

ESGマテリアリティ

- ESGマテリアリティ
- マテリアリティの特定プロセス

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」を両立するサステナビリティ経営の実現のため、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、2022年3月の取締役会で決議しました。ESGマテリアリティは、ダブル・マテリアリティの原則に則り、「社会、ステークホルダーの視点」と「企業へのインパクトの視点」でマッピングし選定しており、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、2030KGI、2026KPI、2024中期経営計画のKPIを設定し、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。

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。

S（社会）

貢献するSDGs



従業員の幸福

戦略		指標・目標	
		2030年KGI	2026年度の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

2024中期経営計画のKPI

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

KPI達成に向けた取り組み状況

従業員の働きがいに関する調査（2022年度）を全雇用区分に実施
【多様な人材の活躍】
・男性の育休等の法改正対応に加え、雇用区分に応じた両立支援制度の拡充
・定年後再雇用社員を兼務の公募対象に追加
・障がい者の職域を拡大
・キャストの身だしなみを規定した「ディズニールック」を一部変更
【生き生きと働ける環境整備】
・基準賃金および時給の引き上げを実施
・当社の管理職、グループ会社の役員および管理職に株式給付信託を導入
・従業員食堂など、バックステージ施設を改修
・「心と体の健康PJT」を発足

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
【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。	【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	2023年度を目標に設定

2024中期経営計画のKPI

2023年度を目標に設定

KPI達成に向けた取り組み状況

【東京ディズニーリゾート】 ・パーク体験が子どもたちに与えるポジティブな影響を調査
【OLCグループの社会貢献活動】 ・従業員食堂において定期的に寄付金を含むスペシャルメニューを販売し、従業員から集まった寄付金に、会社が同額を上乗せし、合計した金額を寄付する「こどもスマイルごはん」を開始

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
【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 ・人権尊重への対応不足によるリスクの顕在化	変容する社会や顧客ニーズの変化に対応し、多様な価値観を尊重した事業活動を展開するために、ベースとなる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

2024中期経営計画のKPI

- ・11の重要人権課題と「従業員」「サプライチェーン」「顧客」の3つの領域でギャップ分析を実施し、脆弱なライツホルダーに対する取り組みが不足している点の洗い出しを行う
- ・持続的に人権施策を推進していくための社内体制を構築する
- ・「ダイバーシティ&インクルージョンハンドブック」を配布した従業員の割合100%
- ・既存施設・サービスのギャップ分析と対応計画の策定および実行

KPI達成に向けた取り組み状況

【人権】 ・「OLCグループ人権に関する基本方針」改定 ・重要人権課題と従業員、取引先、顧客の領域でギャップの洗い出しを進め、2024年までのロードマップ策定 ・有識者と経営層との人権デューデリジェンスに関するセッション実施 ・性的マイノリティ当事者とのセッション実施
【多様性】 ・ダイバーシティ&インクルージョン分科会において、顧客に関する対応の優先順位を策定 ・「ダイバーシティ&インクルージョンハンドブック」をグループ全従業員に配布（100%）し、対話を実施 ・障がいのあるゲストの一部アトラクション利用機会を拡充

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
【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】 ・サプライチェーンへの対応不足によるリスクの顕在化	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 2024年度を目標に設定

2024中期経営計画のKPI

重要な取引先へのエンゲージメント100%

原材料/品目	紙	パーム油	紛争鉱物	木材	テキスタイル	シーフード
目標/対応方向性	紙の調達に関する方針をお取引先への周知、主要なお取引先への調査の継続実施	テーマパーク飲食施設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	取引先への確認を含む紛争鉱物の対応方法を策定	環境配慮設計の中で木材に関する仕様の策定	環境負荷の少ないテキスタイルの調達に向けた方針を策定	一部持続可能性に配慮したシーフードに切り替えを検討

KPI達成に向けた取り組み状況

- ・「OLCグループ調達方針」策定
- ・一部原材料については個別に目標や対応方向性を策定

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-CO ₂	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

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	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
CO ₂ 削減量 78,000t-CO ₂	社内システム（見える化）更新	自社ガイドライン策定	太陽発電設備等の検討、導入	環境配慮型の検討、導入	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

KPI達成に向けた取り組み状況

- ・「OLCグループ環境方針」改定
- ・気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）賛同、シナリオ分析に着手
- ・再生可能エネルギーの調達、自社敷地内太陽光パネル増設
- ・スコープ3のカテゴリ再整理、拡大
- ・スコープ1・2における2022年度のCO₂排出量は、174,000t-CO₂（2013年度比6%削減）

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	次期中期経営計画に向けた目標設定

2024中期経営計画のKPI

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
総量（重量） 22.5%削減	総量（重量） 10.5%削減	総量（重量） 4.4%削減	次期中期経営計画に向けた目標設定	次期中期経営計画に向けた目標設定

KPI達成に向けた取り組み状況

- ・「OLCグループ環境方針」改定
- ・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
- ・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

■ 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
【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に開かれた情報開示	ステークホルダーに対する適切に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	2024年度を目標に設定
	と対話を大切にする取り組みを行います。	動を進化させ、持続可能な社会に資する活動を行う	

2024中期経営計画のKPI

各ステークホルダーの取り組みを推進していくための社内体制作りおよび、着実な実行

KPI達成に向けた取り組み状況

・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として、経営への反映が重要なステークホルダーを分類し、新たに「子ども」をステークホルダーとして選定
・ステークホルダーごとの推進計画を立案したことで「ステークホルダー・エンゲージメント分科会」を発展的に解消、着実な実行に向けてサステナビリティ推進部にてモニタリングする体制に移行

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
【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・コードを遵守できおり、変化に柔軟に対応し、成長していけ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

2024中期経営計画のKPI

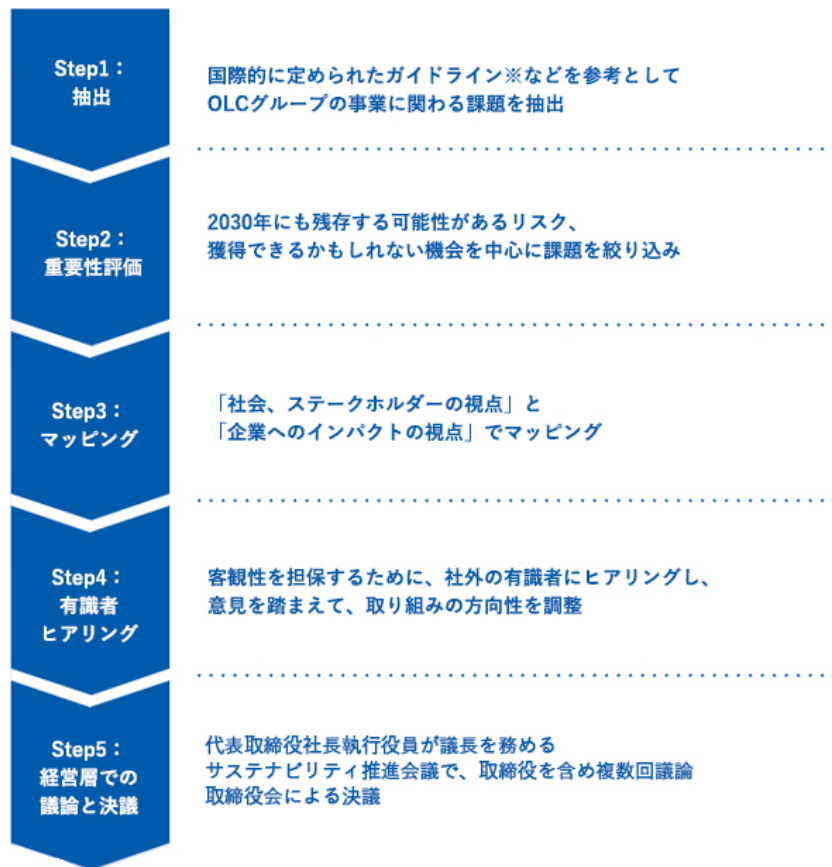
・社外取締役の取締役会出席率：80%以上
・取締役会の実効性評価：適正評価と改善の実施
・コーポレートガバナンス・コード：オールコンプライ

KPI達成に向けた取り組み状況

・独立社外取締役を1/3以上選任
・指名・報酬委員会（任意設置）の構成員に独立社外取締役を過半数選定
・2022年度の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：外部機関の助言を受けて、設問項目や設問数の見直しを実施。
・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

