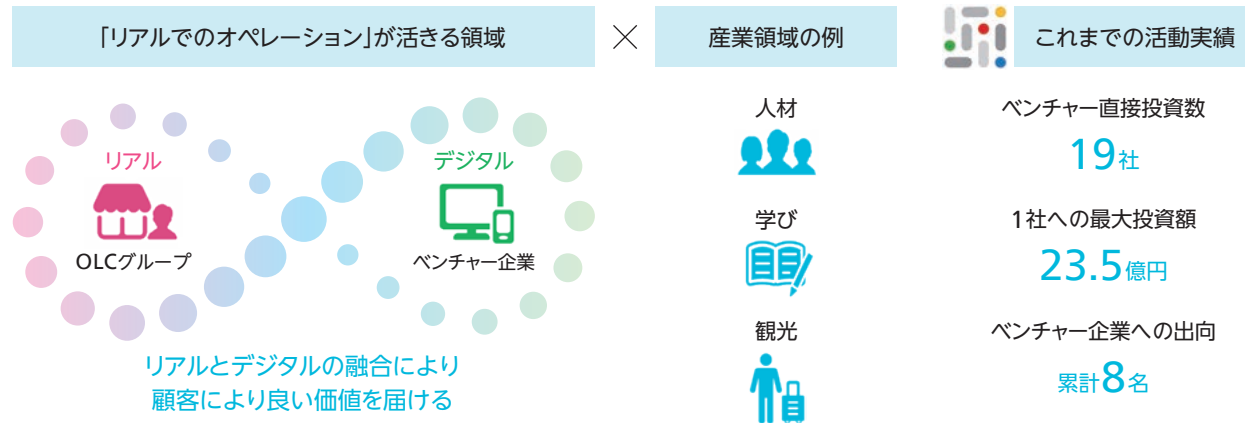
そして3点目は、長期的なデューデリジェンスを生かした追加出資の実行です。人材交流による事業伴走を通じて新規事業化の検証を重ねた結果、OLCグループとの親和性やさらなる事業成長の可能性を見いだすことができた場合に、追加出資を実行することで、一層の関係の強化と継続的な伴走支援を実現します。

これらの取り組みの代表的な事例が、株式会社コノセル(以下、コノセル)との共創です。コノセルは「学びを通じた一生モノの成功体験を、すべての人に。」をビジョンとし、テクノロジー・人・場を活用して生徒中心の教育を実現する「個別指導塾 コノ塾」を運営しています。これは、テクノロジーによる高品質な教材サービスと、人の介在による手厚いコーチングに特徴を持つOMO型の学習塾です。

OLIは、コノセルのオペレーションとデジタルが融合することによる新たな価値を創出する事業に着目し、2021年の同社への初回出資以降、人材交流などを通じて継続的に関係を構築してきました。現在はOLCグループから4名の人材がコノセルに出向しており、教室の立ち上げや運営管理、従業員への企業理念やミッションの浸透といった活動を通して事業成長の支援に取り組んでいます。そして2024年度には、コノセルとの資本業務提携を発表し、20億円の追加出資を実行しました(累計23.5億円)。

このようにCVCとしての独自の特徴を打ち出した活動を通して選ばれるCVCとしての地位を確立し、ベンチャー企業との共創を推進することで、OLCグループの企業使命である「夢・感動・喜び・やすらぎ」に資する新規事業の創出に取り組んでいます。

CVC活動を通じた社会的価値の創出

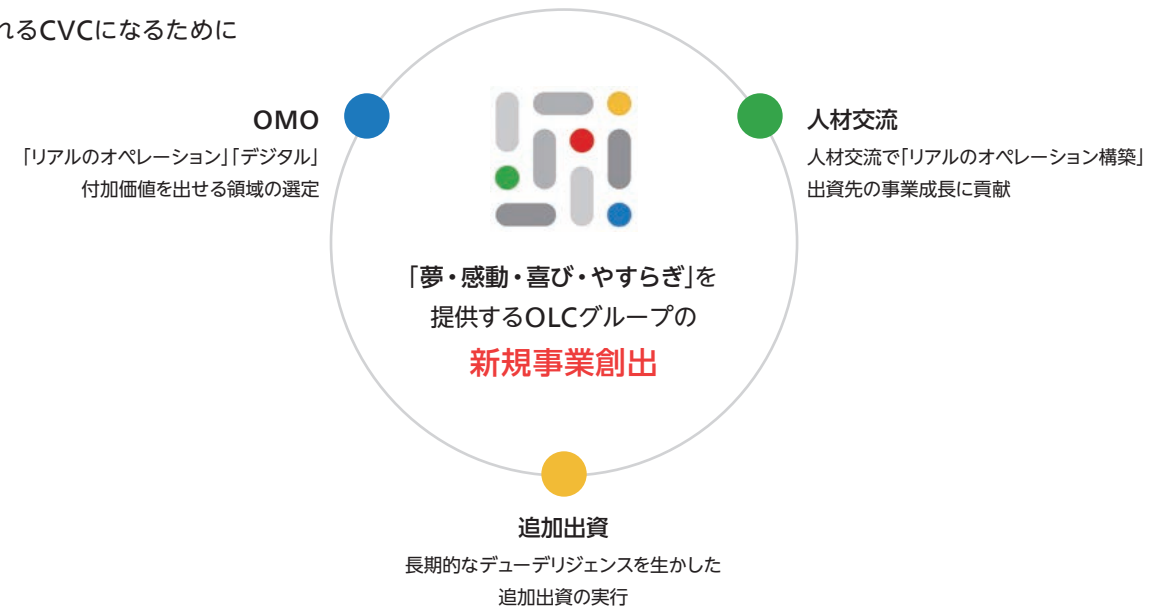


強みを生かした活動を拡充し、企業価値向上に貢献する

OLCグループにおいて、人口減少による労働力不足や、気候や資源に着目した環境配慮型のビジネスの推進は、避けて通ることのできない喫緊の課題です。持続的成長のためには、内外環境の変化を捉え、外部の技術やアイデアを柔軟に取り入れるオープンイノベーションの推進が不可欠です。OLIは、このような課題に対し、先手の投資や導入検討時の伴走支援を実施することで、OLCグループに貢献していきます。

OLIは、これまでの約5年の活動で蓄積した知見と、130億円へ拡大した投資資金を活用し、CVC活動をより一層加速させていきます。新規事業の創出においては、「リアルでのオペレーション」が生きる領域を切り口とし、人材交流や追加出資というOLCグループの強みを生かした特徴的な活動を拡充していきます。既存事業の成長や課題解決については、OLCグループにおけるオープンイノベーションの推進を牽引できるように、関係各所とのさらなる連携強化を図ります。これにより、OLCグループの企業使命である「夢・感動・喜び・やすらぎ」のある社会作りに寄与し、企業価値向上に貢献していきます。

選ばれるCVCになるために

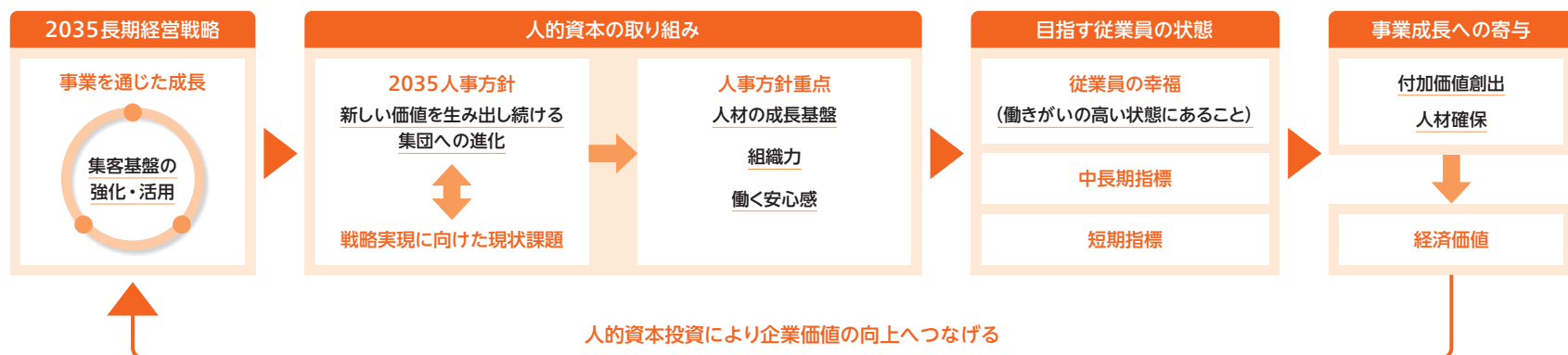


従業員の幸福

2035年ありたい姿 従業員が心から誇れる企業であり続けるために、仕事のやりがい(働くことによって得られる達成感)の向上と、働きやすさ(社内環境や制度)の整備により、従業員が働く喜びを感じながら新しい価値を生み出し続けます。

事業価値向上と社会課題の解決に向けて

人的資本価値創造ストーリー



オリエンタルランドグループにとって人材とは、事業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。2035長期経営戦略実現に向けた人事方針として「新しい価値を生み出し続ける集団への進化」を定め、その達成に向けた重点戦略として「人材の成長基盤」「組織力」「働く安心感」の強化に取り組んでいきます。

また、OLCグループでは、ESGマテリアリティにおける「事業価値向上と社会課題の解決」のテーマのなかで「従業員の幸福」を掲げています。「従業員の幸福」は、「一人ひとりが働きがい(エンゲージメント)が高い状態にあること」と定義しており、キャストをはじめとした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ています。2035人事方針実現に向けて3つの重点戦略に取り組むことが、ESGマテリアリティ「従業員の幸福」につながると考えています。

人的資本の強みと課題

2035長期経営戦略の策定にあたり、「従業員の幸福」の実現に向けた具体的な指標として、「エンゲージメント調査」総合スコア71(OLCグループ)を、2030KPIとして設定しました。また、2027KPIとして、「総合スコア2024年度より向上(OLCグループ)」「総合スコアに影響が大きい4項目についてスコアを毎年向上すること」を設定しました。

「従業員の幸福」に向けた全社的な取り組みを進めるにあたり、今後の重点課題の選定は2024中期経営計画期間における重要なテーマでした。これに対し、2024年度より全雇用区分を対象に実施したエンゲージメント調査の結果をもとに、重点取り組みを設定しています。具体的には、直近の調査結果から、「職務:職務における能力発揮と自己効力感」「自己成長:仕事を通じた達成感と成長実感」「人間関係:パークオペレーション最前線におけるキャストと上司間のコミュニケーション時間の確保」「環境:職場施設、処遇の納得感、働き方など衛生要因への満足度向上」といった領域を今後重点として取り組むべきことと捉えています。これらはOLCの従業員エンゲージ

メント総合スコアに影響の大きいことがわかった項目です。今後は、これらの領域をKPIとして設定したうえで、これまで以上に全社一丸となって取り組むことで、人的資本のさらなる価値向上を目指していきます。

2023年度末から2024年度末にかけて、総合スコアは、68から69に上昇しました。この調査結果から全雇用区分共通の強みとして、「ミッション・ビジョンへの共感」「同僚からの困難時の支援」「仕事仲間との関係」が挙げられることが分かっています。これらの強みは各組織での取り組みを推進していくうえでも、引き続き重要になる要素だと捉えています。

一方、「環境」項目である「職場施設の環境改善」などの「働きやすさ」(社内環境や制度)に関連した項目は、スコアとしても比較的低い状況となっており、2035人事方針の「働く安心感」における取り組みの中で改善していきます。

KPI達成に向けた取り組み

2024年度から全雇用区分でエンゲージメント調査を導入し、これまで以上に従業員の思いや状況を全社的に把握しやすくなったことで、全社視点、組織別の視点、雇用区分別の視点などの切り口から、それぞれの特徴を捉え、OLCグループ全体としてエンゲージメント向上に向け取り組み続けます。

2030KPI・2027KPIの達成に向け、今後はエンゲージメント調査を起点に、「実態把握」「実態づくり」「実感づくり」の3段階を軸に継続的な取り組みサイクルを推進していきます。定期的なエンゲージメント調査の継続実施による「実態把握」から、雇用区分や部門別の特徴を踏まえた取り組みの「実態」をつくります。そして、従業員に取り組みの実態が届き、従業員が変化を「実感」してこそ、エンゲージメントの向上につながると考えています。今後は、社内報での情報発信なども活用しながら、取り組みを一層強化していきます。

重点戦略①：人材の成長基盤

戦略の方向性

人事方針の達成に向けた重点のひとつである「人材の成長基盤」に関しては、社員一人ひとりの創造力や実行力を最大限に引き出す仕組みを、これまで以上に機能させていくことが課題です。これに対し、2つの方向性から取り組みを進めていきます。

1つ目は、多様な業務におけるマネジメント経験を通じて、人の力を集結し、チームとしてのパフォーマンスを最大化できる人材の育成です。従業員がキャリアの中で、さまざまな領域でのオペレーション経験を積み、多面的な業務遂行力と多様な人材の育成スキルを磨くことにより、高いチームパフォーマンスを発揮できる人材の育成を目指していきます。

2つ目は、職種ごとの特性・内外環境を踏まえた人事制度の再設計です。各職種の市場性を踏まえて、資格体系(ステージ・職位)、報酬水準、働き方を含めた人事制度の見直しを行う予定です。また、2024中期経営計画期間においてすすめてきた「社員の育成支援」「キャストの育成支援」についても、引き続き推進することで、従業員それぞれの役割やキャリアに合わせた支援を実現し、今般策定した人事方針における「人材の成長基盤」の強化につなげていきます。

社員へのキャリアサポート機会

Career

セルフチェックプログラム	役割や行動を内省し、今後の成長に向けて自分を知る機会
セルフ・プランニングシート	今後の成長や貢献に向けて計画を策定する機会
仕事チャレンジ制度	部署を超えた新しい業務への手上げ機会
人材公募	部署を超えた特定領域の職務への公募機会
ジョブトライ!	社内兼業の形態で他部署業務へチャレンジする機会
社外兼業	社外で働きながら能力開発やキャリア開発する機会

2024中期経営計画の取り組みと今後に向けて

社員の成長支援

環境変化が激しいなかでも、「夢・感動・喜び・やすらぎ」を提供し、これまで以上に社会に望まれ続ける企業であるために、一人ひとりが自ら考え、判断し、行動できる「自立した人材」の育成に取り組んでいます。2024中期経営計画においても、従業員が自ら成長に踏み出し、会社とその背中を押す仕組みづくりとして、成長を支援できる環境の整備と育成機会の拡充に取り組んできました。具体的には、①自己の把握、②成長・貢献プラン策定、③目標設定、④業務遂行/能力開発、⑤評価・振り返りを自立的な成長に向けたプロセスとして定めています。さらに、業務を遂行しながら能力開発に取り組める社内兼業の仕組みや、従業員が自ら手を挙げて挑戦できる多様な公募施策、新規研修プログラムの拡充などにも取り組んできました。例えば、個々の課題意識に応じて複数のスキル研修から科目を選択できる研修プログラム「オリエンタルランド・ラーン&ファン」では、他社人材と共に学ぶ機会を通じて、実践的なスキル向上を図っています。こうした多様な施策を従業員のニーズに応じて柔軟に組み合わせることで、成長サイクルの加速と一人ひとりのパフォーマンス向上につなげています。

Learning

国内留学制度	大学院/ビジネススクールなどでの能力開発の機会
オリエンタルランド・ラーン&ファン	自ら選択した講座で他社人材とともにスキル/知識を学ぶ機会
異業種2000	他社人材との交流およびビジネススキルの習得を行う研修
オンデマンド型ビジネススキル学習サービス	スキル/知識の習得を目指す定額オンデマンドサービス

キャストの成長支援

準社員をはじめとするすべてのキャストには、キャストの目指すゴール「We Create Happiness ハピネスの創造」に基づき、ディズニーフィロソフィー(哲学)やキャストの行動規準について学ぶ導入研修教育プログラムを実施しています。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も実施しています。また、トレーナーとして後輩を育成する役割を担う制度やキャストが日常の業務のなかで認められる、効果的なフィードバックを受ける機会が得られるよう、環境整備を行っています。

さらに、テーマパークオペレーション社員には、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や、各個人が自身に必要なスキル・知識を考え、空き時間時間で学び成長できる希望制の自己啓発研修を整備し、成長を支援しています。

また、キャストに向けたキャリア支援施設である「OLCキャリア・カレッジ」において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、一人ひとりが自分らしくキャリアを形成できるよう、支援を強化しています。



「OLCキャリア・カレッジ」を利用しているキャストからは、「キャスト同士の対話の場や、キャリアを考える機会として役立っている」との声も寄せられている

重点戦略②:組織力

戦略の方向性

人事方針の達成に向けた重点戦略のひとつである「組織力」の強化においては、個の力を組織全体の力へと結びつけるマネジメント機能のさらなる強化を課題と捉えています。上司と部下、そして同僚同士の対話を通じて互いに高め合い、価値創出につながる風土のより一層の定着・浸透を図っていきます。

これらの取り組みは、2024中期経営計画期間では、「組織マネジメント支援」の一環として進めてきました。具体的には、エンゲージメント調査を全社的な実態把握のみならず、組織ごとの状態を可視化するツールとして活用してきました。この3年間で、各組織がエンゲージメント調査結果をもとに自組織の状態を把握し、「対話」を通して次のアクションを議論・実行し、改善サイクルをまわす「対話を基盤とした組織文化」が育まれつつあります。エンゲージメント向上に全社一丸となって愚直に向き合い続けた結果、2024中期経営計画期間における組織マネジメントの取り組みは、外部機関からも評価いただき、「HRX of The Year 2024」にて最優秀賞を受賞しました。



HR Transformation (HRX) of The Year 2024
主催:「HRX of The Year」実行委員会、審査委員長:伊藤 邦雄氏

「HRX of The Year」については、こちらをご覧ください。
https://www.olc.co.jp/ja/news/news_olc/20241212_01/main/0/link/20241212_01.pdf

2024中期経営計画の取り組みと今後に向けて

組織マネジメント支援の取り組み

これまでの組織マネジメント支援は、各組織の状況や課題が異なること、そしてスポット的な施策だけでなく日々の行動の変化が組織変容をもたらすという視点から、全社的なアプローチではなく「対話による自分事化」と「各組織の自走」に重きをおいて取り組んできました。

まず、「対話による自分事化」への取り組みとしては、「一人ひとりが向き合い、互いに創り出すこと」を重視し、経営トップから一般社員までを対象に、階層別の対話の場「KATARIBA (語り場)」を段階的に展開しました。また、「各組織の自走」に向けては、全マネジメント層に対し、ESGマテリアリティの一つである「従業員の幸福」を社内で宣言し、各組織が対話を基盤とした活動計画を自律的に策定するよう促進を図りました。さらに、エンゲージメント調査を導入し、定点観測を開始したことで、調査結果を踏まえた振り返りのPDCAサイクルが組織ごとに確立され、2024中期経営計画期間の3年間で、各組織による主体的な取り組みが着実に拡大しています。

加えて、各組織を支援するために、エンゲージメント理解促進に向けた社内発信や勉強会の拡充、マネージャーとメンバーがペアで参加するワークショップの開催など、役職や立場を超えた本音の「対話」の機会を創出してきました。

エンゲージメント理解浸透に向けた取り組み事例

対象	重点	具体的な取り組み／組織マネジメント支援
役員層	● 「人・組織のありたい姿」の設定	● 役員同士での「人・組織のありたい姿」設定に向けた対話
管理職	● ビジョンの浸透 ● 対話による自分事化	● 戦略説明会によるビジョン浸透機会 ● ライン管理職に向けた勉強会 ● 調査に基づく組織コンサルティングなどの実施 ● マネジメント向けエンゲージメント講演会 ● 各組織内で「KATARIBA」実施
一般社員		● 「社長KATARIBA」による対話機会 ● エンゲージメント推進メンバーに向けたマネージャーとのペアワークショップ開催 ● 各組織内で「KATARIBA」実施
キャスト		● エンゲージメント理解のための啓発

エンゲージメント向上組織の事例

オペレーション部門の取り組み

「働きがいの最大化」を共通の目的として掲げる中で、社内における取り組みが徐々に浸透し始めました。それに伴い、「エンゲージメント」というキーワードの認知が拡大するとともに、各組織においても特色ある対話の場「KATARIBA」の実施が広がりを見せています。現在では組織を横断した取り組みも増えていきます。

オペレーション系部門のひとつでは、一人ひとりの働きがいの言語化、部門戦略の振り返りと、参加者同士のつながりを深めることを目的とした「KATARIBA」が実施されました。組織横断のグループを形成し「エンゲージメントが高い状態」「部門戦略の振り返り」という2つのテーマに対し、部やユニットの異なる約230名の時間帯責任者が参加しました。その結果、参加者が日々の業務のやりがい、意義、目的を再確認することに加え、参加者同士のつながりが生まれたことで、日常業務での情報交換が活性化し、オペレーション上の工夫が組織を超えて共有されるようになりました。2024年度に実施された「KATARIBA」で上がった声は、自主的にメンバー自身が業務改善を社内外のフィールドワークをもとに実施できる環境整備を行うなど、2025年度の部門戦略に実際に反映されています。



重点戦略③:働く安心感

戦略の方向性

人事方針の達成に向けた重点戦略のひとつである、「働く安心感」においては、シフト勤務など、長く働き続けることへの不安を感じやすい働き方に対し、多様な働き方の推進や内外環境を踏まえた継続的な処遇改善、職場施設の改善などに取り組んでいきます。2024中期経営計画期間においても同様の取り組みを行ってきましたが、継続してブラッシュアップしていきます。

特に、多様な働き方の推進については、仕事とライフイベントとの両立に向けて、働き続けられる環境、働き方の整備を想定しています。オペレーション部門の仕事と、育児や介護を両立している従業員に対しては、一人ひとりのシフト(勤務時間)の調整がしやすい環境を目指すなど、引き続きさまざまな取り組みを検討・実施していきます。

2024中期経営計画の取り組みと今後に向けて

安心して働くための基盤づくり

処遇の面では、従業員一人ひとりが自らの持つ力を最大限発揮し、安心して働ける環境を整えるべく、継続して処遇改善を行い、採用力の強化と定着化にもつなげています。

加えて、テーマパークオペレーション社員については、2020年2月の雇用開始以降、準社員からの内部登用を継続的に行ってまいりました。結果として、2024年度時点で2,820人のテーマパークオペレーション社員が活躍しており、キャストのキャリアとしての選択肢が広がるとともに、パークを支える大きな存在となっています。

賃金の改定率および改定額

(年度)	'22	'23	'24	'25
基準賃金 改定率*		約7%	約6%	約6%
例				
新卒初任給改定額		20,000円増	17,000円増	17,000円増
準社員時給改定額	100円増	80円増	70円増	70円増

*全従業員の平均

快適に働く施設の整備

従業員一人ひとりが生き生きと働ける環境整備に向け、2024中期経営計画において、快適な施設、デジタル環境の整備を進めてまいりました。施設環境への調査などをもとに、特にパークオペレーションに関わる従業員が利用するバックステージ施設の改修を重点的に行い、満足度の向上につなげました。ブレイクエリア(休憩室)や従業員食堂においては、利便性だけでなくデザイン性を取り入れることで、開放感のある空間を生み出すなどの工夫を行いました。また、施設だけでなく、業務ワークフローシステムの見直しを行うなど、効率的に働くための整備も併せて推進しています。従業員の働く環境に対するエンゲージメントへの相関は大きいと考えており、2027KPIにおいても引き続き重点的に進めていきます。



利便性とデザイン性を取り入れたブレイクエリア



心と体の健康に向けた取り組み

従業員が長く健康に生活し働くことができるよう、主体的に心と体の健康を維持するための環境の構築・支援を実施し、心と体それぞれの健康に関するさまざまな取り組みを行っています。

心の健康では自分自身の心をセルフコントロールできるように、体の健康では生活習慣病の予防を目指して、ソフト面・ハード面での取り組みを推進しています。定期的な「心と体の健康」に関する情報配信や肥満率・喫煙率の低下施策などの取り組みにより、一人ひとりが自身の健康に目を向けるきっかけをつくることで、健康意識の向上や行動変容につながっています。

これらの取り組みは健康保険組合、共済会、労働組合「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)」と協働して実施しており、合同イベントとして実施した「健康フェスタ」では、心と体の健康について学ぶ場として、多くの従業員が参加しました。

健康課題と課題解決アプローチ、健康目標

健康課題	課題解決アプローチ	健康目標
心の健康 自分自身の心をセルフコントロールする	セルフケアの強化 ・ストレスチェックの実施 ・社内カウンセリング	エンゲージメント向上
	ラインケアの強化 ・職場環境改善プログラムの実施 ・新任管理者向けの研修実施	メンタル不調の早期発見
体の健康 生活習慣病の予防	BMIの適正化 ・健康メニュー「スマートミール」を毎日提供 ・健康診断結果に基づく産業医面談・保健指導	肥満率減少
	喫煙率低下 ・禁煙外来の開設 ・構内の喫煙環境整備	喫煙率低下

子どものハピネス

2035年ありたい姿 未来をひらく子どもたちの夢や心を育むことで、事業と社会の豊かな未来を実現します。

事業価値向上に向けて

オリエンタルランドグループは、未来を担う子どもたちの笑顔と心の豊かさを社会の持続的発展に不可欠な要素と捉え、事業活動を通じてその実現に貢献しています。テーマパークにおける夢と感動の体験は、子どもたちの想像力や感受性を育むとともに、他者との触れ合いを通じて思いやりや社会性を培う機会を提供しています。さらに、地域社会と連携した子ども支援活動や教育プログラムを推進することで、子どもたちが平等に「楽しい思い出」を持つことができる社会の構築を目指しています。こうした取り組みを通じて、子どもたちにハピネスの機会を届けることは、OLCの重要な社会的責任であり、持続可能な社会の実現に向けた基盤づくりに寄与するものと考えています。

2024中期経営計画期間中は、東京ディズニーリゾートでは夢を持ち続けながら輝くキャストとの交流や体験を通じて、夢について考える「ディズニー・ドリーマーズ・エクスペリエンス」、アトモスフィアショーへの子ども参加体験など、東京ディズニーリゾート外では地域の学校と連携した職業体験やダンスの出張授業などを行いました。

今後、2027KPI・2030KPIの実現に向けて、より多くの子どもたちの幸せな気持ちにつながる体験価値を提供できるよう、従来の活動の見直しや拡大、及び新たな活動を展開し、より進化させていきます。例えば、東京ディズニーリゾートのステージでパフォーマンスを披露する「ドリーマーズ・オン・ステージ」の公演回数を増やしたり、全国のお祭りでディズニーの仲間たちと一緒にダンスする「東京ディズニーリゾートスペシャルパレード」は内容をより良く見直したりしていきます。従来の東京ディズニーリゾートや東京ディズニーリゾート外での活動とともに、クルーズ事業においても、“ファミリーエンターテインメントクルーズ”というOLCグループならではのレジャーを通じて、子どもたちの夢や心を育んでいきます。

2024中期経営計画の取り組みと今後に向けて

「オリエンタルランド子どものハピネス財団」を設立

OLCグループは、ESGマテリアリティのひとつである「子どものハピネス」の一環として、一般財団法人オリエンタルランド子どものハピネス財団を2024年8月26日に設立しました。

本財団では、日本国内の経済的な支援を必要とする学生への奨学金事業などを行い、子どもたちの夢と希望の実現に向けた支援に取り組むことで、子どもたちの将来の選択肢を広げ、「持続可能な社会への貢献」に寄与することを目的としています。

なお、奨学金事業では、第1期奨学生の募集を2025年8月1日から9月30日まで受け付けました。採用予定人数は約50人で、一人当たり年額100万円を最短修学年限の間に給付する予定です。2026年4月または9月に、芸術、音楽、デザイン、調理、ダンス、スポーツ、服飾、観光、教育、福祉、およびこれらに類似する領域の大学、短期大学、専門学校（いずれも日本国内）へ進学する予定の方を優先しています。本財団はOLCグループと資本関係のない別法人ですが、未来を担う若者の教育を支援する取り組みに賛同し、応援しています。これからも未来をひらく子どもを育む・支える活動に取り組んでいきます。

ディズニー社との協力で、クリスマスプレゼントを寄付

2024年度は、ウォルト・ディズニー・カンパニー社（ディズニー社）との協力で、ホリデーシーズンに、従業員から支援を募り、難病と闘う子どもたちの夢をかなえるボランティア団体 公益財団法人「メイク・ア・ウィッシュ オブ ジャパン」を通じて、子どもたちにクリスマスプレゼントを寄付しました。これは、ディズニー社が、世界中のディズニー施設などで実施している数多くのCSR活動のひとつに、OLCグループが初めて参加した取り組みとなりました。「ディズニー・アルティメット・トイ・ドライブ」の一環として、ミッキーマウスが初のグローバル寄付の旅に出発し、ホリデーシーズン中に支援を必要とする子どもたちに笑顔を届けるため、非営利団体、学校、病院におもちゃを届けました。その旅の特別な立ち寄り先のひとつが東京ディズニーランドでした。今後も、未来をひらく子どもたちの夢や心を育むことで、事業と社会の豊かな未来を実現します。



「ギビングキャンペーン Mickey's Toys to the World」(東京ディズニーランド)
中央: ミッキーマウス、左: オリエンタルランド代表取締役社長 吉田(当時)、右: ウォルト・ディズニー・アトラクションズ社長 グロス氏(当時)、ウォルト・ディズニー・アトラクションズとオリエンタルランド合同ボランティアスタッフ

循環型社会

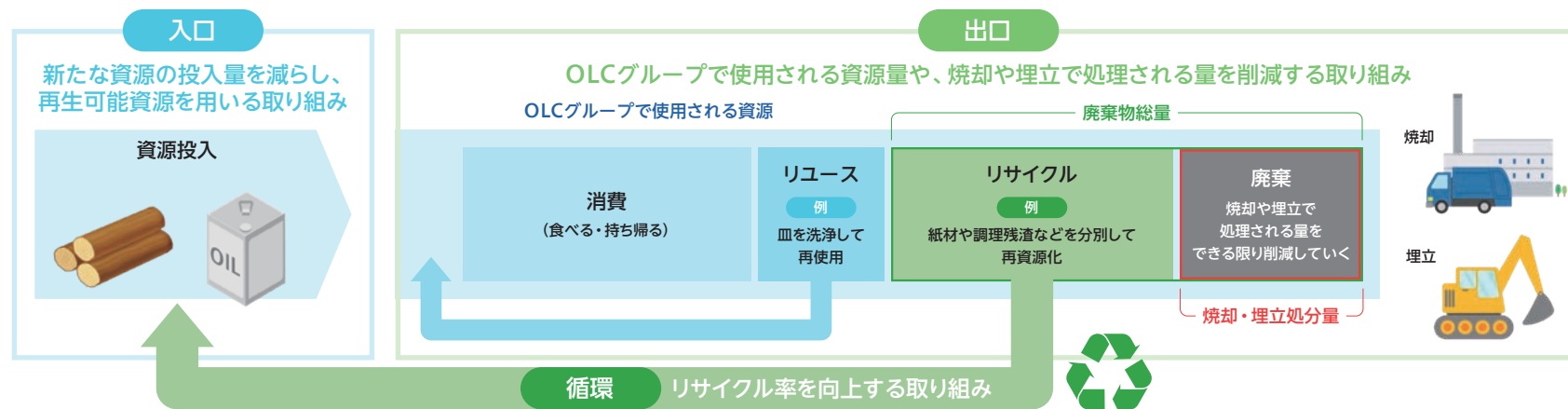
2035年ありたい姿 投入資源量を低下させながら、分別強化によるリサイクル率向上と廃棄物削減によって社会への環境負荷を低減して、当社ならではの資源循環型の事業モデルを実現します。

事業価値向上と社会課題の解決に向けて

オリエンタルランドグループでは、これまで、廃棄物総量削減とリサイクル率向上を目標に取り組んできました。1日にたくさんの人が訪れるテーマパークでは多くの資源を用いるため、3R (Reduce、Reuse、Recycle)を切り口に活動を展開しました。食品ロス削減に対しては、店舗ごとの余剰在庫情報を共有することで食材を有効活用する工夫を重ねています。製品・サービスの省資源化に対しては、お買い物袋の有料化・統一化により、在庫の廃棄量の大幅な削減を実現しました。その結果、2024中期経営計画で設定していた「食品ロス削減」「製品・サービスの省資源化」のKPIを達成することができました。

しかしながら、ESGマテリアリティの策定時から廃棄されるものを対象に削減の取り組みを進めてきたなかで、資源を利用する段階から廃棄のことを考えなければ、これ以上の環境負荷削減が困難であることに直面しました。また、第5次循環型社会形成推進基本計画においても資源の流れの断面である「入口」「出口」「循環」で指標を作成していることを踏まえ、最終的にどのような処理がなされるかを念頭に資材、製品を製造、そして分別などのオペレーショ

廃棄物総量と焼却・埋立処分量の位置づけ



ンの構築を行うことを重視し、2030KPIとして「焼却・埋立処分量:2016年度比13%削減(OLCグループ)」と設定しました。今後も、これまで行ってきた資源の流れに沿った活動をブラッシュアップしていきます。

「循環型リゾート」実現に向けて

OLCグループは、2035長期経営戦略において、新たに「循環型リゾート」の構想を掲げました。これは、環境負荷を限りなくゼロに近づけることを目指すものです。

そのなかでも廃棄物については、まず焼却・埋立処分量ゼロを目指して検討を進めています。テーマパーク事業においては非常に難易度が高い取り組みですが、挑戦を続けることで、事業の成長と競争力向上につながると考えています。これにより、今後の資材調達コストや廃棄処分費の削減にも寄与します。

2024中期経営計画の取り組みと今後に向けて

フード本部の活動 ～「食」と「循環」の両立を目指して～

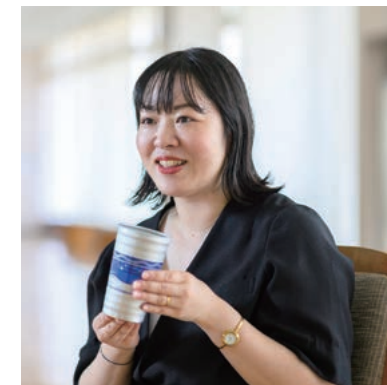
私たちフード本部は「おいしく安全な食事」を通じて、ゲストのパーク体験を彩ることがミッションですが、近年はそれに加えて「資源循環」の取り組みも重要なテーマと捉えています。パークでの食事には使い捨て容器、カトラリー、食べ残しや、食品ロスなどで発生した廃棄物を、3Rを切り口に活動を展開しました。

まず第一歩として、「素材の切り替えによる、天然資源の使用抑制」を目指し、2021年度から順次新しい資材の導入を行いました。プラスチックのストローやカトラリーをバイオマス素材へ、紙ビールカップをリサイクル効率の高いアルミカップに切り替えました。

そして、2023年度からは「ゲスト参加型の分別施策」を積み重ねました。パークで発生するゴミを適切に分別することで資源化を促進し、多種多様な素材をリサイクルして再利用する循環型の仕組みを構築しています。この取り組みは、パーク内外で活用し持続可能な運営に貢献していきます。2023年度には「グランマ・サラのキッチン」でフィルムを貼ったプラスチック皿を導入しました。喫食後にゲストが使用済みフィルムを剥がして皿だけ分別すると、プラスチック素材に循環できる仕組みで、フィルムを剥がすとランダムでキャラクターが現れるというエンターテインメント要素を加えたことで、ゲストに楽しみながら分別にご参加いただけたことも嬉しい結果となりました。

さまざまな施策を重ね、現在は「発生抑制」「省資源化」「再資源化」を実践しています。

2025年度の「東京ディズニーシー・フード&ワイン・フェスティバル」には、食べられるスプーンやスマートごみ箱を活用したエコステーションを導入しました。これからも、資源を使う者の責任とフードから生まれるハピネス提供の両立を目指します。



一部のレストランで使用しているアルミカップ

気候変動・自然災害

2035年ありたい姿 2050年温室効果ガス排出量ネットゼロを目指し、気候変動の緩和・適応への対応、および水資源の適切な管理を含めた生物多様性の保全を行うことで、事業と社会の持続可能性を高めます。

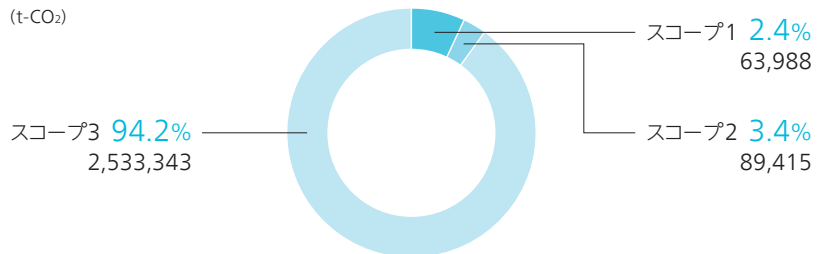
持続可能なビジネスの土台作りに向けて

「気候変動・自然災害」では、2024中期経営計画期間において、環境方針を策定のうえ、TCFDに即した開示をはじめ、CO₂排出量の削減に努めるとともに、気候変動における影響を最小限とする取り組みを進めてきました。また、イントラネットや社内報への環境情報の連載を実施するなど、OLCグループ内の環境保全意識を高めてきました。

テーマパークは、エネルギー管理や水処理などの機能を有しているひとつの大きな「街」のような場所といえます。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の負荷軽減にも貢献し、次世代につながるハピネスを提供し続けるために、「スコープ1、2、3・気候変動の適応・水・生物多様性」を指標として設定し、気候変動リスクの低減に取り組んでいきます。2030KPIにおけるGHG排出量目標においては、今後のSBT認証取得を視野に入れ、SBT水準に準拠した目標を設定しています。水やCO₂排出量などの環境負荷を限りなくゼロに近づけるための取り組みを長期的に推進し続けることにより、2035長期経営戦略で掲げた循環型リゾートの実現にもつながると考えています。

また、生物多様性においては、OLCグループの事業が自然に与える影響を改めて分析し、TNFDフレームワークに即した開示を行うことを2027KPIとして掲げ、2035年ありたい姿の実現に向けた活動を進めていきます。

2024年度の温室効果ガス排出量(スコープ1、2、3)



2024中期経営計画の取り組みと今後に向けて

気候変動におけるリスクと機会

リスク・機会区分		OLCグループのリスク・機会の概要	事業・財務影響			対応策	
			4℃	2℃	1.5℃		
リスク	物理	慢性	平均気温の上昇によるゲスト来園動向変化/屋外で勤務する従業員の労働条件悪化に伴う人材確保の難易度の高まり/快適気温維持に伴うエネルギー使用量の増加	極大	大	大	「2050年の温室効果ガス排出量ネットゼロ」の時間軸と整合した中長期事業戦略の策定を検討
		急性	猛暑日の増加によるゲスト来園動向変化/ゲストや従業員の体調悪化	極大	大	大	暑さ対策としてハード・ソフト面の投資を継続(過年度より実施)
	移行	政策法規制	異常気象・自然災害の激甚化によるパーククローズ/サプライチェーン寸断/資産の被災規模拡大、頻度増加	大	—	—	損害保険への加入、施設の計画的な更新、豪雨や強風等の対策のための設備投資
		市場	温室効果ガス排出規制の強化・炭素税導入・炭素価格設定進行による炭素税負担の増加	—	大	大	「2050年の温室効果ガス排出量ネットゼロ」の時間軸と整合した中長期事業戦略の策定を検討
機会	製品・サービス	食糧生産地・生産量と需要バランス変化による調達条件の悪化、原料価格高騰/主力商品の販売中止	大	—	—	「2050年の温室効果ガス排出量ネットゼロ」の時間軸と整合した中長期事業戦略の策定を検討	
		顧客の価値観の変化による気候変動対応に関する競争優位性の獲得	*	*	*	* 「2050年の温室効果ガス排出量ネットゼロ」の時間軸と整合した中長期事業戦略の策定を検討	

定量化が困難な顧客の価値観の変化も含め、事業および財務への影響を定量・定性の両面から評価し、影響が大きいと判断したもののみ記載しています。今後も定期的に評価の見直しと機会の活用、対応策の検討を戦略課題のひとつとして取り組みます。なお、影響の大きさは、2段階(極大・大)で定性的に表示しています。

- 極大: OLCグループの事業および財務への影響が極めて大きくなると想定する事項
- 大: OLCグループの事業および財務への影響が大きくなると想定する事項

i 詳細については、こちらをご覧ください。
<https://www.olc.co.jp/ja/sustainability/environment/climate/tcdf.html>

▶ 持続可能なビジネスの土台作りを資するマテリアリティ

気候変動への「緩和」の取り組み

OLCグループでのCO₂排出量の約60%は電力使用によるものです。例えば、東京ディズニーリゾートの年間電力使用量(約270,000千kWh)は、約70,000世帯の年間電力使用量(1世帯当たり約4,000kWh)に相当します。「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。

● テーマパーク事業におけるアトラクション施設の取り組み

東京ディズニーシーのアトラクション「レイジングスピリッツ」においては従来ガスボイラーの蒸気を使用していましたが、水と空気を生成した細かいミストを空気の中で上昇・拡散させる方法に変更することで、ボイラーの稼働を停止することができました。また、テーマパーク内でアトラクションとして運用している車両をガソリン車から電気自動車に順次置き換えるなど、CO₂排出量の削減に貢献しています。



東京ディズニーシー「レイジングスピリッツ」ミストによるショー効果の実現

● 環境配慮設計の導入

2024中期経営計画で掲げていた「車両・機械・設備の投資・更新」の活動の一環で、新規に建設計画を立てる際に適用する、省エネ性能の高い標準仕様を策定しました。今後開発されるパーク内のアトラクション施設やオフィス棟にも当該仕様を適用し、CO₂排出量の削減につなげていきます。

気候変動への「適応」の取り組み: 猛暑への対応

2035年ありたい姿の実現に向け、2027KPIには「適切な暑さ対策の実施、顕在化している豪雨、暴風等への対策の実施」を掲げ、レジリエンスの向上への取り組みを継続して行っています。

テーマパーク事業においては、年々厳しさを増す暑さへの対策として、外部の有識者の力を借りながら暑さ対策マニュアルを策定し、これまで数十億円規模の投資を実行してきました。また単年度においても年間数億円の規模にてキャスト・ゲスト向けの施策をハードとソフトの両面から推進しています。

また、日光を遮るタープや空調機の設置と併せて、2025年度はトライアルの位置づけで、テーマパーク内の一部エリアに保水性舗装を施し、水分の気化熱を利用して路面温度の上昇を抑制する試み(打ち水効果)を行いました。夏期におけるゲストの快適性の向上を目指します。

夏期の集客を強化しながらも、これらの取り組みとともに、猛暑への適応を一層強化し、テーマパークを訪れるゲストやそこで働くキャストの安全を確保していきます。

	ハード	ソフト
対キャスト	マニュアルを基として各環境の暑さ指数(WBGT値)の計測を行い、熱中症対策が必要な箇所を抽出し、投資を実行。 例 空調の強化、パラソル・スポットクーラー設置 など	ハード投資では対策が行き届かない環境に対しては、ソフト対策にて柔軟な取り組みを展開。 例 暑熱を考慮したシフト調整、休憩や水分補給の体制整備。空調服や装備品における選択肢の拡大 など
対ゲスト	来園したゲストの1日当たりの暑熱ばく露量(熱中症のリスクが高い状態)を評価分析し、ハード投資が必要な環境への対策を実行。 例 ファン・パラソルの設置、自動販売機・木陰・クールスポットの増設 など	暑さ対策の経費予算を全社で確保し、ゲストが熱中症に留意できるような施策を実施。 例 東京ディズニーリゾートのウェブページやSNSを通じた情報発信、パーク内での注意喚起のご案内など



タープと保水性舗装

水資源の取り組み

OLCグループの事業において、「水」は欠かせない貴重な資源です。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。近年では、降雨状況の変化に伴い、渇水に代表される自然災害が増加するリスクも想定されています。

OLCグループ環境方針「水資源の有効利用」に則り、水資源のリサイクルはもとより、上水取水量の削減に向けた取り組みも進めていくことで、長期持続的な事業基盤を構築しながら、多くの水を利用する企業として社会への責任を果たしていきます。

この責任を果たしていくための取り組みのひとつとして、2027KPIでは2024年度を基準年として取水量1%削減の目標を掲げました。取り組みとして、テーマパークおよび従業員食堂の厨房に特殊な節水蛇口を導入するとともに、夜間清掃時の放水バルブも節水仕様へ更新するなど、水資源の有効活用を図っています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

2035年ありたい姿 人権ならびに従業員・顧客の多様性を尊重する取り組みを実施することで、誰もが自分らしく働け、自分らしく楽しめる環境を維持し続けます。

持続可能なビジネスの土台作りに向けて

「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」では、「人権の尊重」「顧客の多様性の尊重」「従業員の多様性の尊重」の3つの領域ごとに2024中期経営計画期間における進捗状況や課題を踏まえた目標の更新を行いました。また、能動的に一人ひとりのニーズや背景に寄り添った取り組みを推進していくことを目指し、マテリアリティの名称に公平性を意味する「エクイティ」を追加しました。

「人権の尊重」では、2030KPIを更新し、「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の高度化とグループ会社の人権デューデリジェンスの拡大」としました。これは、これまでの人権デューデリジェンスの結果により、事業特性も踏まえて特定した脆弱なライツホルダーへの対応や、グループ会社への展開が必須と判断したためです。今後は追跡調査や外部への情報開示のプロセスをさらに強化し、国連ビジネスと人権に関する指導原則に則った人権尊重の取り組みを進めていきます。

「顧客の多様性の尊重」では、引き続き2030KPIとして「多様性を尊重した活動ができる仕組みの構築」を目標とし、人権デューデリジェンスのなかで発見した課題も含め、従業員の啓発を主とした活動を進めていきます。2027年までに「ダイバーシティ&インクルージョン ハンドブック」(2023年1月発行)の改訂版を発行し、全従業員に学習機会を提供することを目標に掲げ、その他の啓発活動も合わせて、多様性への意識醸成を定量的な目標のもとで推進していきます。

また、2025年度からは、従来はESGマテリアリティ「従業員の幸福」で推進していた「従業員の多様性の尊重」についても、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」のなかで進捗の確認や取り組みの推進を行っていきます。

2024中期経営計画の取り組みと今後に向けて(人権・顧客の多様性)

「ダイバーシティ&インクルージョン ハンドブック」の配布と対話を通じた学習

オリエンタルランドグループでは、誰もが自分らしく楽しむことができ、互いの異なる視点や強みを受け入れ、支えあい、一人ひとりが能力を発揮しながら生き生きと活躍することができる環境づくりを大切にしています。その考え方を伝え、理解し、行動につなげるための取り組みとして、多様性に関する考えや事例をまとめた「ダイバーシティ&インクルージョン ハンドブック」を、全従業員に配布しました。このハンドブックは、基本的な知識をはじめ、ゲストと接する機会が多いキャストからの声も要素に取り入れたもので、職場では管理者を含めた仲間との対話による理解促進のための重要なツールとして活用されています。ハンドブックの発行時には、各部門ごとにハンドブックを活用した対話の機会を設定し、すべての従業員に対話を通じた学習の機会を提供しました。また、ハンドブックの内容をキャストの入社時の研修に追加することで、すべてのキャストが多様性について学ぶことのできる体制を構築しました。

ゲストとの触れ合いによる気づきや学びが、キャストの多様性への理解につながり、組織文化として根付いた一人ひとりを尊重し受容するマインドそのものが、キャストのゲストに寄り添う姿勢に反映されています。



ダイバーシティ&インクルージョン ハンドブック

ノーマライゼーションEXPOの開催

障がいそのものや、障がいのある方へのOLCグループの取り組みを理解し、ノーマライゼーション(社会的弱者を区別しないこと)の実現に向けてできることを全員で考えていくための一歩として、全従業員を対象とした社内イベント「ノーマライゼーションEXPO」を7日間にわたって実施、約2,500名が参加しました。

障がいについての基礎知識や、OLCグループの取り組み、障害者雇用促進法に基づく特例子会社である舞浜コーポレーションの業務などをパネル展示の形式で紹介するとともに、一部アトラクションで導入されている手話通訳のレクチャーや、ホテルやレストランで使用されるキャラクターをモチーフとしたナプキン折りなど、さまざまな体験プログラムを通じて従業員の啓発を行いました。また、イベントのなかで講演会を実施し、障がいのある従業員が普段の生活で困っていることを、パークにまつわる事例を絡めながら紹介しました。イベント実施後のアンケートでは、約9割が「障がいに対する意識が変わった」と回答し、ノーマライゼーションについて考える良い機会となりました。



ノーマライゼーションEXPOの様子

2024中期経営計画の取り組みと今後に向けて(従業員の多様性)

戦略の方向性

従業員の多様性の尊重においては、2030KPIとして多様性が尊重され、あらゆる人が活躍できる環境の構築を目的としました。人権尊重をベースに、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、生き生きと働くことができると考えています。

2024中期経営計画において、「属性・価値観の多様」として、影響度や発生可能性を踏まえ、「ジェンダー」「障がい」「高齢者」「性の多様性」「言語文化」の5つのカテゴリーを重点的に推進しました。「ダイバーシティ&インクルージョン ハンドブック」の配布と全従業員への学習機会の提供や、ノーマライゼーションEXPOなどの社内啓発活動を通じて風土醸成を行い、そのうえで、身だしなみ規程の変更や、両立支援施策の拡充などの仕組みを改定しました。また、バックステージ業務を担うことが多かった障がい者雇用についても、法定雇用率の達成に向け、採用の推進を行うほか、障がいのあるキャストが働ける職域を広げることを目的に、トライアルを繰り返しながら、オンステージ業務も含め拡充していきました。

2027KPIとして、女性の従業員やシフトで勤務する従業員が多い特性を踏まえ、ジェンダーに関する目標を定量的に掲げました。風土醸成を含めたさらなる両立支援の拡充や、キャリア支援を中心に取り組みを進め、あらゆる人が活躍できる環境を構築していきます。

2027KPIと2024年度の実績(OLC)

指標	2027KPI	実績(2024年度)
女性管理職比率	25%	16.8%
男性育休取得率	95%	97.9%

ワークライフバランスに向けた施策

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、法律に基づく諸制度のほか、育児との両立を図るシフト勤務社員を対象とした勤務時間の固定・短縮制度(ミドル復帰プログラム)の導入や、企業主導型保育所「キッズビレッジあるぶる」の設置などを行っています。また、仕事と家庭の両立における不安軽減やノウハウの共有を目的とした復職者向けのセミナーを実施するなど、役割・働き方によるさまざまなニーズに応えるべく独自の制度、支援を行っています。

また、多様な働き方の例として、社員には、職務や業務内容に応じて活用できるよう、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制度などを導入しています。準社員については生活にあわせた働き方ができるように短時間シフトを用意したり、より積極的に勤務に就きたい方に向けて、追加で就業申請ができるシステムを整備したりするなど、より柔軟な働き方ができる体制を整えています。有給休暇取得率は社員で98.7%、社員以外でも86.2%と、ワークライフバランスが取りやすい環境整備を進めています。



企業主導型保育所「キッズビレッジあるぶる」

女性の活躍推進

OLCグループではすべての従業員が安心して働ける環境づくりを推進し、男女が分け隔てなく働く社風のもと、多くの従業員が活躍しています。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のほか、個人々の意欲やスキル、ライフイベントの状況やキャリアアップのタイミングに合わせた支援を行っています。2024年度は、国際女性デーにちなみ、活躍している女性たちのキャリアについて語る「キャリアサロン」の実施をし、男女ともに自身のキャリアイメージを広げるきっかけを増やし、管理職を目指すマインドの醸成を行いました。



「キャリアサロン」の様子

従業員の性の多様性に関する取り組み

OLCグループでは、性的指向・性自認にかかわらず、すべての従業員が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいます。制度面では従来の法律婚に加え、同性婚や事実婚についても、福利厚生制度や施策の対象としました。また、性別移行に関わる手術や治療に伴い必要に応じて、休暇を使用することができます。施設・労働環境面では、性別にかかわらず利用できる「だれでもトイレ」や個別の着替えスペースを設置し、制度面では、自認する性に合った通称名を使用することができるビジネスネーム制度を導入しています。身だしなみ規程のジェンダーレスな内容への変更や一部コスチューム選択のユニセックス対応についても、性別にかかわらずすべてのキャストが活躍できる環境整備に向けた取り組みのひとつです。

サプライチェーン・マネジメント

2035年ありたい姿 取引先に対するエンゲージメントの強化および持続可能な原材料調達などの取り組みによって、持続可能なサプライチェーンを実現します。

持続可能なビジネスの土台作りに向けて

オリエンタルランドグループは、お取引先とのエンゲージメント強化と持続可能な原材料調達を推進するため、2024年4月に「OLCグループお取引先行動指針」と「セルフアセスメントシート(SAQ)」を改定し、運用を開始しました。この改定は、法令や規制遵守に加え、国際規範、社会的規範の尊重をお取引先に求めるためのもので、重要なお取引先にはインタビューを実施することで相互理解を深め、より高い信頼関係の構築を図りました。

持続可能な原材料調達については、OLCグループで特定した主要品目を対象に、環境保護や広範な人権尊重を含む持続可能性の観点から調達方針を策定し、取り組みを推進しました。具体的には、パーム油やシーフードなどの品目について認証品への切り替えを進め、環境負荷の低減や人権の尊重を促進するとともに、サプライチェーン全体の透明性向上にも寄与しました。

今後、お取引先とのエンゲージメントでは、2027KPIとして重要なお取引先へのインタビューまたは監査実施率を100%にし、2030KPIとしては一次サプライヤーへ「調達方針」「OLCグループお取引先行動指針」の周知と承認率を100%達成することを掲げています。お取引先の実態をより深く把握し、継続的な対話と改善活動を促進するとともに、セルフアセスメントシートの結果を踏まえ、リスクが懸念されるサプライヤーに対しては、是正支援を100%実施します。これらにより、サプライチェーン全体のコンプライアンス向上と持続可能性強化を図ります。

持続可能な原材料調達に関しては、2027KPIとして特定した品目ごとに特徴や課題を踏まえた調達活動の拡大、2030KPIでは社内で特定した品目について持続可能な原材料調達率を100%にすることを掲げています。環境負荷軽減や人権尊重の推進に向けた具体的な施策を強化し、認証品の導入促進やお取引先との連携深化を行います。今後も社内内外の関係者と協働し、持続可能な調達基盤のさらなる強化を目指します。

2024中期経営計画の取り組みと今後に向けて

お取引先エンゲージメント

フード本部では、お取引先の皆さまをご案内し、パークにてOLCグループが提供するメニューの調理工程や、ゲストが実際に食事を楽しんでいる様子をご覧いただく機会を設けました。この取り組みは、お取引先の皆さまに、自社が携わる製品がどのように活用されているかを直接ご確認いただく貴重な機会となりました。参加された従業員の皆さまからは、「勤務へのモチベーションが向上した」「自社製品への誇りや責任感が強まった」との声が寄せられました。また、現場の声を直接伺うことで、双方にとって今後の製品開発や品質向上に活かせる意見を収集することができました。今回の交流は、OLCグループとお取引先とのつながりをより強く実感いただくうえで大変有意義であり、エンゲージメントの深化に大きく寄与したと考えています。



お取引先のパーク来訪時の様子

持続可能な原材料調達

OLCグループは持続可能な原材料調達の一環として、2024年度にパーム油をマスバランス方式による認証品へと切り替える取り組みを完了しました。特にパーク内で提供しているポップコーンの製造に使用する揚げ油においては、すべて認証パーム油へ切り替えました。この認証品は、熱帯林の保全などの環境面での配慮に加え、労働環境や人権に関する配慮にもつながるとされており、より責任ある調達体制の構築に資するものです。また、認証パーム油への切り替え後は、社内点検や第三者監査を通じて提供環境の維持と透明性の確保に取り組み、環境や社会的責任に配慮した調達活動として社内での定着を図りました。これらの取り組みを通じて得られた知見を活かし、一部のシーフードなどの他の主要原材料に対しても持続可能性の視点を踏まえた調達基準の策定や改善活動を進め、持続可能な調達体制のさらなる強化に努めていきます。



認証パーム油を使用しているポップコーン



経営基盤の強化：コーポレート・ガバナンス

2035年ありたい姿 各種法令および社会からの要請であるコーポレートガバナンス・コードに適切に応え続けるとともに、次世代を担う人材を育成し企業価値を高め続けられる体制を構築します。

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

オリエンタルランドグループは、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。

コーポレート・ガバナンス体制

OLCは、経営を取り巻く環境の変化にあわせ、より強固なグループ経営管理体制を構築し、コーポレート・ガバナンスの確立を図るため、執行役員制度を導入しています。OLCグループの各事業における監督責任と執行責任をより明確にし、取締役の役割を「監督」主体とすることで経営の監督機能を強化するとともに、執行役員への権限委譲を促進することで意思決定のさらなる迅速化を図っています。

取締役と監査役は、それぞれの視点から経営のチェックを行っているほか、取締役は、経営の基本方針に基づき、法令および定款に違反なきよう審議しています。また、取締役会から権限委譲された業務執行に関する重要事項（職務権限規程による取締役会決議事項を除く）を決議または報告する機関として、CEOを議長とする「経営会議」を設置し、迅速かつ適正な意思決定を促進しています。あわせて、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。

コーポレート・ガバナンス体制一覧（2025年6月27日現在）

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	9名 ^{*1}
	定款上の取締役の任期	1年
	取締役会の議長	あらかじめ取締役会が定めた取締役 ^{*2}
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）	5名（5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 代表取締役加賀見俊夫が選定されています。

*3 定款上の監査役の員数は6名以内となっています。

基本的な体制の概要

取締役および取締役会

取締役会の透明性を高めるとともに、経営体制の一層の強化を図るため、取締役会は、構成比50%超となる5名の社外取締役を含む取締役9名で構成し、経営に関する重要事項を審議・決定しています。

取締役会には、常勤、非常勤を問わず監査役も出席し発言を行っており、職責が異なる取締役と監査役は、それぞれの視点から業務執行の監督を行っています。

指名・報酬委員会

取締役の指名・報酬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、取締役会議長を委員長とする任意の「指名・報酬委員会」を設置しています。本委員会は、取締役および監査役の指名や報酬に係る事案(これらの株主総会議案の原案を含む)や後継者計画に関する事項について、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。

執行役員と経営会議

経営を取り巻く環境の変化にあわせ、意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を導入し執行役員への権限委譲を促進しています。

また、取締役会から権限委譲されている経営会議は、CEOを議長とし、常勤取締役および執行役員により構成されており、業務執行に関する重要事項(取締役会決議事項を除く)の議論・決議・報告などを行っています。また、常勤監査役も出席して意見を述べることができます。

監査役と監査役会

監査役会は、監査役4名(うち社外監査役3名)で構成され、監査方針および監査計画に基づき、取締役、執行役員および従業員からの報告聴取を行い、重要会議の審議状況や監査結果などについて報告がなされ、相互に議論を行っています。なお、常勤監査役2名は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程および職務の執行状況を把握するため、経営会議、委員会などにも出席し、意見を述べています。

さらに、監査役の職務を補助するため、取締役や業務執行部門から独立した専従のスタッフを配置しているほか、監査役、会計監査人、および内部監査部門である監査部の連携により、監査の有効性を高めています。

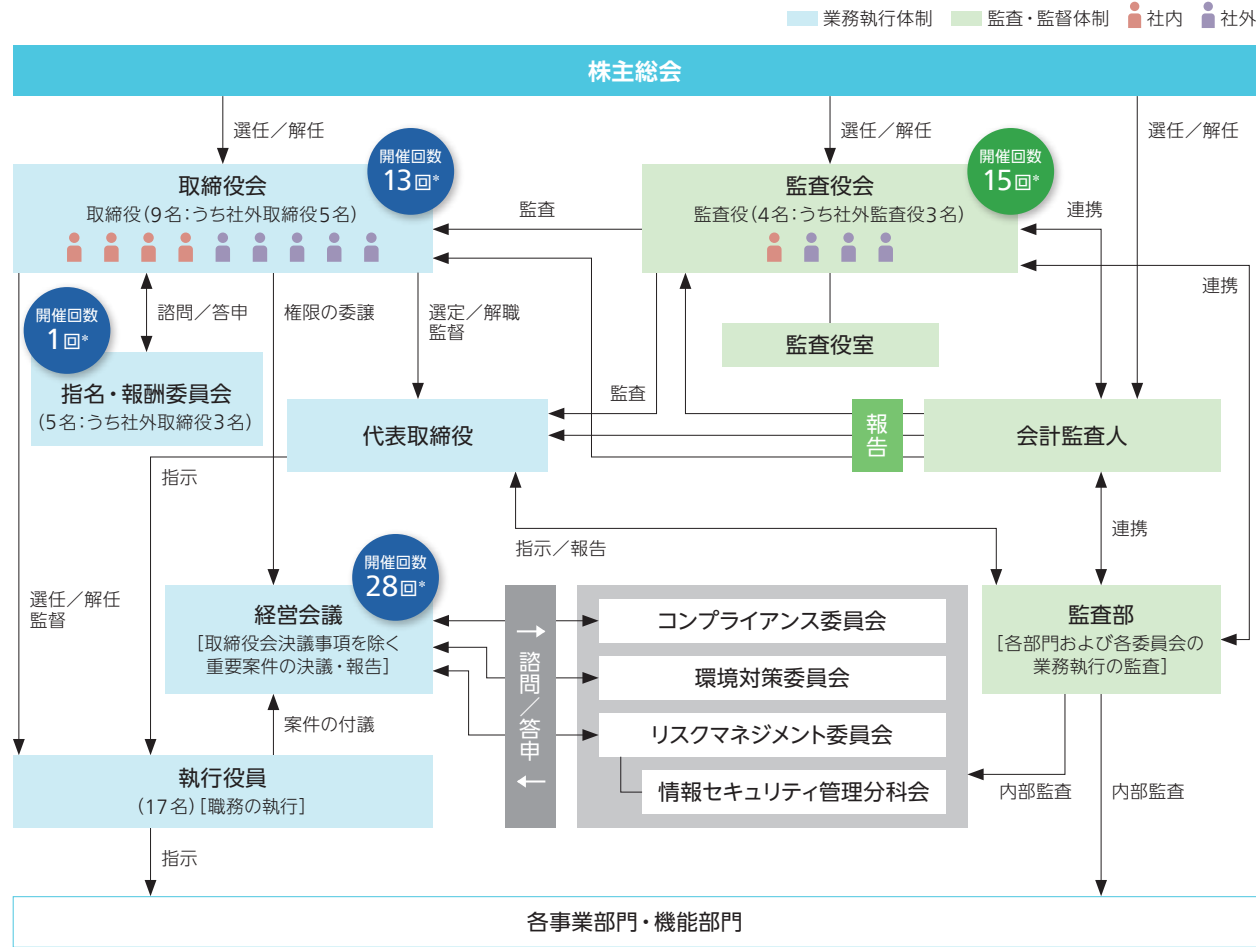
監査部と内部監査

OLCでは、法令および社内規定の遵守と効率的な業務執行の確保を実現するために、執行部門から独立した内部監査部門である「監査部」を設置しています。内部監査は、客観的立場から会社の業務が法令(内部統制報告制度含む)・経営方針・経営計画・社内規定などに準拠して適正かつ効率的に行われているかをリスクベースで調査・評価・助言をすることにより、財務報告の信頼性確保および経営効率の増進と収益性の向上に寄与することを目的として実施しています。OLCの内部監査は、取締役会にて承認された内部監査方針・計画をもとに監査を行い、監査部長より監査結果を社長に報告するとともに、取締役会ならびに監査役会においても直接報告をするなどデュアル・レポートラインの体制を構築しています。また、監査対象に応じリスクマネジメント委員会およびコンプライアンス委員会等に報告するとともに、直接課題提起・改善提案することで、内部統制の継続的な改善・充実を図っています。監査役、会計監査人および監査部の三者間では、随時三者または二者間で情報交換・意見交換を行い、課題の共有を図るなど連携しつつ監査を実施しています。

会計監査人と会計監査

OLCグループでは、会計の適正性を確保するため、有限責任あずさ監査法人による監査を受けています。有限責任あずさ監査法人の指定有限責任社員業務執行社員は、公認会計士羽太 典明氏および百々 龍馬氏であり、そのほか会計監査業務に携わる会計士および補助者は35名です(2025年7月1日現在)。

コーポレート・ガバナンス 基本的な体制の概要 (2025年6月27日現在)



* 開催回数は2024年度実績です。

※ 上記の取締役会の開催回数のほか、会社法および定款の規定に基づき、取締役会があったものとみなす書面決議が2回ありました。

各会議体の活動状況と主要テーマ(2024年度)

種類	年間開催回数	平均出席率	主要テーマ
取締役会	13回	98%	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会に関する事項(付議議案の決定等) 四半期・年間業績および決算、ならびに次年度予算に関する事項 取締役・執行役員の人事に関する事項(取締役候補者、取締役および執行役員の管掌・担当・委嘱等) 取締役会の実効性評価に関する事項 政策保有株式の検証に関する事項 OLCグループ長期経営戦略に関する事項 OLCグループESGマテリアリティの更新に関する事項 OLCグループの内部通報体制・リスク管理体制の運用状況報告 OLCグループESGマテリアリティの進捗報告 2023年度企業行動委員会活動報告 2023年度環境対策委員会活動報告 新規事業(クルーズ事業)参入および新規事業に関するライセンス契約締結に関する事項 など
指名・報酬委員会	1回	100%	<ul style="list-style-type: none"> 代表取締役および役付取締役の選定の原案 取締役会から委任を受けた取締役の個別報酬額等の内容の決議 CEO・COOの後継者計画に関する事項について など
監査役会	15回	100%	<ul style="list-style-type: none"> 2024中期経営計画の戦略課題の達成状況および2025年度以後の新たな経営方針・戦略の検討状況 ESG戦略の達成状況および2025年度以後の新たな戦略の検討状況 東京ディズニーシー「ファンタジースプリングス」の開業に伴う検証状況 内部統制システムの整備・運用状況 など

取締役の選任

取締役会は、迅速かつ適正な意思決定を行うことができる取締役会の規模として、取締役15名以内で構成することが適切と考えており、これを定款にて定めています。取締役会はその役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備えることができるよう、女性取締役や独立社外取締役など、適正規模の範囲内で多様性を意識した構成としています。また、取締役の選任に関しては、さまざまな分野で指導的役割を果たし豊富な知識と経験を有している者を、総合的に精査をしたうえで、候補者として選任する方針としています。

なお、OLCでは、取締役がOLCの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すうえで、企業経営の基本スキルである「企業経営トップマネジメント」「財務・会計」「法務・コンプライアンス・リスクマネジメント」「人事・労務」「マーケティング・営業」「IT・デジタル」「ESG」に加えて、OLCの事業特性から特に重要である「テーマパーク事業」を、必要な専門性および経験としています。取締役のスキル・マトリックスは以下のとおりです。

取締役の活動状況およびスキル・マトリックス

氏名	性別	取締役会出席状況	指名・報酬委員会	企業経営 トップマネジメント	財務・会計	法務・コンプライアンス・ リスクマネジメント	人事・労務	マーケティング・営業	IT・デジタル	ESG	テーマパーク事業
加賀見 俊夫	男性	12 / 13	○	●	●	●	●	●		●	●
高野 由美子	女性	13 / 13	○	●					●	●	●
高橋 渉	男性	13 / 13			●	●		●	●	●	●
金木 有一	男性	13 / 13					●	●			●
花田 力	男性	13 / 13	○	●	●	●	●	●		●	
茂木 友三郎	男性	12 / 13	○	●	●	●			●	●	
田尻 邦夫	男性	13 / 13		●	●	●	●	●	●	●	
菊池 節	女性	12 / 13	○	●	●	●				●	
渡邊 光一郎*	男性	11 / 11		●	●	●	●	●		●	

* 2024年6月27日就任後の状況を記載しています。

社外取締役および社外監査役

社外取締役は、取締役会において、監査役監査及び会計監査の結果について報告を受け、必要に応じ、取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っています。

社外監査役は、常勤監査役と常に連携を図り、経営の監視・監督に必要な情報を共有しています。また、会計監査人より期中レビュー結果および期末監査結果の報告を受けているほか、適宜意見交換・情報聴取等を行っています。さらに、内部監査部門である監査部とは、事前に内部監査計画を確認し、内部監査結果を定期および随時に監査役会にて直接報告を受けるなど、監査体制の連携強化に努めています。

社外取締役の主な状況（2024年度）

主な活動状況および社外役員に期待される役割に関して行った職務の概要

花田 力	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために大所高所から助言・提言を行っています。また、「指名・報酬委員会」や代表取締役と社外役員との意見交換会への参加等を通じて、経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。
茂木 友三郎	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために多面的な視点から助言・提言を行っています。また、「指名・報酬委員会」や代表取締役と社外役員との意見交換会への参加等を通じて、経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。
田尻 邦夫	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために多角的な視点から助言・提言を行っています。また、代表取締役と社外役員との意見交換会への参加等を通じて、経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。
菊池 節	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために多様な視点から助言・提言を行っています。また、「指名・報酬委員会」や代表取締役と社外役員との意見交換会への参加等を通じて、経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。
渡邊 光一郎	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために多角的な視点から助言・提言を行っています。また、代表取締役と社外役員との意見交換会への参加等を通じて、経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。

社外監査役の主な状況（2024年度）

主な活動状況および社外役員に期待される役割に関して行った職務の概要

眞下 幸人	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の適法性・妥当性を確保するための発言を行っています。監査役会では、監査役相互の意見の内容や根拠を検討し、積極的に発言を行っています。常勤監査役としては、重要な会議等に出席するほか、取締役、執行役員および全部門長に対して職務の執行状況のヒアリングを行い、監査役会に報告をしています。また、代表取締役と社外役員との意見交換会へ参加するなど、経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。
甲斐中 辰夫	取締役会では、弁護士としての専門的見地から、取締役会の意思決定の適法性・妥当性を確保するための発言を行っています。監査役会では、監査役相互の意見の内容や根拠を検討し、積極的に発言を行っています。また、代表取締役と社外役員との意見交換会へ参加するなど、経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。
三枝 紀生	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の適法性・妥当性を確保するための発言を行っています。監査役会では、監査役相互の意見の内容や根拠を検討し、積極的に発言を行っています。また、代表取締役と社外役員との意見交換会へ参加するなど、経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。

次世代経営人材育成

OLCグループでは、「次世代経営人材の育成」を、最重要経営課題のひとつとして考え、ESGマテリアリティ「経営基盤の強化」のなかでも、特に重要な取り組みとして掲げています。

次世代を担う人材を育成し企業価値を高め続けられる体制の構築を目指し、2030KPIを「人材プール確保に向けた体制が構築でき、サクセッションプランの実現につながれている」と策定し、取り組みを進めています。

具体的には、経営者人材に求められる人材要件を特定のうえ、経営トップとともに、次世代経営人材の育成状況をすりあわせることで、実効性を高めています。また、経営者人材として必要な資質・スキルを習得させるための研修プログラムを実施し、「経営者人材育成サイクル」を運用することで、候補者の育成と人材プールの拡大につなげています。

政策保有株式

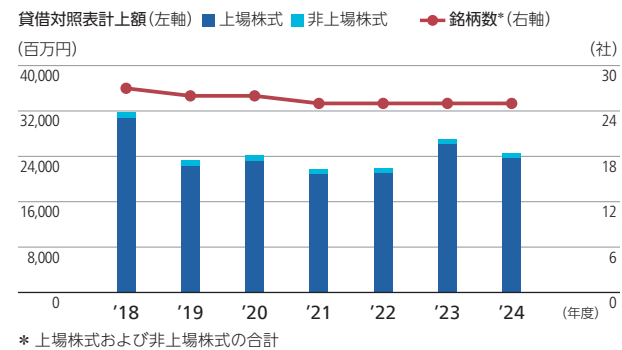
OLCでは、コア事業であるテーマパーク事業を持続的に成長・発展させるため、事業に関係する企業との長期的・友好的な協力関係が必須であると考えています。政策保有株式については相互の連携を深め、企業価値の向上に資すると判断した企業のみを保有し、中長期的な視点でこれらの目的が達成できないと判断した企業については縮減していきます。

毎年、取締役会で個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益（資産価値、配当、取引内容など）やリスクが資本コストに見合っているかなどを具体的に精査し、保有の適否を検証しています。

OLCが保有する上場株式の議決権行使については、以下の観点から、議案ごとに判断しています。

1. 投資先の中長期的な企業価値向上、株主還元向上につながるか
2. 投資先において重大な法令違反や反社会的行為、不祥事など、株式価値を大きく毀損する事案が発生していないか
3. 投資先において業績が著しく不振な状況が長く継続していないか
4. 株主共同の利益を害する可能性はないか

政策保有株式の保有状況



※ 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式のうち、上場保有銘柄については、有価証券報告書にて開示しています。
<https://www.olc.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

取締役会の実効性評価

取締役会は、毎年、各取締役、監査役に配布した評価シートの結果なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行っています。

各取締役、監査役による2024年度における取締役会の評価は、運営方法、議論の内容、各メンバーの取り組みなどに関して概ね適切かつ十分であるとの結果になりました。当該結果を踏まえ、取締役会で審議したところ、取締役会は適正に運営されており、実効性も確保されているものと評価しました。

評価のプロセス

STEP1

アンケートの実施

- アンケートは、外部機関のサポートサービスを活用しながら集計を実施し、分析を行っています。
- アンケートの評価項目は、具体的には「取締役会の運営」や「取締役会における議論」などに関する質問を設定し実施しています。

STEP2

評価・報告

- アンケートの回答内容を分析のうえ、当該分析結果に対する評価・レビューを行い、取締役会にて報告・審議を実施しています。

STEP3

改善

- 取締役会の運営などの改善に活用し、さらなる取締役会の実効性の向上に資する施策を検討・実行しています。
- 直近においては、社外役員に向けたOLCの事業の理解を促進する活動などをアンケートの結果をもとに実施しました。

社外役員への情報提供

OLCでは、取締役会の実効性向上のためには、社外役員に事業特性を十分に理解してもらうことが重要と考えています。そのため、データや文章による情報提供だけでなく、「提供コンテンツの魅力」「ゲストの笑顔や従業員の生き生きとした姿」などを直接見る機会を年に数回行っています。

例えば、イッツ・ア・スモールワールドに「ガーディアンズ・オブ・ギャラクシー」でおなじみのキャラクターである「グルート」を登場させた際には、実際に乗船し、目新しさや、元々の世界観との調和などを体感してもらいました。また、レストランの改装や新メニューの販売の際には試食会を実施し、ゲスト目線で変化を感じてもらうとともに、キッチンでの安全への配慮や温かい料理を提供するための工夫といったキャストの想いを間近で感じてもらいました。

社外役員のパーク視察は、知識を深めるだけでなく、「感じる」ことを通じて多角的な視点を得る機会として、今後も継続的に実施していきます。

役員報酬などの額の決定に関する方針

OLCでは、取締役および監査役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下、「決定方針」という。)について、その原案を「指名・報酬委員会」に諮問し、取締役会において決議しています。

取締役の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブのひとつとして機能するよう、経営目標の達成度や個人ごとの目標達成度・会社への貢献度を考慮し、取締役会より委任された「指名・報酬委員会」が株主総会で決議された限度額の範囲内において決定し、現金報酬と株式報酬を定期的に支給することとしています。ただし、社外取締役は現金報酬のみを支給しています。

監査役の報酬は、会社業績に左右されずに職務を遂行する立場を考慮し、その役割と独立性の観点から固定報酬を基本とし、現金報酬(定額報酬(月額))のみを支給します。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、「指名・報酬委員会」が決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行い決定しているため、取締役会としても決定方針に沿うものであると判断しています。

監査役の個人別の報酬は、株主総会で決議された限度額の範囲内において、「指名・報酬委員会」よりその水準等の妥当性が答申された後、監査役の協議によって決定しています。

役員報酬

取締役の現金報酬の額は、1999年6月29日開催の第39期定時株主総会において月額8,000万円以内(使用人分としての給与は含まない)と決議しています。また、2024年2月26日開催の取締役会において、当該現金報酬の枠内で、2024年度より、取締役(社外取締役を除く)に対して業績連動報酬を支給することを決議しています。

業績連動報酬は、毎事業年度の算定指標の達成度に応じ翌事業年度に支給しています。算定指標は、長期経営戦略、中期経営計画またはこれに類する中長期的な計画で掲げる財務目標としており、報酬額は標準達成時を100%として0~150%の範囲で変動させます。取締役(社外取締役を除く)に対する業績連動報酬の報酬総額に占める割合は、算定指標の標準達成時において、1~3割の範囲内で地位や役職に応じた設定としています。

当該現金報酬とは別枠で、株式報酬の額を、2018年6月28日開催の第58期定時株主総会において、年額1億円以内および年間1万株以内(社外取締役は付与対象外)と決議しています(なお、2023年4月1日付で株式分割を行っており、年間5万株以内となっています)。また、取締役(社外取締役を除く)に対して、新たな株式報酬制度である株式

給付信託(BBT-RS: Board Benefit Trust-Restricted Stock)の導入を、2024年6月27日開催の第64期定時株主総会において決議しており、当該制度に基づく1事業年度当たりの付与ポイント上限として50,000ポイント(当該ポイントは当社株式等の給付に際し、1ポイント当たり当社普通株式1株に換算されます)とすることも決議しています。株式給付信託(BBT-RS)は、対象取締役に各事業年度において、役員株式給付規程に基づき「指名・報酬委員会」で決定する数のポイントが付与され、ポイント数に応じた数の当社株式について、毎年一定の時期に信託より給付されます。給付される当社株式は、給付に先立ちOLCと取締役の間で譲渡制限契約を締結することで、退任までの間、譲渡等の処分が制限されます。

なお、株式給付信託(BBT-RS)が導入されたことにより、譲渡制限付株式の報酬枠は廃止し、以降同制度による新たな譲渡制限株式の割り当ては行っていません。

監査役の現金報酬の額は、2024年6月27日開催の第64期定時株主総会において月額1,500万円以内と決議しています。

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(2024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)	570 (70)	438 (70)	106 (-)	- (-)	24 (-)	12 (5)
監査役 (うち社外監査役)	90 (55)	90 (55)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (4)
合計 (うち社外役員)	661 (126)	529 (126)	106 (-)	- (-)	24 (-)	17 (9)

1. 取締役に對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。
2. OLC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。
3. 上記の株式報酬の額は、譲渡制限付株式報酬及び株式給付信託(BBT-RS)に関して当事業年度中に費用計上した額です。
4. OLCは、取締役会の独立性・客観性を強化するため、各取締役の個人別の報酬額についての決定を、「指名・報酬委員会」(代表取締役 取締役会議長 加賀見俊夫、代表取締役 会長(兼)CEO 高野由美子、社外取締役 花田力、社外取締役 茂木友三郎及び社外取締役 菊池節で構成)に一任しています。

役員一覧 (2025年11月1日現在)

取締役

 <p>加賀見 俊夫 (1936年1月5日生) 代表取締役 取締役会議長 1972年 当社入社 2023年 代表取締役 取締役会議長 〈主な兼職状況〉 京葉瓦斯株式会社 社外監査役</p>	 <p>高野 由美子 (1956年6月23日生) 代表取締役会長(兼)CEO 1980年 当社入社 2023年 代表取締役会長(兼)CEO</p>	 <p>高橋 渉 (1957年7月19日生) 代表取締役社長(兼)COO 1981年 当社入社 2025年 代表取締役社長(兼)COO</p>
 <p>金木 有一 (1965年11月9日生) 取締役 1989年 当社入社 2019年 取締役 2025年 オペレーション本部長委嘱</p>	 <p>花田 力 (1944年1月15日生) 取締役[社外、独立] 1966年 京成電鉄株式会社入社 2005年 当社取締役 〈主な兼職状況〉 京成電鉄株式会社 名誉相談役 株式会社京葉銀行 社外監査役</p>	 <p>茂木 友三郎 (1935年2月13日生) 取締役[社外、独立] 1958年 キッコマン株式会社入社 2016年 当社取締役 〈主な兼職状況〉 キッコマン株式会社 取締役名誉会長 取締役会議長 東武鉄道株式会社 社外監査役</p>
 <p>田尻 邦夫 (1942年11月23日生) 取締役[社外、独立] 1966年 伊藤忠商事株式会社入社 2022年 当社取締役 〈主な兼職状況〉 株式会社銭高組 社外取締役</p>	 <p>菊池 節 (1950年4月9日生) 取締役[社外、独立] 2022年 当社取締役 〈主な兼職状況〉 京葉瓦斯株式会社 代表取締役会長 / パウダーテック株式会社 代表取締役会長 / K&Oエナジーグループ株式会社 社外取締役 / 京成電鉄株式会社 社外取締役</p>	 <p>渡邊 光一郎 (1953年4月16日生) 取締役[社外、独立] 1976年 第一生命保険相互会社入社 2024年 当社取締役 〈主な兼職状況〉 第一生命保険株式会社 特別顧問 / NTT株式会社 社外取締役 / 東日本高速道路株式会社 取締役会長</p>

監査役

 <p>鈴木 茂 (1956年6月9日生) 監査役 1980年 当社入社 2003年 取締役 2015年 監査役</p>	 <p>眞下 幸人 (1962年2月1日生) 監査役[社外、独立] 1984年 京成電鉄株式会社入社 2024年 当社監査役</p>	 <p>甲斐中 辰夫 (1940年1月2日生) 監査役[社外、独立] 2002年 最高裁判所判事 2010年 弁護士登録 卓照総合法律事務所入所 2012年 当社監査役</p>	 <p>三枝 紀生 (1949年2月11日生) 監査役[社外、独立] 1971年 京成電鉄株式会社入社 2020年 当社監査役 〈主な兼職状況〉 京成電鉄株式会社 相談役</p>
--	---	--	--

※ 社外取締役 花田力、茂木友三郎、田尻邦夫、菊池節、渡邊光一郎および社外監査役 眞下幸人、甲斐中辰夫、三枝紀生は、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2にいう独立役員です。

社外取締役メッセージ



社外取締役
渡邊 光一郎

“ 未来にわたってより多くの人々に、「夢・感動・喜び・やすらぎ」をもたらすクオリティ・ジャーニーの道を歩み続けてほしい ”

私はこれまで、生命保険事業に携わってきました。この事業は、相互扶助の精神に基づく公共性の高いものです。そのため、企業経営を見る際には、2つの異なる視点を持ちます。ひとつは、健全な経営で社会への責任を果たす「コーポレートガバナンス・コード」に基づく視点です。オリエンタルランドグループが抱える潜在的リスクは何か、課題があれば直ちに対応できる体制が整っているかを注視しています。もうひとつは、預かった資金を運用する投資家としての

「スチュワードシップ・コード」に基づく視点です。持続的成長に資する戦略として、装置産業としてのハードとそれを運営する人的なソフトへの投資のバランスが適切であるか、ステークホルダーとの対話が経営に反映されているかどうかなどを検証しています。

私が社外取締役に就任した約1年前は、まさに新規事業であるクルーズ事業の本格的な検討が始まった時期でした。取締役会では、重要なリスクの検証や、多角的な視点での分析レポートが提供され、非常に多くの観点から質疑応答が行われました。また、定期的に行われる取締役会や意見交換会に加え、新規事業への参入や2035長期経営戦略といった重要案件については、特別な意見交換会が実施されたことも非常に有意義だったと感じています。その議論の深さからも、取締役会の実効性は十分に果たされていると評価します。とはいえ、経営において最も重要なのはここからです。新規事業は、スタートしてしまうと経営としてのフォローが弱くなっていきがちです。内外環境を鑑みながら必要に応じて計画を修正し、確実に達成へと導いていかねばなりません。今後は、執行におけるリスクモニタリングの強化とその継続性が課題であると考えています。

ESGマテリアリティについては、高野会長が述べた「OLCグループの価値の向上は、サステナビリティ経営とともにある」という高い視座のもと、緻密な分析に基づいたテーマが特定されています。なかでも極めて特徴的なテーマが「子どものハピネス」です。将来の事業展開を考えるうえで、子どもたちを「未来をひらく存在」として捉え、彼らをどう支えていくのかという課題を持ってESGマテリアリティのひとつに組み入れているのは、他社には見られない非常に優れた点だと思います。学校教育では認知能力の向上が優先されがちですが、近年、自己肯定感や将来の夢を持つ力といった「非認知能力」の育成が、より重要視されるようになってきました。特に日本の子どもたちは、自己肯定感も幸福感も他国と比較して低い傾向にあります。子どもたちが将来の社会を支える存在であるにもかかわらず、彼らの幸福感や自己肯定感が低ければ、日本の未来は危ういものとなるでしょう。OLCグループの取り組みは非常に大きな社会的役割を果たしていると言えるのではないのでしょうか。

OLCグループの事業は、3世代にもわたるゲストを築き上げてきた稀有な存在です。これは、かつて東日本大震災や感染症流行といった危機においても、常に顧客視点をもってゲストと真摯に向き合ってきた結果だと考えます。

品質経営には、「クオリティ・ジャーニー」という言葉があります。これは「経営の品質向上の旅に終わりはない」という意味です。多くの企業が市場で売上No.1やシェアを獲得することを目的とする相対的な価値であるのに対し、OLCグループの理念は「夢・感動・喜び・やすらぎ」を提供することを絶対的な価値として追求しています。

ゲストの価値観や社会構造、人口構造など、世の中は常に変化し続けます。だからこそ、変わりゆく環境のなかでも、この揺るぎない理念を実現し続けるためには、常に本質を見つめ直し、進化し続けることが不可欠です。

今後も、OLCグループが未来にわたってより多くの人々に、「夢・感動・喜び・やすらぎ」をもたらす唯一無二の体験を提供できる企業として成長できるよう、社外取締役としての役割をしっかりと果たしてまいります。

サステナビリティ・ガバナンス

マネジメント体制

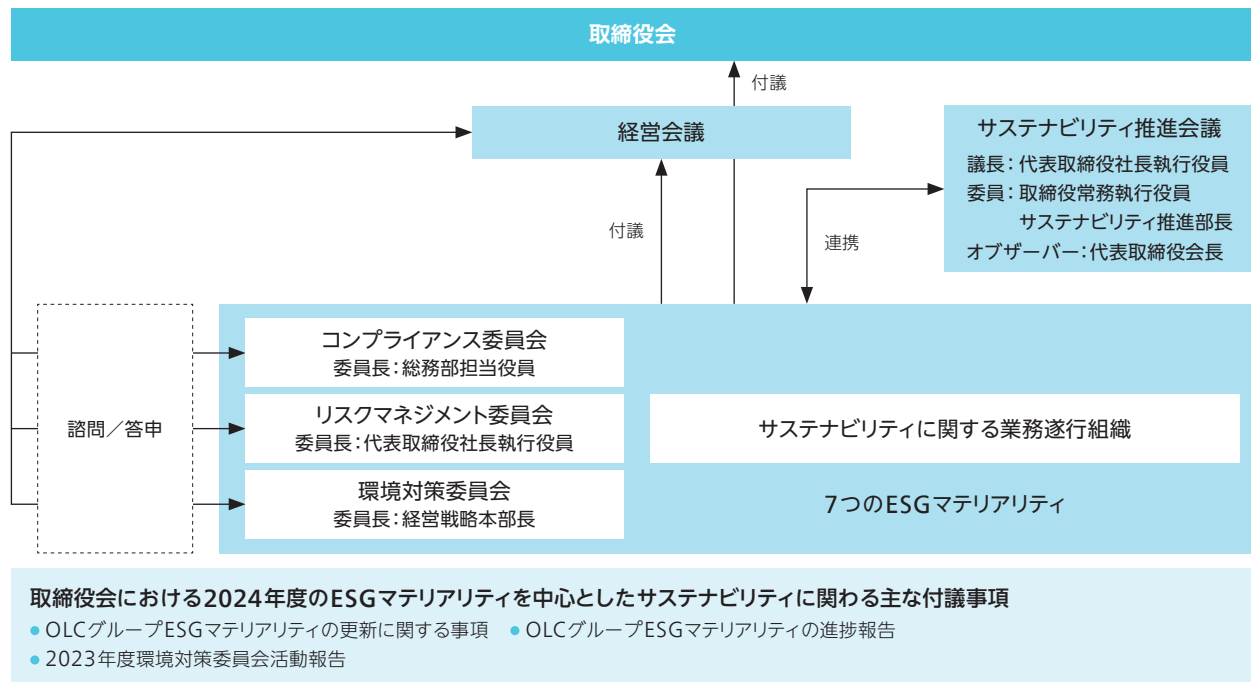
サステナビリティ経営の推進体制

オリエンタルランドグループは、サステナビリティ経営の実現に向け、2025年3月の取締役会において、「2035年に目指す姿」に基づき、「8つのESGマテリアリティ」から「7つのESGマテリアリティ」への見直しを決議しました。

ESGマテリアリティを中心としたサステナビリティに関わる事項は、環境対策委員会などの委員会や業務遂行組織で検討され、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」において、取り組み内容における優先順位や資源配分等についての議論を深めた後、経営会議や取締役会に付議する体制としています。

取締役会は経営会議で協議・決議された内容の報告を年1回以上受け、サステナビリティに関する重要課題について議論・監督を行っています。

また、ESGマテリアリティごとに、目標、そして進捗状況を評価するための指標として、2035年に目指す姿、2030KPI、2027KPIを設定しており、年1回以上、取締役会および経営会議に進捗を報告しています。



人権・サプライチェーンの推進体制

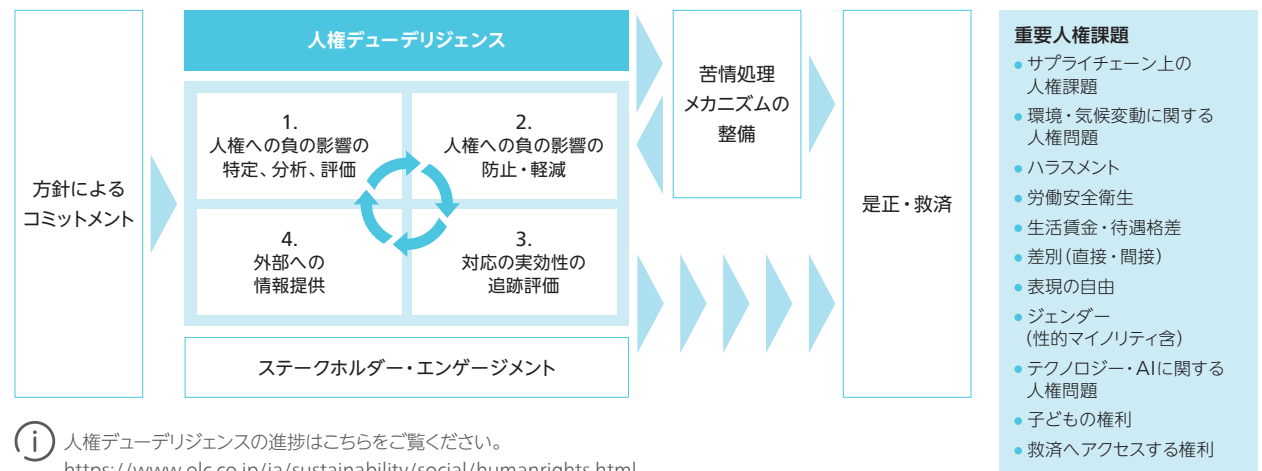
OLCグループは、「OLCグループ人権に関する基本方針」に基づき、事業に関わるすべての人々の人権を尊重するために、ESGマテリアリティ「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の枠組みで取り組みを推進しており、代表取締役社長執行役員を議長とした「サステナビリティ推進会議」において、取り組み内容における優先順位や資源配分などについての議論を深めた後、経営会議や取締役会に付議する体制としています。

なお、2025年度より、人権尊重の取り組みは、コンプライアンス委員会にて活動の議論や報告を行う体制としており、サプライチェーン・マネジメントについては、リスクマネジメント観点での親和性が高い、代表取締役社長執行役員を委員長とするリスクマネジメント委員会を諮問元とする体制としています。

重要人権課題と人権デューデリジェンスの実施

OLCグループでは、バリューチェーン上の人権に関わる負の影響を洗い出し、深刻度と発生可能性を踏まえて評価し、優先的に取り組む11の重要人権課題を特定しています。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デューデリジェンスとして、「1. 人権への負の影響の特定、分析、評価」「2. 人権への負の影響の防止・軽減」「3. 対応の実効性の追跡評価」「4. 外部への情報提供」を実施します。これら一連のプロセスを通じて、ステークホルダー・エンゲージメントを図り、是正・救済を推進します。



安全・安心の確保

テーマパークにおける安全・安心の確保



お客様の安全を確保し、安心して
お楽しみいただけるよう事業を遂行
することは、私たちの最も重要な責任
です。「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OLC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
切にしている規律で、安全が最優先であることを示しています。
これらの規律に則った運営によりテーマパークの品質維持につな
がっています。

OLCは安全に関する方針と安全管理体制を構築し、テーマパー
ク内の「アトラクション」「商品」「食」などにおいてハード・ソフト面
やオペレーションを通じた安全性の維持・向上に努め、従業員教
育ならびに警備・救護・防災対策などに取り組んでいます。

Safety (安全)

安全な場所、やすらぎを感じる空間を作りだすために、ゲストに
とっでも、キャストにとっで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々を歓迎し、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。

アトラクション	「アトラクションの安全に関する基本方針」を定め、メンテナンス担当部門と、オペレーション担当部門が、連携して役割を遂行しています。約1,000名に及ぶ技術者が、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いた整備も行っています。ソフト面においても、オペレーションを担当するキャストによる安全性の維持・向上に取り組んでいます。
ショー・パレード	ゲストが安心して鑑賞できるよう、「安全に関するガイドライン」に沿って設計、施工管理、点検、整備作業を行うなどのハード面に加え、キャストへの行動規程の徹底と定期的な教育を通じて、安全管理を徹底しています。
商品	商品の安全と品質の管理を徹底するため、第三者機関による検査を実施し、日本だけでなく欧米の基準も取り入れた独自の品質検査基準を設定しています。またゲストのさまざまな行動を想定して、独自の損壊しにくい設計基準や、衝撃落下・引っ張り、圧縮などのテストや化学検査を行っています。
食	国際的な安全管理手法であるHACCP（ハザップ）システムの考えを取り入れ、徹底した衛生管理を行っています。また、飲食施設のキャストを対象に食品を取り扱ううえで必要な知識を学ぶ教育プログラムを行っており、年間約700名が受講しています。
警備・救護・防災	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、地震・災害などの非常事態には、迅速な対応ができるよう従業員が取るべき措置手順をマニュアル化し、防災訓練や従業員教育を徹底しています。

企業行動規範の遵守


コンプライアンス行動規範

近年のコンプライアンス領域における変化に対応し、2022年4月に定めた「2030年に目指す姿」を実現するために、2023年3月、「OLCグループ・コンプライアンス行動規範」を改定しました。本規範の改定では、実務において既に実践している「環境課題への取り組み」および「社会との共存」に関する項目を追加し、さらに各項目の内容を細分化するとともに、運用と管理について明示し、2022年3月に改定した人権方針や2022年5月に制定した調達方針など、関連する方針との関係性を改めて整理し、整合を図りました。

コンプライアンス体制と従業員教育

OLCグループは、総務部担当役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、役職員の不正行為、または法令・定款に違反する重要な事実を発見したときは、必要な調査を行ったうえで、都度速やかに委員長、社長および監査役に報告を行い、定期的にすべての案件について、コンプライアンス委員会、社長および経営会議、取締役会に報告することとしています。また、OLCグループにおける内部通報窓口として従業員相談室、お取引先様専用相談窓口を設置しているほか、顧問法律事務所内に社外相談窓口を設けています。

また、コンプライアンスに関する従業員教育として、ハラスメント等テーマを定めて階層別研修やeラーニングなどを行い、知識と意識の共有を図っています。コンプライアンスの遵守状況については、アンケート調査等で継続的にモニタリングを行っています。

 コンプライアンス行動規範はこちらをご覧ください。

https://www.olc.co.jp/ja/sustainability/governance/compliance/compliance_code.html

ステークホルダー・エンゲージメント

OLCグループは、2035年に目指す姿「あなたと社会に、もっとハピネスを。」の実現に向け、事業活動を取り巻くさまざまなステークホルダーの皆さまとともに、双方向のコミュニケーションや適切で開かれた情報開示を通じて、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。社会の一員としての責任を果たしながら、関係するステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントを通じてサステナビリティ経営の深化を図っていくため、2025年4月に「OLCグループ ステークホルダー・エンゲージメント基本方針」を策定しました。今後はこの方針に基づき、対話と協働、社内への情報共有による戦略および施策の改善、社外への情報開示を進めるエンゲージメント・プロセスを推進します。

OLCグループは、2035年に目指す姿「あなたと社会に、もっとハピネスを。」の実現に向け、事業活動を取り巻くさまざまなステークホルダーの皆さまとともに、双方向のコミュニケーションや適切で開かれた情報開示を通じて、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。社会の一員としての責任を果たしながら、関係するステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントを通じてサステナビリティ経営の深化を図っていくため、2025年4月に「OLCグループ ステークホルダー・エンゲージメント基本方針」を策定しました。今後はこの方針に基づき、対話と協働、社内への情報共有による戦略および施策の改善、社外への情報開示を進めるエンゲージメント・プロセスを推進します。

ハピネス創造に向けたステークホルダーとの取り組み

OLCグループのステークホルダー

- お客さま**
 東京ディズニーリゾートのゲストのみならず、OLCグループにとってのすべてのお客さま
- 従業員**
 OLCグループに所属するすべての従業員
- 子ども**
 事業に関わりが深い次世代の子どもたち
- 株主・投資家**
 OLCグループの事業活動を支える資本の提供者
- お取引先**
 OLCグループと取引のあるすべての個人・法人
- 地域社会**
 OLCグループの事業展開地域
- 行政・自治体**
 OLCグループが事業展開する地域の自治体、事業展開上関わる行政機関
- NPO・NGO・有識者**
 社会貢献活動の協働、専門的知見をいただくNPO・NGO・有識者
- ライセンサー・提携先**
 OLCグループが事業提携しているパートナー企業
- スポンサー企業**
 東京ディズニーランド・東京ディズニーシーのオフィシャルスポンサー企業

主なステークホルダーとのエンゲージメント

主なステークホルダー	概要	特に関係するマテリアリティ	取り組み
お客さま	「お客さまの声」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いただくことを目指します。	ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン 子どものハピネス	<ul style="list-style-type: none"> ● 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の設置 ● ゲストコメント(施設に直接寄せられたご意見)の収集、改善検討
従業員	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ます。	従業員の幸福 ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> ● エンゲージメント調査を含めた各種調査や、相談窓口、労使懇談会など従業員との対話などをもとに従業員の働きがい向上に向けた取り組み ● 上司からの情報発信のほか、社内報およびイントラネットを通じた情報発信
子ども	子どもを対象にした事業活動や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、活動の進化につなげていきます。	子どものハピネス ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> ● 夢を持ち続けながら輝くキャストとの交流や、体験を通じて、夢について考える「ディズニー・ドリーマーズ・エクスペリエンス」「アトモスフィア・エンターテイメント」への子ども参加体験機会など
株主・投資家	OLCグループの事業活動を理解・評価していただくために、透明性の高い情報開示に努めます。これにより、相互理解と信頼関係の形成を図り、「対話する経営」を実践します。さらに、いただいた意見や評価は、定期的に取締役会および経営会議に報告し、経営に活かします。	すべてのマテリアリティ	<ul style="list-style-type: none"> ● 決算説明会の開催 ● 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、施設見学会などの実施、投資家面談対応 ● 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 ● 株主総会の開催
お取引先	商品やサービス提供に関わる多くのお取引先さまをハピネス提供に必要不可欠なパートナーとして、倫理的かつ公正な関係構築を行い、持続可能な調達活動を実施します。	サプライチェーン・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 「OLCグループお取引先行動指針」および「セルフアセスメントシート」改定、お取引先との対話・改善支援 ● 調達方針の策定と方針に沿った調達の実行
地域社会 <small>※行政・自治体含む</small>	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。	子どものハピネス 気候変動／自然災害 循環型社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 浦安市内で実施するイベントへの協力 ● 千葉県連携協定での取り組み
NPO・NGO・有識者	企業市民として、NPO・NGO・有識者と連携し、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。	子どものハピネス ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> ● ダイアログの実施 ● 寄付の実施

提供価値(アウトカム)

2035年に目指す姿

あなたと社会に、もっとハピネスを。

目指すOLCグループ像

- あらゆる人々が共に喜び、笑い、感動できる空間と時間を通じて、明日への活力を生み出しさを提供する
- 私たちを生かしてくれている世界そのものを慈しみ、持続可能な社会作りに貢献する
- OLCグループの価値向上により、従業員が心から誇れる企業であり続ける

社会価値

- ゲスト
ハピネス創造による満足度の最大化
- 子ども
さまざまな課題を抱える子どもへのアプローチ
幸せな気持ちの醸成
- 従業員
付加価値創出機会と雇用場の提供
- 地球
持続可能な社会作りの貢献

経済価値

持続的成長に向けた事業構造の進化と最適資本構成の追求による、企業価値の向上

積極的な情報開示と社内へのフィードバック

OLCグループでは、経営トップおよび担当役員・部長をサポートする7名(2025年10月現在)のIR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。

2025年度においては、2035長期経営戦略の発表を行ったことから、経営陣と国内外の株主・投資家の皆さまとの対話を5～6月に多く設定し、意見交換をしました。また、より多くの投資家さまとの対話を旨とし、証券会社主催のカンファレンスへも積極的に参加しています。

対話で得られたご意見やご要望については、年に4回、経営会議や取締役会にて報告し、対応を検討するフローを

整えています。また、コンセンサスについても四半期に一度、経営陣に報告しており、市場の期待値を踏まえた経営判断ができるよう努めています。

個人投資家向けの活動についても、積極的に実施しています。昨今では、個人投資家向けのウェブサイトのリニューアルや、わかりやすく事業概要や経営戦略がご理解いただけるような動画の公開などを行っています。

OLCグループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指し、国内外の株主・投資家をはじめステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を促進するため、さまざまなIR活動を積極的に行っています。



施設見学会



個人投資家向けウェブサイト

IRの活動状況

ステークホルダー	主な対話方法		2024年度の実績
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、半期報告書、決算説明会資料、統合報告書、ファクトブック、Oriental Land at a Glanceなどを公式ウェブサイトで公開しています。	適宜更新
	決算説明会の開催	オンラインでの説明会を開催し、決算概要や経営戦略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1,000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。	5回
株主・投資家	統合報告書説明会の実施	統合報告書内では表現しきれない制作意図を説明し、ポイントとなるページを解説しています。	3回
	ロードショーの実施	経営層が海外の株主や投資家に対して、対面で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。	3回
	個人投資家向け活動の実施	個人投資家向けウェブサイトのリニューアル、情報拡充を行っています。事業内容や成長戦略について、個人投資家向けの特設動画を公開し、説明しています。	適宜
	意見交換会および施設見学会の開催	機関投資家向けに事業への理解を深めていただくための意見交換会や施設見学会を開催しています。	1回
金融機関	ファンタジースプリングスプレビュー実施	ファンタジースプリングスの開業前に機関投資家を対象としたプレビューを実施しました。	1回
	Debt IRの実施	資金調達に伴い、社債投資家に対して財務状況や経営戦略などを説明しています。	1回
従業員	決算発表などに関する報告書の配信や取締役会および経営会議への報告	決算や戦略について株主・投資家との対話において得た意見や反応は、取締役会および経営会議に報告し、十分な議論を行ったうえで、関係部門にフィードバックを行っています。	4回(四半期ごとに1回)

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

OLCグループは、社長を委員長とするリスクマネジメント委員会にて、年に一度以上を目安にリスクを抽出・評価し、「戦略リスク*1」と「運営リスク*2」を特定しています。

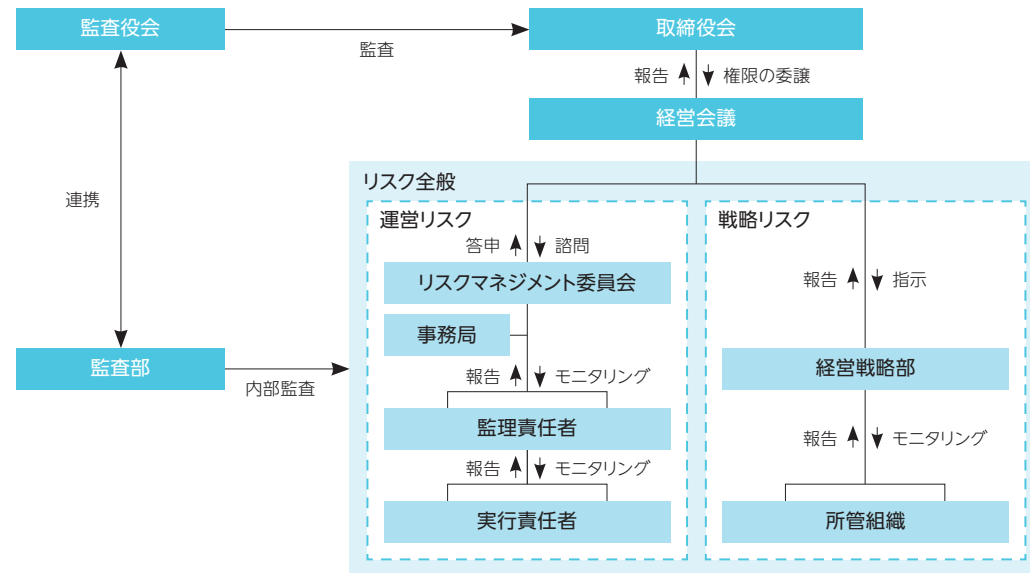
「戦略リスク」は経営戦略部が、「運営リスク」はリスクマネジメント委員会が、それぞれ統括し管理しています。各リスクの管理状況については、経営会議・取締役会に報告し、リスクマネジメントの実効性を確認しています。

なお、緊急的に事態の収拾を図る必要がある場合は、「ECC (Emergency Control Center)」を設置し、対応方針の決定や対応策の指示、情報伝達を行うとともに、事態収拾後の再発防止策の策定を行っています。

*1 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 事業の遂行に重大な影響を与えるリスク

管理体制図



認識している主要なリスク

OLCグループにおける主要リスクについては、影響度を定量・定性の両面から評価し、影響が大きいものを記載しています(右表)。それ以外のリスクについても、OLCグループの各組織においてリスク管理を実施しており、リスク発現による損失等の回避または低減を図っています。

なお、発生可能性*1については、リスクが発生すると思われる時期で評価し、5年以内、5年超の2区分に分けて

います。リスクの影響度*2は、2段階(極大・大)で評価しています。

今後も経営戦略課題のひとつとして、定期的な評価の見直しと対応策の検討に継続的に取り組めます。

重要な影響を与える可能性があるとして認識している主要なリスク

リスクの種類	リスク項目	発生可能性*1	影響度*2	
戦略リスク	主要マーケットの変化	5年超	極大	
	従業員エンゲージメントの変化	5年超	大	
	人材の確保	5年超	大	
	サステナビリティ課題への対応	人権・多様性に関するリスク	5年超	大
		気候変動に関するリスク	5年超	極大
		循環型社会に関するリスク	5年超	大
	単一事業によるリスク	5年超	大	
クルーズ事業開業	5年以内	大		
運営リスク	設備投資コストの高騰	5年以内	大	
	自然災害・テロ・感染症	5年以内	大	
	公的な規制(人事、法務等)の違反	5年以内	大	
	情報セキュリティに関するリスク	5年以内	大	
	事故	5年以内	大	

*1 発生可能性 5年以内:常に発生する可能性がある事項 5年超:長期的にみると顕在化する可能性がある事項

*2 影響度 極大:OLCグループの経営戦略および事業運営への影響が極めて大きくなると想定される事項

大:OLCグループの経営戦略および事業運営への影響が大きくなると想定される事項

i 各リスクの詳細は、こちらをご覧ください。
<https://www.olc.co.jp/ja/ir/management/risk.html>

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や、2020年以降の新型コロナウイルス感染症の流行等も踏まえ、大規模災害などに備えた事業継続計画を策定しています。

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の取り組みを、必要に応じて実施しています。東日本大震災や感染症流行の際も、手元流動性確保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。なお、今後の地震等の災害発生時の対応につきましては、当面の間は、事業の継続のために必要な資金を手元資金にて確保する方針としています。