



OLCグループ CSR REPORT 2018

2018年9月

目次

トップメッセージ	1
特集	2
OLC グループの CSR	7
社会からの信頼につながる誠実さ	9
新たな感動を想像する活力あふれる人財	44
お客さまと社会にひろがるハピネス	72
未来をひらく子どもたちの笑顔	85
かけがえのない地球環境への思いやり	96
社外からの評価	117
CSR 情報について	119
OLC グループについて	122

※OLC グループオフィシャルウェブサイト「CSR 情報」ページを画像化して PDF にまとめております。

トップメッセージ



2017年度は「2020中期経営計画」の初年度でしたが、どのように取り組んだのでしょうか

「2020中期経営計画」は「長期持続的な成長に向けた事業基盤の強化」を遂げるべく策定し、2017年度は、満足度と集客力を向上させるため、「新鮮さ」と「快適さ」を提供するハードの強化に取り組んできました。

例えば、東京ディズニーシーに新たにオープンした「ニモ&フレンズ・シーライダー」は、「新鮮さ」の強化だけではなく、屋外待ち列エリアに屋根を設置し環境を改善するなど、「快適さ」の強化にも寄与しています。また、フード施設やレストルームの改修、海外ゲスト向けツールの拡充なども実施しています。このように、細部においても地道な改修を積み重ねることで、今後もゲストの体験価値を着実に向上させていきたいと考えています。

「ソフト（人財力）の強化」に向けての進捗はいかがでしょうか

「2020中期経営計画」においては、働きやすい環境を整備し、成長を実感できる施策を実施することで、ホスピタリティとオペレーション力を高めていくことを戦略として掲げています。

キャストとの触れあいを楽しみにご来園いただくゲストも多いため、ディズニー・テーマパークの魅力のひとつでもある「キャストによるおもてなし」を、より一層高めていく必要があります。日本全体の労働人口は減少していますが、当社では、新たな採用マーケティング手法の導入や、遠方在住者も働きやすい環境を整備するなど、将来を見越した採用計画を進めています。

また、ゲストが期待するサービスレベルは、年々高くなってきていると実感しています。ゲストの期待を超えるサービスを提供し続けるためには、キャストが自発的なサービスを行うことが重要です。そこで、サービス研修の強化や、よりゲストサービスに注力できる労働環境の整備を進めています。

「OLCグループにおける長期持続的な価値創造」についてどのように捉えていますか

今後は、人口動態の変化、テクノロジーの進化、ライフスタイルやコミュニケーションスタイルの多様化がより一層進んでいくでしょう。それでも、喜びや感動、心の豊かさ、家族や大切な方との絆といった目に見えない価値は変わらないものであり、むしろその重要性は増していくと感じています。

50年先、100年先にも、社会に「夢、感動、喜び、やすらぎ」という当社ならではの価値を提供し続けていくことが私たちの使命です。それを実現していくためには、「CSR視点」を持って社会の変化を見据えることが重要になります。事業を通じてCSRに誠実に取り組み続けていくこと、そしてその取り組みを進化させていくことが、長期持続的な価値創造につながると認識しています。

OLCグループは、常にステークホルダーの皆さまの声に耳を傾けながら、社会からの期待や要請に応え、持続可能な社会の実現に資するべく、CSRを推進してまいります。



特集：CSRストーリー

ハピネスをお持ち帰りいただくために ～ベビー向け商品開発の取り組み～

OLCグループでは、安全かつ高品質な商品の企画開発・販売を行っています。本特集では、テーマパークで販売する多彩な商品の中でも安全性により配慮した「ベビー向け商品」の開発の流れをご紹介します。



執行役員商品本部長
神原 里佳

すべての方々が、ハピネスを実感できるモノづくりを目指して

私たちは商品を通して東京ディズニーリゾートでの思い出や体験を、いかに最高のものにしていただけるかを常に考えながら、モノづくりに取り組んでいます。

私たちが作っているのはただの「物」ではなく、ゲストにご自宅までお持ち帰りいただく「思い出」であり「ハピネス」でありたいと考えています。そんな商品に残念な点があると楽しかった1日がすべて台無しになってしまいます。そのために日々安全を最優先に考え、品質にも細心の注意をはらっています。

パークで提供する商品がゲストの手元に届くまでには多くの人が関わっています。私たちが目指す姿は「モノを通じたしあわせの最大化」です。商品を手にするゲストはもちろん、企画開発、品質管理、物流、販売するキャスト、製造いただく

お取引先など関わるすべての人が「この商品に携わって良かった」と思える商品開発が大切だと思っています。その想いが結集してこそ「東京ディズニーリゾートならではの商品」が実現し、ゲスト一人ひとりにとっての「大切な思い出」につながっていくと考えます。

35年前、赤ちゃんのときに買ってもらった商品を今でも大切にしてくださっている方もいらっしゃいます。さらには海外を訪れた際に私たちの商品を身に付けている方を見かけることもあります。私たちの想いがゲストに届き、大切にに使っていただけていることを本当に嬉しく思います。これからもすべての人が「ハピネス」を実感できるモノづくりにこだわり、ゲストに最高の体験価値を提供し続けられる東京ディズニーリゾートを目指していきたいと思っています。

① 分析・企画

アイテム確定と並行して、製造工場も含めたお取引先を決定します。
お取引先には、ディズニー社や当社の厳しい基準に基づいた監査を実施しています。



発売13ヵ月前
企画会議（発案）

販売した商品の振り返りや市場分析などをもとに、新商品のアイデア等を出し合い、開発方針や商品コンセプト、ラフデザイン、参考サンプルなどを準備します。

CSR
POINT

アイデアの段階から始まる、 厳しい品質管理

楽しい思い出が台無しになるような要素がないか、企画段階から安全・品質を厳しくチェック。アイテム確定後は、ILSプログラム※や、当社独自の品質管理規定に沿った工場審査のうえ、お取引先を選定します。選定後も、国内外のお取引先に足を運び、工場内の環境や生産ラインなどをチェックします。

※ディズニー社の国際労働基準プログラム

START

発売11ヵ月前
企画共有会議（承認）

商品本部長・商品開発部長などを交えて、企画の方針について議論。問題がなければ承認されます。

発売10ヵ月前
アイテム確定



発売8ヵ月前
デザインコンセプト承認

アイテムごとにラフデザインやサンプル開発の意図を、ディズニー社とデザイングループ承認者に伝え、アイテムのコンセプトが承認されます。



開発担当者
の想い

商品本部商品開発部
レギュラー商品グループ
マスタープロダクトデベロッパー

飯嶋 知子

チームで団結し、ゲストを「わくわく」させたい

品質、仕様、コストなどさまざまな側面で、バランスを取りながら企画全体を精査するのが、私たち開発担当者の役割です。商品は一人で作るのではなく、デザイナーや品質管理、店舗開発、販売促進などの社内スタッフ、さらに社外のお取引先など、すべてのメンバーがアイデアを出しあい、力を尽くす必要があります。このチームプレーがあって初めて、楽しい思い出とともに、安全で高品質な商品をお持ち帰りいただくことができます。ベビー向け商品については、特に安全に配慮しなくてはなりません。ゲストにわくわくした気持ちで商品を手にとってもらえるよう、総力戦で一つひとつの商品に向かっています。

② 開発

開発担当者が固めたコンセプトに沿って、テーマパークの世界観を表現するデザインを立案。
安全性や法令遵守の視点から、商品デザインやパッケージ、製品表示について、厳しくチェックを行います。

発売7ヵ月半前

原画制作開始

デザイナーが、商品のコンセプトにあったイラストレーターをアサインし、色やタッチなどを細かくディレクションしながら、デザインの原画を制作します。また、知的財産権の確認や注意表記の提案など、品質管理担当者のチェックも実施します。



発売6ヵ月前

入稿

お取引先に、デザインデータを入稿します。



発売5ヵ月半前

試作品チェック

お取引先から試作品を受領。デザイナーや品質管理部門が監修します。

CSR
POINT

ベビーを守るための試作品チェック

試作品の段階でも、品質管理の視点が欠かせません。ひもやりボンなどは取り付け場所や長さがJIS規格通り安全にできているか、色落ちしないか、パーツが外れないか、角や尖った部分が痛くないかなど、実際の使用状況を想定して、商品仕様を厳密にチェックします。

パッケージ、製品表示の準備

パッケージデザインをデザイナーが監修。表示法に定められた法令表記、実際の使用状況を想定した取扱説明や注意表記については、品質管理担当者が監修します。



♡
デザイナー
の想い

商品本部商品開発部
商品デザイングループ

坂井田 勝子

テーマパークの世界観を詰め込んだ、ゲストを楽しませるデザイン

どんなシチュエーションで使うか、どんな会話をするかなど、常に「商品を手にしたゲスト」を思い描いてデザインを行います。例えば、キャラクターをあしらったTシャツとパーカーは、両方同時に着たときのキャラクターの見え方にも留意しました。また袖や靴下のつま先など、子どもが喜ぶ場所にワンポイントを置いたり、細かい工夫をちりばめています。もちろん肌に直接触れる部分は特に柔らかくするなど、安全面への気配りも欠かせません。テーマパークの世界観を楽しんでいただくために、子育ての経験を活かしつつ、最新のトレンドも踏まえ、常に改良を積み重ね、楽しみながらモノづくりに取り組んでいます。

③ 生産・品質管理

試作品段階、生産開始の前後、出荷前、納品前など、何段階ものステップの中で、何度も厳しい品質チェックを行います。第三者機関での製品検査は、発売後も年に1回、繰り返し実施します。

CSR
POINT

発売時と年1回の、第三者専門機関による品質確認

染色堅牢度(摩擦や汗、洗濯による耐久性)、組成(表示通りの素材を使用しているか)、法令表示(表示法に従っているか)などについて、年間約1,000SKU※のアイテムに対し検査や検品を実施。特にベビー(生後24ヵ月以内)商品に対するホルムアルデヒドの規制基準は、法律が定める0.05abs以下よりさらに厳しい、0.03abs以下を当社基準としています。

※Stock Keeping Unitの略。同一商品でも色やサイズ違いについて、別のSKUとして区別します。



発売1ヵ月前

第三者による製品検査・工場出荷前検品

第三者機関で製品検査や出荷前検品を実施し、検査・検品の適合後、工場から出荷されます。不適合の場合は改善を施し、再検査・再検品を実施します。

発売4ヵ月半前
最終試作品

販売するものと同じ最終試作品について、お取引先、開発担当者、品質管理担当者が、最終仕様をチェック。生産時の注意点、検品項目などを確認、合意します。



発売4ヵ月前
生産開始

ILSプログラムの監査や、OLC審査に適合した工場で生産開始。開発担当者や品質管理担当者による、現地工場での生産状況確認も行います。



発売1週間前
納品前検品

当社への納品前に、製品検査適合書類、出荷前検品適合書類、その他品質保証に必要な書類を確認。また、製品表示内容や値札の確認(スキャンチェック)、最終試作品で合意した内容通りの仕様に生産できているかなどを確認し、製品内容に問題がなければ納品となります。



商品本部商品管理部
商品品質管理グループ

岡本 周也

ベビーの敏感な肌を守るために、一人ひとりが考え抜く

開発担当者やデザイナーは、世界観を表現するために、自由な発想でモノづくりを行います。その想いは最大限に尊重しながら、私たち品質管理のメンバーも、安全性だけは絶対に譲れません。安全でかつ魅力的な商品を作るためには、社内の担当者やお取引先、すべてのスタッフの知恵を結集する必要があります。ゲストは、化学物質の含有量などは目で見て確認することができません。私たちが化学的に調査を行い、論理的に資料を揃え、安全性と品質についてしっかりと保証することで初めて、ゲストに安心を提供することができるのだと、常に心がけています。

④ 販売・改良

ゲストに商品を販売した後も、ハピネス追求の取り組みは終わりません。社内外から率直な意見、アイデアを収集し、問題があれば迅速に対応。さらに次なる、より良い商品づくりに活かしています。



発売1日前
ディスプレイ

ショップのキャストとも連携し、「見やすく、選びやすく、買いやすい」お店づくりを追求しています。

CSR
POINT

誰もがお買物を楽しめる 店舗づくり

2018年3月にオープンしたベビーと幼児のグッズ専門店「プレイブリティル テイラー・ショップ」は、ディズニー映画『ミッキーの巨人退治』がモチーフ。

扉や店内のスペースはゆとりを持たせたつくりで、ベビーカーのままだでも使用できる広いドレッシングルーム(試着室)も設けています。



発売



お客さまの声

「東京ディズニーリゾート・商品ゲストサービス」を設置するとともに、ショップのキャストを通じて、ゲストの声を収集しています。

改良

ショップのキャストのアイデアや、ゲストからのご意見を参考に、常に改良を繰り返しています。

さらなるハピネスを
提供し続ける

対応例 (帽子のタグの改良)

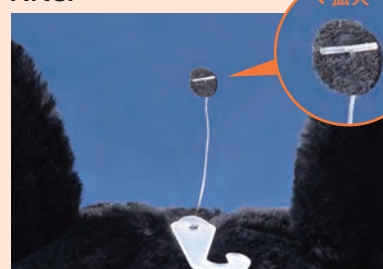


Before



吊るして陳列していると、タグの先端がボア生地に埋もれ、切り離した際に取れにくいのご意見をいただきました。

After



ゲストの声に応え、タグの先端に小さな布をはさみ、生地に埋もれにくくなるように改良しました。

東京ディズニーリゾート関連

CSRの方針・推進体制

OLCグループのCSR

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。

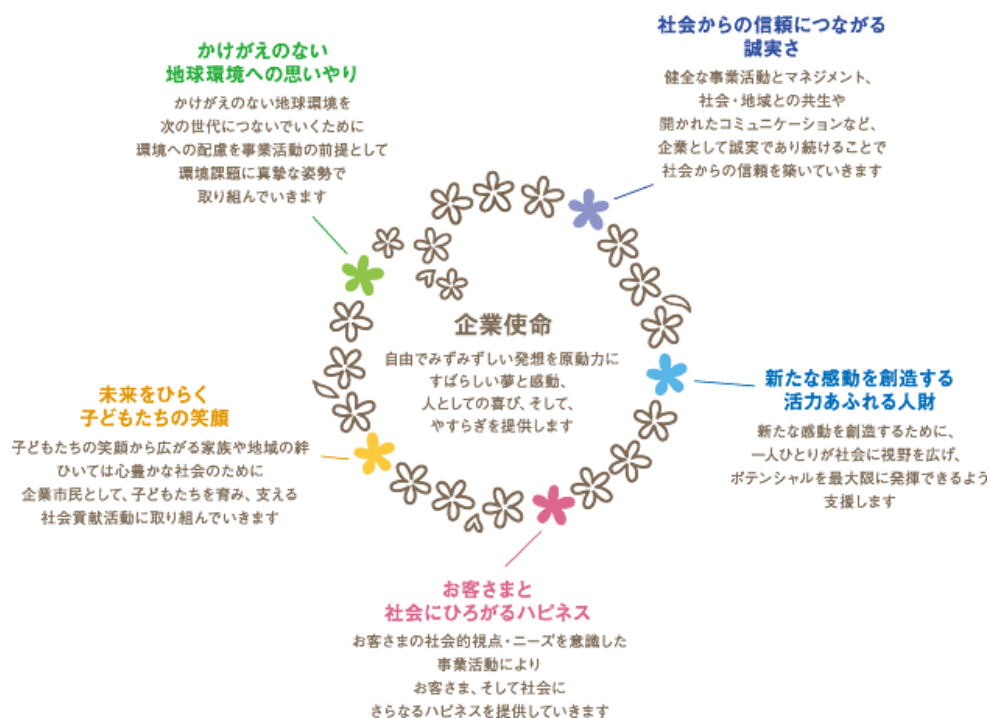
テーマパークからテーマリゾートへの展開、そしてその他の事業を加え、OLCグループの事業は拡大してきましたが、「ハピネスの提供」を起点に、「夢、感動、喜び、やすらぎを提供し、心の活力を創造すること」が社会に向けた提供価値であるということは変わりありません。

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、「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。当社グループの捉えるサステナブル（持続可能な）社会、すなわち「心豊かな社会、夢あふれる未来」とは、人々の心が夢、感動、喜び、やすらぎに満ちあふれ、心豊かな時間を過ごすことができる社会です。

このような社会の実現に寄与するために、「大事にしたいこと」に取り組んでいくこと、それがOLCグループのCSRです。

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



ステークホルダー・エンゲージメント

当社グループは、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。またCSR視点で潜在的な課題を把握し、広く社会のニーズに対応することが重要だと考えています。そのため、CSRの専門家など有識者にさまざまな視点からご意見をいただき、活動やレポートに反映するステークホルダー調査を毎年実施しています。



CSR推進体制

OLCグループは、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。社会活動推進部の担当役員がCSRを統括します。社会活動推進部は、「環境対策委員会」などの既存の委員会や各部門、グループ会社と連携しながら、OLCグループ全体のCSRを推進しています。また従業員に対しては、CSRの事例を読みやすくまとめたWebマガジンの発行や、自社の取り組みをパネルで紹介する社内展示会などの啓発活動を継続的に実施しています。

CSR中期計画

OLCグループは、社会的責任に関する国際規格であるISO26000などに照らして、CSRにおける現状の課題と今後の取り組みを検討しています。

2016年度には、「OLCグループCSR方針」における5つの「大事にしたいこと」を基盤として、社会からの要請を踏まえ、2020年度までのCSR中期計画を策定しました。策定にあたり、ISO26000やSDGs（*）、「ビジネスと人権に関する指導原則」、ESG投資指標などを参照して、2020年度に目指す姿、および年度ごとの目標などを設定しています。

当社グループは、SDGsと事業の関わりをはじめ、社会で当社グループが果たす役割を検証したうえで、CSR2020中期計画を人権、環境、社会貢献の3テーマを中心に、取り組みを進めています。

>OLCグループのESGとCSRの関係、事業に関連するSDGsはこちら 

* 2015年9月に国連で採択された、2030年までの国際目標。「持続可能な開発目標」の略。地球の限界を超えない範囲に収まるよう、また貧困を終わらせ、誰もが尊厳があり平等に機会が得られるような人生を送ることができるよう、政府、企業および市民社会に対して、全世界的な行動を求めている。

誠実なマネジメント



Social Issues

さまざまな生活シーンにおいて、消費者の安全への関心が高まっています。また企業は、近年新たに策定されているコーポレートガバナンス・コードとその根底にある考え方を活用して透明性・公正性を向上し、より迅速・果断な意思決定を行うことを求められています。

OLC's View

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、私たちが提供するハピネスの基本であり、最も重要な責任です。また企業としてコンプライアンスを遵守し、誠実であり続けることが、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。私たちはこれからも「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、コーポレート・ガバナンスの強化に努めます。

コーポレート・ガバナンス

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平性を高め、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✳✳✳

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、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10名（うち社外取締役2名）で構成されています。取締役会は原則月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。

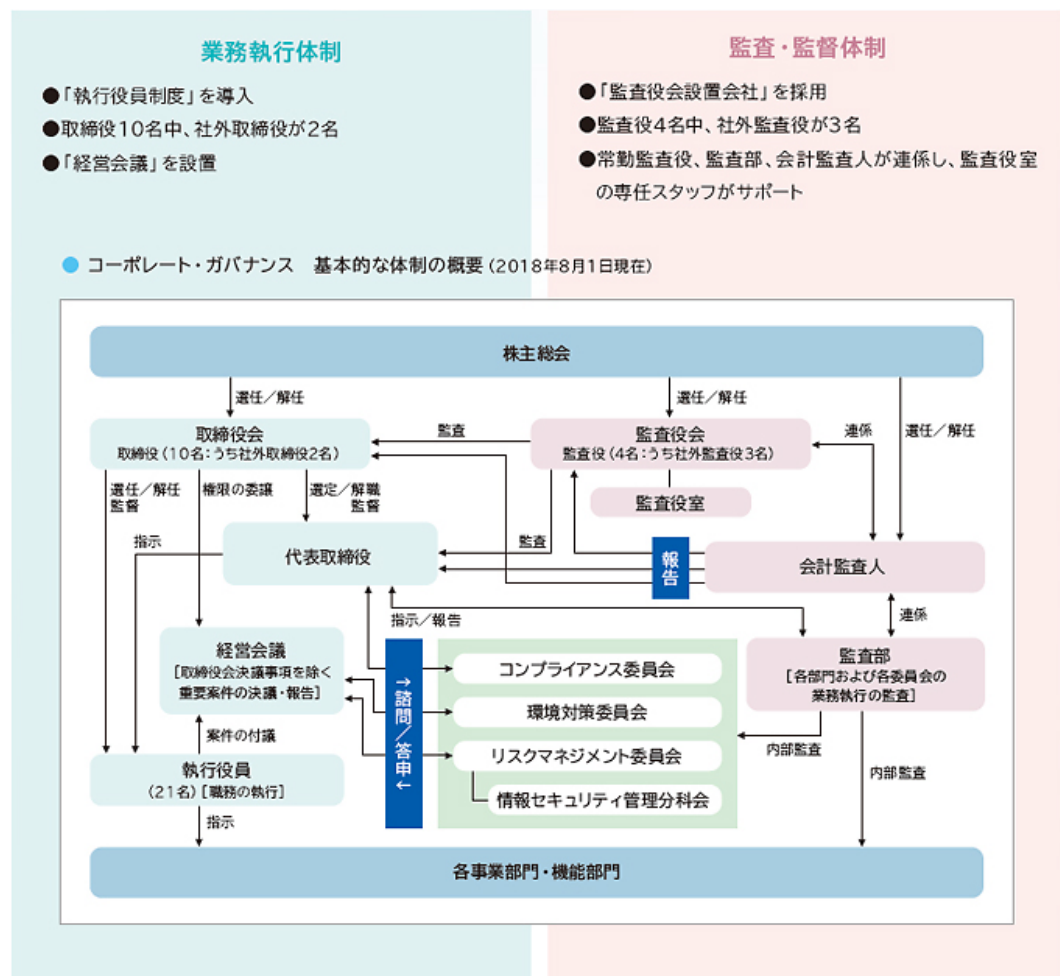
業務執行に関する重要事項の決議機関として、経営全体に関する案件を扱う「経営会議」を設置しています。

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2名を含む取締役10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。



2018年8月1日現在

[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。

常勤監査役、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、OLCグループの内部統制に関する体制を整備しています。

2018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



[内部統制システム構築の基本方針](#)（280KB）

コンプライアンス

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✳️✳️

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』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。



体制

✳️ 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、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、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、社内と社外に当社グループ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。相談通報窓口としての実効性を確保するため、通報者・相談者が不利益を被ることがないよう社内規程で明記しています。

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や、eラーニングおよびグループディスカッションなど、社員の職位に適した内容のコンプライアンス教育を展開しています。

特に管理職に対しては、社内外におけるコンプライアンス関連事案を自組織に置き換え、問題点の追及およびアクションプランを立案するセミナーを継続的に実施しております。

✳️ コンプライアンス強化月間

時代とともに性質を変えるコンプライアンスを自分自身のこととして捉え、主体的に考える機会として「コンプライアンス強化月間」を毎年設けており、2018年1月に「コンプライアンスについて考えよう」をテーマに、経営層からのメッセージ発信、身近に潜んでいる不正の芽に気づき、気づかせるための情報発信を行いました。

コンプライアンス強化月間の取り組み内容

- ・経営層からのメッセージ発信
- ・ビジネスガイドラインの理解促進と活用の呼びかけ
- ・テーマに関するさまざまなツールを利用した情報発信
- ・学習機会の創出

✳️ 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。

人権に関する取り組み

方針・規定

✳ 人権尊重

OLCグループ人権に関する基本方針✳✳✳

OLCグループは、『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。

OLCグループ人権に関する基本方針（2008年7月制定）

1. OLCグループは、その企業活動において、すべての人々の人権を尊重します。
2. OLCグループは、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いかなる差別や人権侵害も行いません。
3. OLCグループは、いかなる人権侵害も許さない職場づくりと企業風土の醸成に努めます。

また、「OLCグループ・コンプライアンス行動規範」においても、人権を尊重し、差別やハラスメントを防止する旨を記載しています。

✧ [コンプライアンス行動規範](#)

✳ サプライチェーンの人権尊重

サプライチェーンの人権尊重については、「OLCグループお取引先行動指針」で規定しています。

✧ [OLCグループお取引先行動指針](#)

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。

リスク管理と情報セキュリティ

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」を設置するとともに、緊急時対応の統括組織として「ECC（Emergency Control Center）」を立ち上げ、対応します。

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、各部門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、社長を中心とした「地震対策統括本部」を設置し、対応にあたります。

いずれも株式会社オリエンタルランドの社長をはじめ経営層が中心となって推進、対応しています。

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

✳ 情報セキュリティ管理体制

OLC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「情報セキュリティ管理分科会」を設置し、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、機密性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。

積極的な情報開示

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を、定期的に経営層に報告し、今後の経営に活用していきます。

✳ ネガティブ情報の開示

OLC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✳✳✳

当社では、経営トップおよび担当役員・部長をサポートする7名の専属スタッフが、常に情報開示の透明性・迅速性の向上を図っています。決算説明会の動画配信、四半期ごとに行う決算電話説明会の音声配信、初コンタクトの投資家向けの資料を日本語・英語とともに掲載するなど、わかりやすい開示に努めています。

積極的な情報開示と社内へのフィードバック✳✳✳

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、個人投資家や証券会社の営業員向けの会社説明会なども行っています。

株主・投資家の皆さまの声を社内に伝えるために、経営陣への報告にとどまらず、決算説明会資料を使った社内説明会を部門単位で年間50回以上行っています。また、約18万人の個人株主の皆さまからのアンケートで寄せられた数千件のご意見、ご要望、評価については、内容ごとに分類し、定期的に社内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。

お取引先とのパートナーシップの構築

方針・規定

✳ お取引先とのパートナーシップの構築に関する基本方針

OLCグループでは、『OLCグループ・コンプライアンス行動規範』に、“公正・透明な取引を行います。”と定めており、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。

2010年4月には、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取引とCSR調達を実現するため、国際的な基準を参照して『OLCグループお取引先行動指針』を制定しました。

＞ [OLCグループお取引先行動指針](#)

✳ 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、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、「CSR（企業の社会的責任）レポート アップデート2017年度（日本語版 6MB）」の「国際労働基準」8ページ、データ表 19ページ、脚注20ページも参照ください。

 「ディズニーの2017CSR（企業の社会的責任）レポート アップデート（日本語版 6MB）」
(5,270KB)

また、ILSプログラムの詳細については、[こちら](#)  をご参照ください。（英語版）

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うツール「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。

取引担当部門（グループ会社含む）において、一定の取引に対しては、その決裁要件として、「自主調査リスト」の取得による同行動指針の遵守状況の確認を定めています。

お取引先に「自主調査リスト」を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の遵守状況を継続的にモニタリングするため、継続取引の際にも、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ています。

OLC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、CSR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きます。

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。OLC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、OLC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。

行動規準「The Four Keys～4つの鍵～」 (東京ディズニーリゾート)

方針・規定

* 行動規準「The Four Keys～4つの鍵～」

東京ディズニーリゾート関連

ディズニーテーマパークには、「The Four Keys～4つの鍵～」という行動規準があります。

「The Four Keys～4つの鍵～」は、Safety（安全）、Courtesy（礼儀正しさ）、Show（ショー）、Efficiency（効率）で、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おり、その並びがそのまま優先順位を表しています。

これは、ディズニー社のライセンサーである当社にとっても、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 】 “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。
- 【 Show 】 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 】 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。

東京ディズニーランド、東京ディズニーシーで勤務するすべてのキャストは、入社時にディズニーフィロソフィー（哲学）を学ぶとともに、配属先でもトレーニングの一環として「The Four Keys～4つの鍵～」を学びます。キャストは「The Four Keys～4つの鍵～」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。

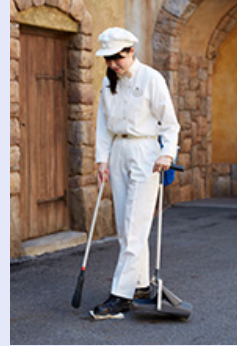
＊「The Four Keys～4つの鍵～」に基づく行動

東京ディズニーリゾート関連

テーマパークを「青空を背景とした巨大なステージ」、お客さまを「ゲスト」、従業員をステージで役を演じる「キャスト」と位置づけ、すべてのキャストには、働く施設のテーマやバックグラウンドストーリーに沿った配役が与えられています。コスチュームを身に着け、与えられた配役を意識し、その役を演じながらゲストサービスをするキャスト自身も、テーマパークのショー（Show）の一部です。

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、すぐに行動することはもちろん、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。

このように、キャストはゲストの安全（Safety）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

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

✳ 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

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は、日々多くのゲストにご利用いただいています。ゲストの皆さまに、いつも安心してアトラクションをお楽しみいただけるよう、『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。

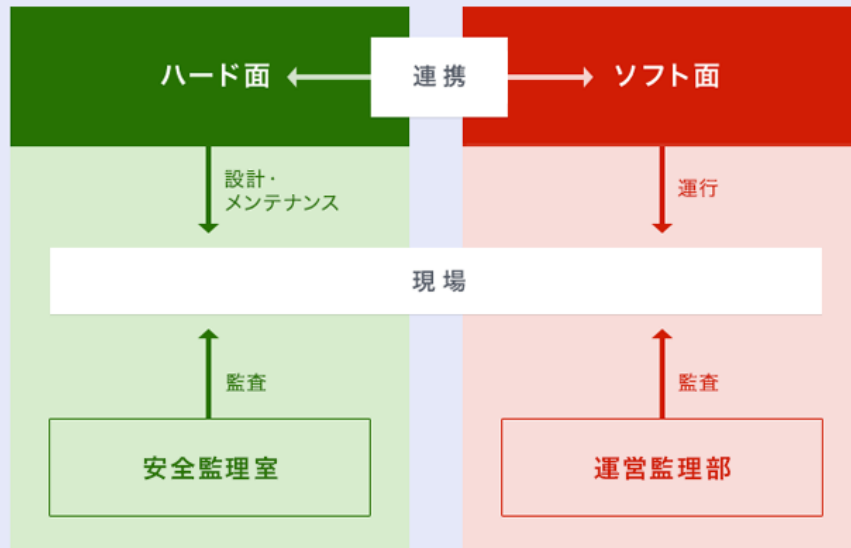
アトラクションの安全に関する基本方針

「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、プロフェッショナルとしての責任感を持ち、日々誠実に役割を遂行することが基本となります。それぞれの部門のマネジメントにおいては、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、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ています。

さらに、ハード面は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する安全監理室、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。

アトラクションや施設の安全維持には、メンテナンス担当部門とオペレーション担当部門の連携が不可欠となります。このため、定期的な打ち合わせを実施するとともに、日々の良好なコミュニケーション関係の構築に努めています。

✳️ 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、これを厳格に遵守することで安全性をさらに高めています。

また、ゲストの柵越えや飛び出しを想定した設備の設置も進めています。例えば、「トムソーヤ島いかだ」の甲板上手すりやアメリカ河の水際には防護ネットを、「ガジェットのゴーコースター」や「スペース・マウンテン」をはじめ、すべてのコースター系の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。



乗車時の安全性を高める自動開閉ゲート

ハード面での取り組み ～メンテナンス時の安全について～✳️✳️✳️

これらのアトラクションを含む施設全体のメンテナンスは、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。その他の点検整備では、アトラクションで使用されるピークル（乗り物）を自社工場に搬出し、年間約600台の分解整備を行っています。ピ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、整備基準は、安全な施設維持を行うために、継続的に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い安全性の確保に努めています。大規模なコースター系の「ビッグサンダー・マウンテン」や「センター・オブ・ジ・アース」などのアトラクションでは、安全確保のために必要な取り組みとして、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、アトラクションでは、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～* * *

アトラクションを安全に動かすためには、オペレーションを担当するキャストによる安全確認が重要となります。例えば、「スター・ツアーズ：ザ・アドベンチャーズ・コンティニュー」では、ゲストがシートベルトを締めた後、キャストがシステム上でロックされているかの確認を行ったうえで、さらに、ゲストにシートベルトを引っ張ってもらい、きちんとロックされていることをゲストとキャスト双方で確認する手順を徹底しています。「スプラッシュ・マウンテン」では、セーフティーバーを下げた後に、ゲストにセーフティーバーを上げてみ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安全バーのロックを確認します。新アトラクション「ニモ&フレンズ・シーライダー」では、ゲストがシートベルトを装着すると、前席のランプが消灯するようになっており、さらにキャストが一人ひとりの装着状態を確認します。

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。

また、キャスト教育として、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。



出発前の安全確認

「キャッスルカーセル」における安全性を高める工夫* * *

「キャッスルカーセル」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。



＞ これまでの改善例

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

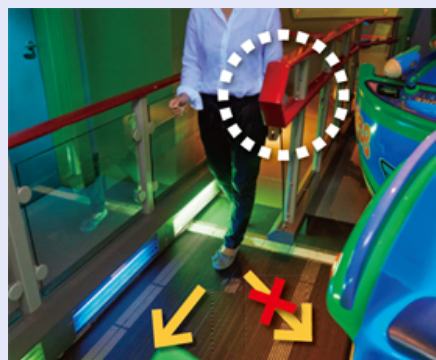
* これまでの改善例

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。

「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。



乗降しやすく改善された「バズ・ライトイヤーのアストロブラスター」

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。



トムソーヤ島いかだにおける安全性を高める工夫 ＊ ＊ ＊

「トムソーヤ島いかだ」では、2014年度に、キャストの操船時の視認性をさらに高めるために、操船者エリアの床を150mmかさ上げしました。また、外周柵も高くし、ネットで防護するエリアを広げました。



スプラッシュ・マウンテンにおける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。



柵の形状変更 ＊ ＊ ＊

柵を高くし、縦柵の隙間を狭くしました。



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

✳ エンターテイン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の皆さまに、安全で質の高いエンターテインメントショーをお楽しみいただけるよう、『エンターテインメントショーの安全に関する基本方針』を定めています。

エンターテイン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、エンターテイン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ン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. エンターテイン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ン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

✳ ハード面での安全管理体制

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✳✳✳

東京ディズニーランド、東京ディズニーシーでは、ゲストの皆さまに安心してショーやパレードをご覧いただけるよう、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。

『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』では、フロート（山車）やステージ、大道具などの製作を行う場合の安全基準を設定しています。

『メンテナンスガイドライン』では、製作されたフロートやステージ、大道具などの点検周期、点検項目、点検方法などを具体的に定めています。

✳ 製作・点検における安全管理体制

東京ディズニーリゾート関連

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

東京ディズニーリゾート関連

毎日のショーやパレードの実施前には、テクニカル担当部門とオペレーション担当部門が連携を取り、始業点検を行っています。あらゆるショーやパレードの実施は、当日の風雨などの天候に大きく左右されます。そこで実施にあたっては、当日の運営責任者が事前に天候を確認し、自社ガイドラインに照らして実施可能かどうかを決定しています。

また、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。

キャストは、『[The Four Keys～4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。



パレードルートに配置されたキャスト

お買い物の安全（東京ディズニーリゾート）

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、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程・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、社内だけでなくとどまらず、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

✳ 商品の安全を確保する体制

東京ディズニーリゾート関連

製造プロセスの管理✳✳✳

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、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、また、技術力や生産性を評価するOLC監査をクリアした工場で製造されています。

➤ [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](#)

品質検査✳✳✳

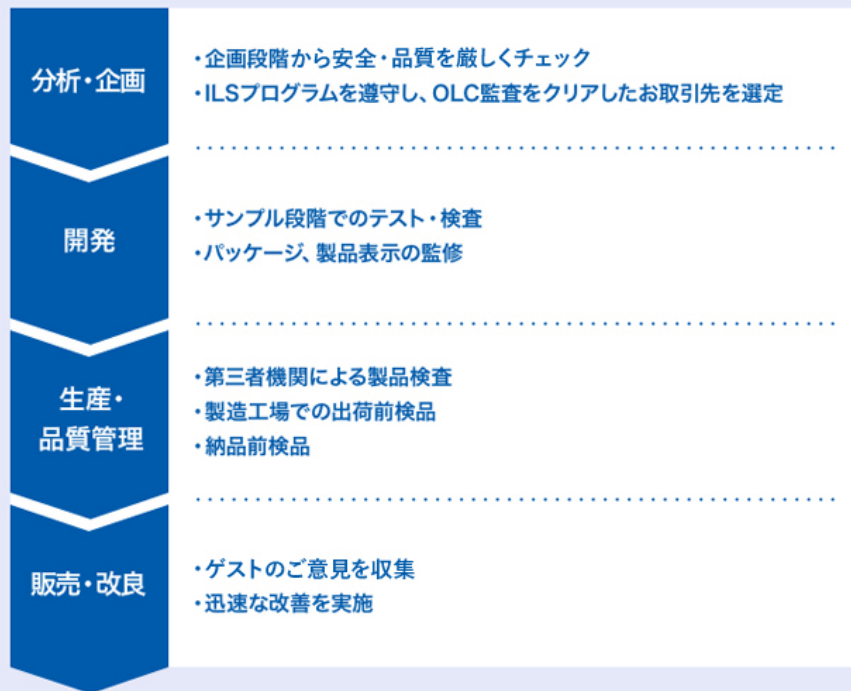
テーマパークの商品には、ぬいぐるみやキーホルダーといった雑貨類、キャンディやチョコレートといった菓子類などがあり、豊富な種類のオリジナル商品を販売しています。これらすべての商品の安全と品質の管理を徹底するため、日本の法律はもとより、欧州・米国の品質基準を取り入れた独自の品質検査基準を設定し、すべてのオリジナル商品に対して第三者機関による検査を実施しています。

お問い合わせ窓口の設置 ＊ ＊ ＊

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。



商品品質管理プロセス



✳ 商品開発における配慮

東京ディズニーリゾート関連

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、デザインや機能だけに着目するのではなく、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、安全を確認しています。

雑貨品における配慮✳✳✳

食品衛生法では、玩具における可塑(かそ)剤フタル酸エステル6物質の使用を規制しています。株式会社オリエンタルランドではこの規制を玩具のみならず、すべてのプラスチック製品に適用しています。

またぬいぐるみなどについては、火のひろがりを2.5mm/秒以下とする基準を設け、燃焼試験を行っています。



衣料品における配慮✳✳✳

衣料品の加工剤として用いられるホルムアルデヒドは、皮膚アレルギーの原因とされています。株式会社オリエンタルランドでは、法律で0.05abs以下と規制されている乳幼児（24ヵ月以下）衣料への使用を、一段厳しい0.03abs以下と定めることで、安全の確保に努めています。



食品における配慮✳✳✳

食品の栄養成分については、飽和脂肪酸、トランス脂肪酸、コレステロールを含めた8項目を表示しています。

また、「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、当社グループで提供・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『食品安全活動方針』を制定し、自主点検や監査、検査、教育などを実施し、食品安全管理に取り組んでいます。



----- 関連情報

- ＜ お取引先とのパートナーシップの構築
- ＜ OLCグループお取引先行動指針

お食事の安全（東京ディズニーリゾート）

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『食品安全活動方針』を制定し、真摯に取り組んでいます。フードチェーン（*1）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、お取引先などの幅広い協力もいただきながら、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程・基準・マニュアルを遵守します。
3. HACCP（*2）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。

*1 生産、処理・加工、物流、販売など、食品が提供されるまでの一連の流れ。

*2 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。

体制

＊ テマパークの食品安全を確保する体制

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、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、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。そして、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。

東京ディズニーランド、東京ディズニーシーで使用する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」を使用しています。

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実施しています。



提供前に、芯温を確認

また、自社農園において、トマト・ミニトマト・パプリカの年間を通じた供給体制を整えるため、2017年度、山梨県北杜市に新たに農園を設立しました。加えて、イチゴについては北海道弟子屈町にて、既に農園運営を開始し、生産を行っています。

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ます。

活動・パフォーマンス

＊ 食品安全教育

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

* アレルギーをお持ちの方への対応

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では、食物アレルギーをお持ちの方にも食事をお楽しみいただけるよう、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。取り扱い店舗数は、2018年4月現在で、東京ディズニーランドでは12店舗、東京ディズニーシーでは10店舗となっています。

また、ご来園前にメニューのアレルギー情報をご確認いただけるよう、2014年4月から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](#)」ページを公開しました。



アレルギー情報を記載したメニュー



「アレルギー情報検索」ページ

* 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、安心してお食事をお楽しみいただけるよう、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。

----- 関連情報

- ＞ お取引先とのパートナーシップの構築
- ＞ OLCグループお取引先行動指針

警備・救護・防災（東京ディズニーリゾート）

テーマパーク内で安心して過ごしていただくための幅広い安全対策を行っています。

活動・パフォーマンス

* 警備（セキュリティ）

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を中心に、警備体制を整えています。テーマパーク内のパトロールに加え、テーマパーク内に危険物や不審物が持ち込まれることのないよう、エントランスにおいて手荷物チェックを実施しています。また、周辺ホテルやJR舞浜駅、所轄警察署と連携・情報共有しながら、東京ディズニーリゾートの外周道路のパトロールを行うなど、より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

警備体制の強化* * *

世界情勢や、2020年に向けて日本が世界から注目を集める状況にも鑑みると、より一層の警備強化を図る必要があると考えています。そこで、警察や行政等と連携を取りながら警備体制を見直すと共に、手荷物チェックや巡回の強化を行うなど、これまでよりも安全で安心なパーク運営を実現していきます。また万が一、非常事態が発生した場合、または発生が予測された場合に備え、日頃より防犯や警備についての情報収集や訓練を重ね、常時、不審者や不審物に対しての警戒を行っています。

* 救護

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に、救護室を設けています。ゲストが怪我をしたり、体調を崩したりした際には、休養するためのベッドをご提供したり、近隣の病院を紹介しています。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ています。また、AED（自動体外式除細動器）を、アトラクションや飲食施設など、東京ディズニーリゾート内各所に約140台設置しています。緊急時に対応できるよう、AEDの使用方法や心肺蘇生法などの応急救護教育を、すべての部門のキャストを対象に継続的にを行っています。



中央救護室



パーク内に設置されたAED

＊ 防災

東京ディズニーリゾート関連

東京ディズニーリゾート内では、防災を担当する専門部署が、1日3交代24時間体制で火災などの異常が発生していないかの監視にあたっています。防災担当専門部署は、消防用設備の点検・整備など、日常の防火管理業務を統括するとともに、「総合防災監視センター」を運営し、防火指導・監督とテーマパーク内の警戒を行っています。

また、行政や専門家から適宜情報を収集することで、社内の防災知識や技術の向上に努めています。



総合防災監視センター

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が行われるとともに、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、従業員の定期的な教育・訓練を実施しています。



消火訓練

地震・津波リスクへの取り組み＊ ＊ ＊

地震リスクについては、地震体験車（起震車）を配備し、首都圏直下地震（震度7）を従業員に模擬体験させることで、初動対応を落ち着いて確実にこなせるよう、教育や訓練内で活用しています。

また、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、各部門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、社長を中心とした「地震対策統括本部」を設置し、対応にあたります。

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。

防災訓練＊ ＊ ＊

東京ディズニーランド、東京ディズニーシーでは、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、従業員が取るべき措置手順をマニュアル化するとともに、マニュアル内容の周知徹底を図るため、開園前もしくは閉園後の東京ディズニーランド、東京ディズニーシー全197施設において防災訓練を実施しています。

また、さらなる災害対応力の向上を目指し、パーク運営中に近い環境で行う「総合防災訓練」を年4回実施しています。

2017年度は約2,000名のゲスト役従業員を配置して行った総合訓練も実施しました。



総合防災訓練

関連情報

＞ [各施設のサービス一覧](#) 

キャストの安全（東京ディズニーリゾート）

方針・規定

✳ 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。

体制

✳ 安全衛生推進体制

株式会社オリエンタルランドでは、従業員の安全衛生の担当組織として、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。

活動・パフォーマンス

✳ キャストの安全

東京ディズニーリゾート関連

キャストの安全を確保するために、社長による職場環境の確認、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。

夏季には熱中症予防キャンペーンや熱中症予防ウォークスルーを実施しているほか、「ビーバーブラザーズのカヌー探検」など、水面近くで勤務するキャストは、水感知機能の付いた自動膨張式救命衣を装着するなど、季節や勤務場所に応じた安全対策を講じています。

また、2017年度には、「スタンションカート」（パレードルートにロープを張るための「スタンション」を運搬するカート）について、二輪から四輪に変更したうえで、ライト機能を追加しました。これは、キャストの運搬のしやすさや、夜間の運用に配慮したものです。



水感知機能の付いた自動膨張式救命衣



四輪になり、ライトがついた「ステーションカート」

従業員とのかかわり



Social Issues

現在、少子高齢化による労働力人口の減少や、働き方についての意識の多様化が進んでいます。企業には、基本的な人権や個人の多様性を尊重し、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）の実現に向けた取り組みを、これまで以上に展開することが求められています。

OLC's View

OLCグループが提供する「夢・感動・喜び・やすらぎ」の源泉は、人材です。お客さまと社会にハピネスを提供し続けるためには、従業員一人ひとりのホスピタリティが欠かせません。私たちは、従業員満足（ES）を高め、すべての従業員がそれぞれのポテンシャルを最大限に発揮しながら安心して働き、成長を実感し、働きがいを感じられるよう、さまざまな取り組みを行います。

人財に関する基本的な考え方

方針・規定

✳ 人財に関する基本的な考え方

OLCグループがテーマパーク事業を通じてハピネスを提供するために欠かせないのが、ホスピタリティです。OLCグループの事業は、そのホスピタリティを生み出す「人」がいなければ成り立ちません。OLCグループには、男女の分け隔てがない社風や、人の喜びを自分の喜びと感じるマインド、従業員同士で称えあふ活動など、当社ならではの企業風土があります。OLCグループが持続的に体験価値を提供していくうえでは、こういった企業風土をより高めつつ、すべての従業員が働きがいを感じ、心の充足感を得ながら、安心して働くことができる、すなわちディーセントワークの実現が重要であると考えています。

*ディーセントワーク：「働きがいのある人間らしい仕事」を指す言葉。1999年の第87回ILO総会において、ILO（International Labour Organization）の21世紀の活動の主目標と位置づけられました。

活動・パフォーマンス

✳ 従業員区分と役割

株式会社オリエンタルランドでは、約24,000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「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 オペレーション職	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
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ィナー
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

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、下記の通りです。

連結社員数

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
4,438名	4,477名	5,433名	5,825名

単体従業員数

従業員区分		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
社員		2,229名	2,236名	3,146名	3,194名
	総合職	1,581名	1,571名	1,559名	1,546名
	テーマパーク オペレーション職	－	－	891名	931名
	専門職	648名	665名	696名	717名
テーマパーク社員		820名	866名	-	-
嘱託社員		219名	260名	290名	317名
出演者		955名	1024名	1057名	1,129名
準社員		18,890名	18,706名	18,057名	19,716名

* 2016年4月1日より、テーマパーク社員の雇用区分を社員へ移行しています

平均年齢（単体社員）

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
44.1歳	44.0歳	41.5歳	41.5歳

* 2016年4月1日より、テーマパーク社員の雇用区分を社員へ移行しています

平均勤続年数（単体社員）

	2015年度	2016年度	2017年度
全体	19.8年	16.3年	16.2年
男性	20.8年	18.5年	18.3年
女性	17.3年	13.2年	13.2年

* 2016年4月1日より、テーマパーク社員の雇用区分を社員へ移行しています

平均年間給与（単体社員）	
2017年度	6,721,589円

新卒採用(単体社員)					
		2015年4月 入社	2016年4月 入社	2017年4月 入社	2018年4月 入社
大卒計		57名	77名	62名	89名
	大卒男	30名	33名	22名	30名
	大卒女	27名	44名	40名	59名
短・専門		0名	0名	4名	3名
合計		57名	77名	66名	92名

新卒入社者の定着状況、3年後定着率(単体社員)				
	2012年4月 新卒入社者 (うち2015年 4月在籍者)	2013年4月 新卒入社者 (うち2016年 4月在籍者)	2014年4月 新卒入社者 (うち2017年 4月在籍者)	2015年4月 新卒入社者 (うち2018年 4月在籍者)
男	15名（15名）	15名（15名）	19名（18名）	30名（29名）
女	19名（19名）	19名（17名）	20名（20名）	27名（26名）
3年後 定着率	100%	94.1%	97.4%	96.5%

経験者採用(単体社員)			
	2015年度	2016年度	2017年度
総計	33名	75名	102名
男	22名	38名	46名
女	11名	37名	56名

定年退職後の再雇用者数(単体社員)			
2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
24名	50名	48名	61名

* 希望者全員を雇用

女性の役職登用状況（単体）

	2015年度	2016年度	2017年度 (2018年3月31日 現在)
管理職に占める女性労働者の割合	12.0%	11.9%	13.9%
取締役にも占める女性の割合	11名のうち1名 (9.1%)	10名のうち1名 (10.0%)	10名のうち1名 (10.0%)
執行役員に占める女性の割合	19名のうち3名 (15.8%)	18名のうち3名 (16.7%)	18名のうち3名 (16.7%)

労使関係

株式会社オリエンタルランドでは、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）」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。

なお、株式会社オリエンタルランド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。

人財教育・支援体系

方針・規定

✳ 人財教育に関する基本的な考え方

OLCグループでは、**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、準社員から社員への登用を行っています。

従業員一人ひとりの育成を通じて、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、また人財力の強化を通じて、当社の長期的な経営の方向性として掲げる「コア事業の長期的な成長」の実現を目指します。

社員 ✳ ✳ ✳

個人の自律やチャレンジ意欲を一層高めるとともに、各事業のプロフェッショナルな人財を育成する「自律・プロ化の支援」を育成方針としています。

また全社員に、これまで培ってきた人財の強みである「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『OLC人財のありたい姿』として定め、各人の役割やキャリアのステップに応じた各種の教育プログラムを整備しています。

準社員 ✳ ✳ ✳

ゲストのためになっていると実感できる「自己効力感」と、自分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っています。

また、準社員の主体的な行動を後押しするため、準社員の監督者であるすべてのユニットマネージャーおよびスーパーバイザーの支援体制を含めた環境整備にも同時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、「オンリーワンのホスピタリティ」を実現することを目指し、役割に応じた育成方針や処遇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、留学制度や海外研修など従業員のキャリアを支援する制度を整えています。

* 研修プログラムについて

社員* * *

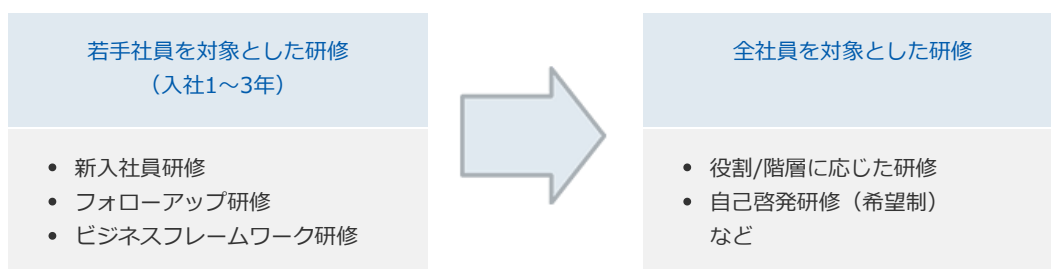
それぞれの事業の核となる人財、社外でも競争力のある人財となるよう、仕事や研修プログラムなどを通じて人財の育成に取り組んでいます。

企業として成長を続けていくには、「人の成長」が欠かせません。従業員一人ひとりが、みずから考え判断し、行動できる資質・能力を開発すれば、組織は必ず成長できると考えています。

私たちは、組織と個人がともに成長する機会を提供するために、従業員一人ひとりの能力開発を最大限支援しています。研修プログラムは、その重要な支援策のひとつです。

研修概要と制度* * *

社会人としての基盤を作るための、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。



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
ビジネスフレームワーク研修	実務に必要なビジネススキル・知能を習得するための研修 内容：ロジカルコミュニケーション/数的思考/仕事の進め方

成長のきっかけをつくる制度

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
社内人財公募制度	主に専門性・特殊性が高い業務や新規事業において人財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
留学制度	留学後に業務に還元できる分野であれば、広く教育機関に類するものが対象（公募制）

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。新たな分野の知識習得や日常業務のスキル向上、弱みの克服に有益な通信講座や語学学習など。受講にあたり、費用の一部を会社が補助



準社員 ＊ ＊ ＊

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後、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、海外研修などのディズニー教育プログラムがあります。

2016年度から実施している社外体験学習は、毎年8プログラム前後、約320名の受講生が、異業種体験やワークショップにより、プロとして働く意識を高めて自身のキャリア形成に役立っています。

加えて、同年から実施しているビジネススキル研修は「OLCキャリア・カレッジ」として発展させ、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、成長支援をさらに強化していきます。（2018年10月開校予定）

* 一般的な職種で、キャストとしてデビューするまでのトレーニング日数は平均5日間

主な研修プログラム

研修名称	内容
教育プログラム (一部公募制)	- 入社時の導入研修 「M・A・G・I・C」という当社独自の5段階のグレードに応じた必要な知識・スキルを学ぶ9つのプログラム - 海外研修 - 語学講座（英語、中国語、韓国語） - 手話講座 - 中国文化クラス
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） (2016年度～)	- 社会人基礎力アセスメント診断（PROG） - ビジネススキル研修 - ロジカルシンキングクラス - コーチングクラス - 社外体験学習 農園体験 墨田職人ものづくり体験 「フジテレビのお仕事」体験など - 就活支援セミナー



We Create Happiness* * *

東京ディズニーリゾート関連

テーマパーク事業の35周年を機に、目指すゴールを「We Create Happiness」と掲げ、ディズニーのフィロソフィーやテーマパークについて学ぶ教育プログラムを刷新しました。

ディズニーテーマパークには、「すべてのゲストはVIP」というホスピタリティの指針があり、「重要な人（Very Important Person）」と「個別な人（Very Individual Person）」という2つの概念があります。ディズニー社のライセンサーである当社においても、この指針を大切にし、ゲストの期待を越えて主体的に感動を作りだし、一人ひとりに異なった特別なハピネス(幸福感)を創造できる人財を育成する教育プログラムを実施しています。

企業風土とES（従業員満足）

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。

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、そして、受け継がれています。また、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。

創立記念日に毎年開催している会社表彰、アイデアを提案する制度「I have アイデア」、従業員同士で日常の行動を認め称えあう活動、上司がすばらしい行動をしたキャストを称える活動、長時間勤務表彰、勤続年数に応じたアワードピンの授与などがあります。

また、全社活動だけでなく、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しています。

✿ 会社表彰

株式会社オリエンタルランドでは、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。

2017年度は4つのアワードで10案件を表彰しました。



2017年度 表彰式の様子

会社表彰のアワード内容

アワード名称	詳細
Performance Improvement Award	パフォーマンスの向上を実現し、顕著な貢献・功績を残した案件
Guest Experience Award	Performance Improvementの中で、特にゲストの体験価値の向上を実現した案件
Safety Award	Performance Improvementの中で、特に安全性の向上を実現した案件
Cost Performance Award	経営資源を効率的に活用した案件、リスク等を軽減させた案件
Special Award	その他会社が特に貢献・功績を認めた案件

★ I have アイデア

「I have アイデア」は、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す。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ています。年に1回、グランプリが選ばれます。

「I have アイデア」応募数

2017年度	2,115件
--------	--------

【過去の受賞例】

- ・「スティッチグラス」
- ・「封ができるポップコーンBOX」
- ・「リトルグリーンまん」 など



「I have アイデア」表彰式



「封ができるポップコーンBOX」

★ 「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、同僚の祝福の中、表彰式が行われます。

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。



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

2017年度	394,583枚
--------	----------

スピリット・アワード受賞者数

2017年度	499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。1995年から実施しているこのプログラムは、「The Four Keys～4つの鍵～」を意識しながら、頑張って仕事に取り組むキャストに、「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。

上司からファイブスターカードを受け取ったキャストは、その功績を称えるプログラムに参加することができます。

そのプログラムでは、キャスト同士がコミュニケーションを取りながら楽しめる内容が盛り込まれ、たくさんの上司が迎え称賛します。



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

2017年度

11,726枚



プログラムの様子

★ 「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、役員や社員が準社員や出演者をゲストとして迎え感謝の気持ちを伝えるイベントで、2018年1月の開催で19回目となりました。準社員、出演者の63%が参加し、準社員や出演者にとっては自らの仕事の重要性を実感する機会となり、もてなす側の役員や社員たちにとっても主力事業であるテーマパークの魅力を再認識する機会となっています。その日の夜は、園内に笑顔があふれ、組織や立場にとらわれることなく楽しい時間を過ごします。

もてなす側の社員からは、「テーマパークを支える彼らに楽しい時間を過ごしてもらいたい」「日頃の頑張りに感謝して、自分もコスチュームを着て思いきりもてなす。腕の見せ所です」などの意気込みが、参加した準社員や出演者からは、「職種も役職も関係なくキャストはみんなひとつのチームだとあらためて感じました」「普段ゲストに接している私たちに負けない素敵な笑顔の方ばかりで、見習いたいと思いました」との声が今年も聞かれました。

サンクスデー参加者数 (準社員/出演者)

2017年度

約16,000名

サンクスデーキャスト役参加者数 (役員、管理職、社員)

2017年度

約1,700名



キャストを迎える社員



セレモニーの様子



★ パートタイム労働者活躍推進企業表彰

株式会社オリエンタルランドは、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。

今回の受賞においては、当社の準社員に向けた人事制度、施策などの活動の中で、「グレードごとに明確化した役割を踏まえて評価を実施し、結果を昇給・昇格に反映している点」や、「生活年収を考慮した時給額の決定」、「正社員登用制度の整備」「自己啓発ができる研修機会を通じた将来的なキャリア構築支援」「メニューや商品・サービス開発にパートタイム労働者の意見を取り入れている点」「独自の取り組みによる風通しの良い職場づくり」といった取り組みが評価されました。



パートタイム労働者活躍推進企業
シンボルマーク

仕事と生活の調和

方針・規定

✧ 仕事と生活の調和に関する基本的な考え方

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、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。



＞ 仕事と子育て両立のための行動計画

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などの各種制度を整えています。

社員は、時間単位有給休暇や業務内容に応じてフレックスタイム制を導入しています。

パークのオペレーションを担う準社員については、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るほか、より積極的に勤務に就きたい準社員は、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、株式会社オリエンタルランドの2017年度の社員における月平均所定外労働時間は16時間44分です。

有給休暇取得率

社員（単体）

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
82.4%	83.1%	85.7%	86.8%

* 2016年4月1日より、テーマパーク社員の雇用区分を社員へ移行しています

その他の従業員（単体）

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
90.3%	91.3%	94.5%	92.6%

* その他の従業員：嘱託社員、出演者、準社員等

育児休職取得者数、復職率 * ()内は男性

社員（単体）

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
67名（1名）	46名（1名）	94名（5名）	100名（6名）
100%	100%	99.0%	99.0%

* 2016年4月1日より、テーマパーク社員の雇用区分を社員へ移行しています

その他の従業員(単体)

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
213名(2名)	247名(3名)	196名（6名）	202名（4名）
96.0%	100%	98.0%	98.0%

* 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）

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
2名	6名	7名	5名

* 2016年4月1日より、テーマパーク社員の雇用区分を社員へ移行しています

その他の従業員（単体）

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
1名	8名	7名	13名

* その他の従業員：嘱託社員、出演者、準社員等

また、株式会社オリエンタルランドでは、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ならず、その利用を促進する組織風土づくりが必要です。株式会社オリエンタルランドでは、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。

労働安全

方針・規定

* 労働安全の考え方

株式会社オリエンタルランドでは、労働安全に係る課題に重点的に取り組み、労働災害の撲滅を目指すために、人事本部内に安全衛生統括グループを設置しています。

体制

* 安全衛生推進体制

株式会社オリエンタルランドでは、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。

安全衛生委員会：従業員の安全衛生の担当組織

委員長：人事本部長（総括安全衛生管理者）



安全衛生会議：業務特性にあわせて具体的な安全衛生活動を展開

議長：各本部担当役員

活動・パフォーマンス

* 労働安全について

経営層が従業員の安全と健康を確保していくことが、会社の健全な発展と社会に貢献し続ける企業として成長していくために必要であることを経営層が表明しています。

そのため、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。

また、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。

主な安全衛生活動

活動名称	内容
社長による定期安全パトロール	- 職場環境の確認 - 安全についての呼びかけ
日々の安全衛生活動	- ラインマネジメントを通じたPDCAサイクルの徹底 - 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）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 - 労働災害の類似案件、成果の出た取り組みの水平展開 - 総括安全衛生管理者、安全衛生委員、産業医、衛生管理者による定期的な安全ウォークスルー - 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



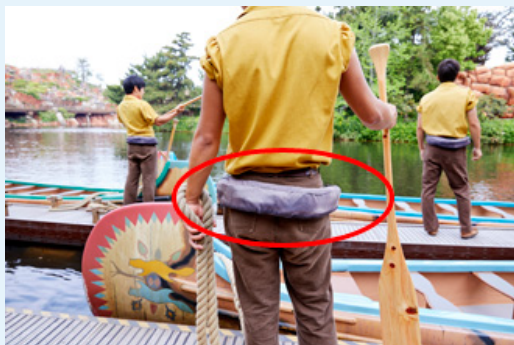
社長による定期安全パトロール

★ キャストの安全

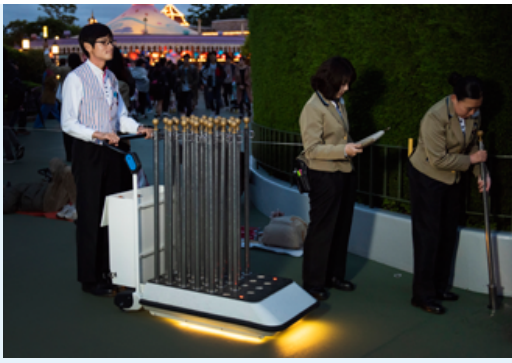
東京ディズニーリゾート関連

「ビーバーブラザーズのカヌー探険」など、水面近くで勤務するキャストは、水感知機能の付いた自動膨張式救命衣を装着し、安全確保に努めています。

また、「スタンションカート」（パレードルートにロープを張るための「スタンション」を運搬するカート）について、二輪から四輪に変更したうえで、ライト機能を追加しました。これは、キャストの運搬のしやすさや、夜間の運用に配慮したものです。



水感知機能の付いた自動膨張式救命衣



四輪になり、ライトがついた「ステーションカート」

心と身体健康づくり

方針・規定

✳ 従業員の健康に関する取り組み方針

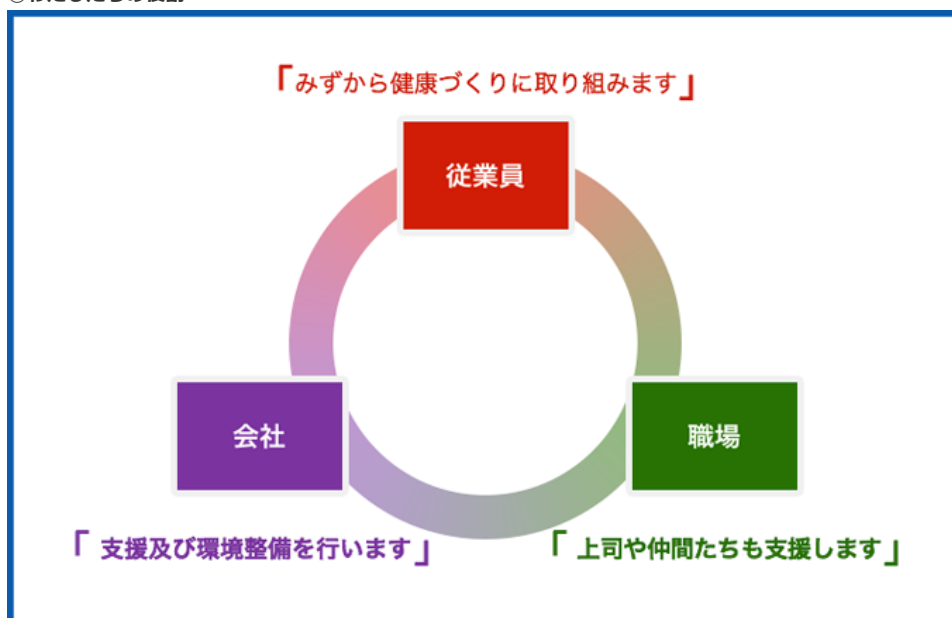
株式会社オリエンタルランドでは、従業員の健康を人財力のひとつと考え、安心して働ける基盤強化のために、一人ひとりがみずから健康づくりに取り組めるような支援と環境整備を行っています。

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

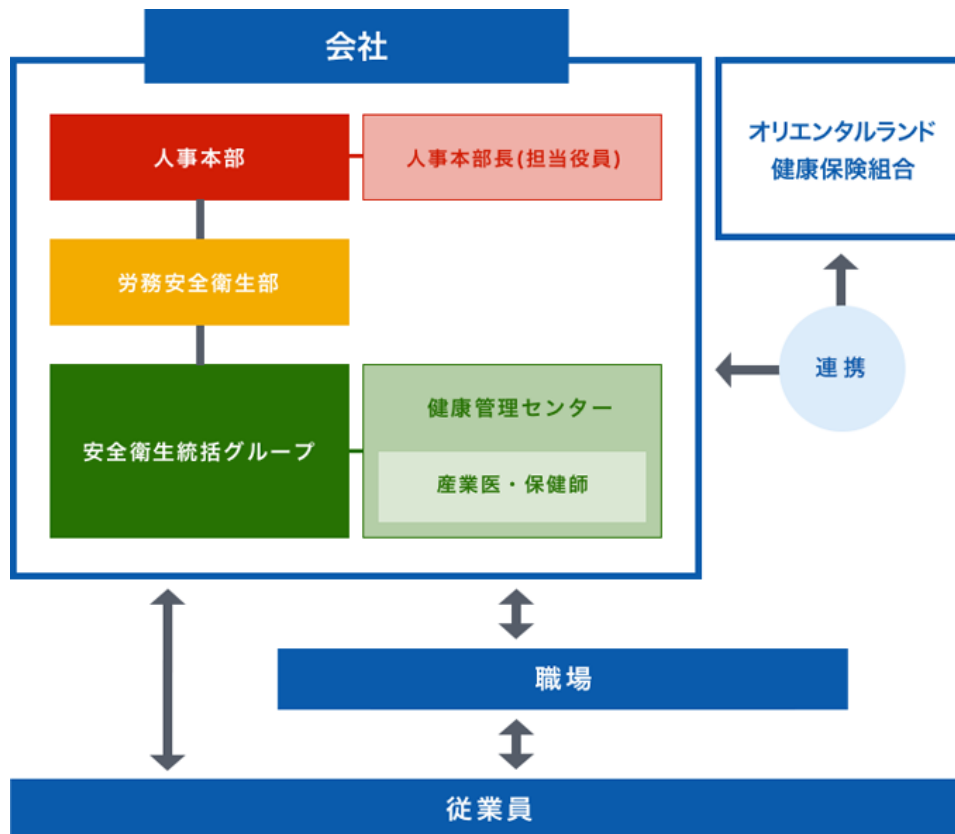
※わたしたちとは、従業員・職場・会社を意味します。それぞれの役割を明確にして健康づくりに取り組みます

②わたしたちの役割



体制

* 心と身体健康づくり推進体制



活動・パフォーマンス

✳ 心と身体健康づくりの取り組み

OLCグループでは、従業員がみずから健康づくりに取り組めるよう、環境を整備し、さまざまな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、状況把握と対策に適時に対応しています。

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
健康意識の醸成	- 卒煙セミナー実施 - 受動喫煙対策
メンタルヘルス	- ストレスチェック実施 - 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



健康管理センターには産業医、保健師が常駐

女性活躍と両立支援

方針・規定

* 女性活躍と両立支援に関する基本的な考え方

株式会社オリエンタルランドでは、一人ひとりが経験を重ね、能力が最大限に発揮できる環境づくり、すなわちインクルージョン（*）を高めていくということを重視しています。

2021年度に管理職に占める女性従業員の割合を15%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。

* 多様な人財を取り入れるだけでなく、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境づくり

＞ 女性活躍推進法に基づく行動計画（2016年4月1日～2021年3月31日）

活動・パフォーマンス

* 女性活躍の推進

株式会社オリエンタルランド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5.1年、社員の女性比率は41.8%、準社員など社員以外の女性比率は77%となっています（2018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。



勤続年数男女差(単体社員)

	2017年3月末	2018年3月末
女性	13.2年	13.2年
男性	18.5年	18.3年
差	5.3年	5.1年

女性比率(単体従業員)

	2017年3月末	2018年3月末
社員	40.5%	41.8%
社員以外	77.2%	77.0%

＞ 女性活躍の状況について(情報公表)

株式会社オリエンタルランドでは、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ています。

育児休職は、男女ともに子どもが1歳を迎える前日まで取得が可能であり、事情に応じて1歳6か月を迎える日もしくは2歳を迎える日（4月生まれは2歳を迎えてから最初の4月30日）までの延長が可能です。

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できるほか、2016年度には主にシフト制業務に従事する共働きの社員を対象にした育児補助金支援施策を導入しました。

これまでの取り組み事例

取り組み	概要
育児休職前セミナー （定期開催）	育児休職に入る社員を対象に、3ヵ月に一度開催。休職前の事前準備や休職中の過ごし方を伝える
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。 2016年度：ダイバーシティ・マネジメントフォーラム 2017年度：介護にフォーカスしたセミナー



復職支援セミナー

＞ 仕事と子育て両立のための行動計画

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る雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間

2016年4月1日～ 2021年3月31日

2.当社の課題

採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の平均継続勤務年数差異、残業時間数については、大きな課題はみられないが、管理職に占める女性割合が低い。

3.目標

管理職（部門長・マネージャー）に占める女性割合を15%以上にする。

4.取組内容と実施時期

取組1：係長級相当資格層及びその手前の資格層への研修教育の充実化を図る。

2016年4月～	係長級相当資格層、係長級相当資格層への次期昇格候補者層それぞれに対するリーダーシップ研修の実施
2016年10月～	各研修の効果検証および次年度へ向けた研修プログラムの改善
2017年4月～	上記効果検証を踏まえた研修の実施
2017年10月～	各研修の効果検証および次年度研修プログラムの検討
2018年4月～	上記効果検証を踏まえた研修の実施

取組2：育児・介護両立支援策を具体化し、キャリアが中断せず継続形成されることを支援する。

2016年4月～	育児・介護に関する支援策について検討
2016年10月～	介護に関する支援策（介護休業分割取得、介護休暇の半日単位等）を実施
2017年4月～	育児に関する支援策を実施（早期に対応可能なもの）
2018年4月～	上記介護・育児支援策を検証評価。改善点の検討・実施
2019年4月～	育児に関する支援策（第2弾）の実施

女性活躍の状況について(情報公表)

✿ 1. 採用

採用した労働者に占める女性労働者の割合 (2017年度)	社員58.5% その他の従業員77.6%
在籍労働者に占める女性労働者の割合 (2018年3月31日現在)	社員41.8% その他の従業員77.0%

* その他の従業員：嘱託社員、出演者、準社員等

✿ 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 2018年3月31日現在)	女性13.2年 男性18.3年 差5.1年
有給休暇取得率 (社員 2017年度)	86.8%

✿ 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 2018年3月31日現在)	28.6%
管理職に占める女性労働者の割合 (社員 2018年3月31日現在)	13.9%
役員に占める女性の割合 (2018年3月31日現在)	取締役10名のうち1名(10.0%) 執行役員18名のうち3名(16.7%)

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

2018年10月1日から2020年9月30日まで（2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）

2018年10月～	両立中の従業員を対象に在宅勤務制度を試験導入
2019年10月～	育児休職者向け社内情報共有ツール導入
2020年4月～	育児支援に関する施策拡充

目標 2. 生産性向上（所定外労働削減）のために施策を展開

<対策>

2019年2月～	生産性向上に関する管理職向けセミナーを開催
2019年10月～	生産性向上のためのOA環境提供
2020年4月～	生産性向上に関する施策拡充

障がい者雇用

活動・パフォーマンス

✳ 障がい者雇用

株式会社オリエンタルランドでは、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、2.29%（2018年6月1日現在）となり、法定の2.2%を上回っています。2015年度には、「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（障害者雇用優良事業所）」を受賞しました。この賞は、障がい者の雇用の促進と職業の安定を図るため、障がい者を積極的に雇用している事業所に対して授与されるものです。

株式会社舞浜コーポレーションでは、テーマパークを彩る花卉の栽培や、テーマパークで使用される布ナプキン折り、商品の値札の作成と貼り付け、テーマパークで使用される3Dメガネの洗浄、拾得物に関する業務など、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。

* 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

2015年6月	2016年6月	2017年6月	2018年6月
2.15%	2.22%	2.38%	2.29%

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
農園サポート	テーマパーク内で提供されるトマトの栽培
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）



花苗の手入れなど、繊細な仕事を担当

お客さまと社会とのかかわり



Social Issues

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現在。企業は時代に応じて変化する課題やニーズに対応しながら、日々の健全な事業活動を通して自身の企業価値を創造し、持続的に成長する必要があります。また同時に、この事業活動を通して、社会が直面している課題解決に貢献するという好循環を生み出すことも求められています。

OLC's View

OLCグループは、さまざまな形態のファミリーや外国人など、お客さまの多様化するニーズの変化に目を凝らし、常に進化を続ける姿勢を保ち続けます。また、子どもや高齢者、障がい者まで広く社会的な視点を取り入れた事業活動を通して、これからもお客さまと社会にさらなるハピネスを提供し続けることを目指します。

お客さまと社会にハピネスを届ける

活動・パフォーマンス

＊ ハピネスとホスピタリティ

東京ディズニーリゾート関連

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。

ディズニーテーマパークが提供するハピネスは、アトラクションやショー、パレードのクオリティの高さ、全身でディズニーの世界を感じ楽しむことのできる魅力的な空間、安全で清潔な環境、施設などハード面へのこだわりのみでは生み出すことができません。「ハピネス」の提供に欠かすことができないのは、テーマパークで働くキャストのホスピタリティです。

ディズニー社の創業者であるウォルト・ディズニーは、「人は誰でも世界中で最もすばらしい場所を夢に見、創造し、デザインし、建設することはできる。しかし、その夢を現実のものにするのは、人である」という言葉を残しています。どんなにすばらしいテーマパークをつくっても、それだけではゲストにハピネスを提供することはできません。

キャストのホスピタリティとは、ゲスト一人ひとりがどのような期待を持っているかを把握し、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を提供できるよう努めるおもてなしであり、気配りの精神です。多くのゲストにハピネスを感じ、笑顔になってもらいたいという想いが生み出すキャストのホスピタリティは、テーマパークが提供するハピネスの大きな源となっています。



＊ お客さまと社会にハピネスを届ける

ハピネスは、テーマパークで働くキャスト一人ひとりの心に刻まれた大切な言葉です。当社グループでは、この言葉を活かし、「お客さまと社会にひろがるハピネス」を、CSRとして“大事にしたいこと”のひとつに位置づけました。

「お客さまと社会にひろがるハピネス」とは、これまでテーマパークでゲストの期待に応えてきたように、お客さまの社会的関心に注意を払うとともに、お客さまを取り巻く社会を意識した事業活動をしていくことにほかなりません。

当社グループでは、これまでも、すべてのゲストが快適に過ごせる環境づくり、健康に配慮した商品表示など、お客さまの社会的視点・ニーズを取り入れてまいりました。

また、テーマパーク内でゲストが触れることのできる建築、美術、文化、歴史、映像、音楽、植栽やキャストのホスピタリティを通して感じることでできるハピネスは、ゲストを笑顔にし、心を育み人生を豊かにするものと考えています。

これからも、お客さまの価値観の多様化や、環境問題をはじめとするさまざまな社会的関心など、社会的視点・ニーズを意識した事業活動を展開し、お客さまと社会にさらなるハピネスを提供していきます。

✿ 海外からのゲストが快適に過ごせるように

方針・体制

テーマパークにおける海外からのゲストの対応✿✿✿

近年の訪日外国人の増加に伴い、テーマパークを訪れる海外からのゲストの多様化が進んでいます。

株式会社オリエンタルランドは、2020中期経営計画において、海外からのゲストがテーマパークで快適に過ごせる体制の強化をコア事業戦略に掲げ、海外からのゲストが言語や文化の異なる環境においても、より快適に過ごせるように、さまざまな取り組みを推進しています。

取り組みの推進にあたっては、CS推進部CS推進グループ、マーケティング本部マーケティング部海外グループを事務局に、テーマパークを運営する各部門で構成する「海外ゲスト受入体制推進分科会」を設置し、全社横断的な体制を整えています。各部門のマネジメントによる定例会議を毎月開催し、海外からのゲストの動向やニーズを確認し、受入体制推進に向けた具体的な取り組みの協議、進捗の共有を行っています。

活動・パフォーマンス

インフォメーションツールの多言語対応✿✿✿

東京ディズニーリゾート関連

ガイドマップとウェブサイトは日本語、英語、中国語（繁体字、簡体字）、韓国語、タイ語、インドネシア語の多言語で提供しています。

2017年11月には、ガイドマップのデザインを変更し、それぞれの言語表記をより見やすく改良しました。それにより、キャストもゲストにあった言語であいさつやお声がけをすることが可能となりました。さらに、ゲストからもキャストへ声をかけやすくなるよう、ガイドマップ中面に「キャストに聞いてみよう」コーナーを新設し、いくつかの例文と「キャストがお手伝いします」のメッセージを各言語と日本語で表記するなど内容を一部変更しました。また、各テーマパークの入り口近くにガイドマップのラックを設置し、海外からのゲストが、必要な言語のガイドマップを入手しやすいように改善しました。



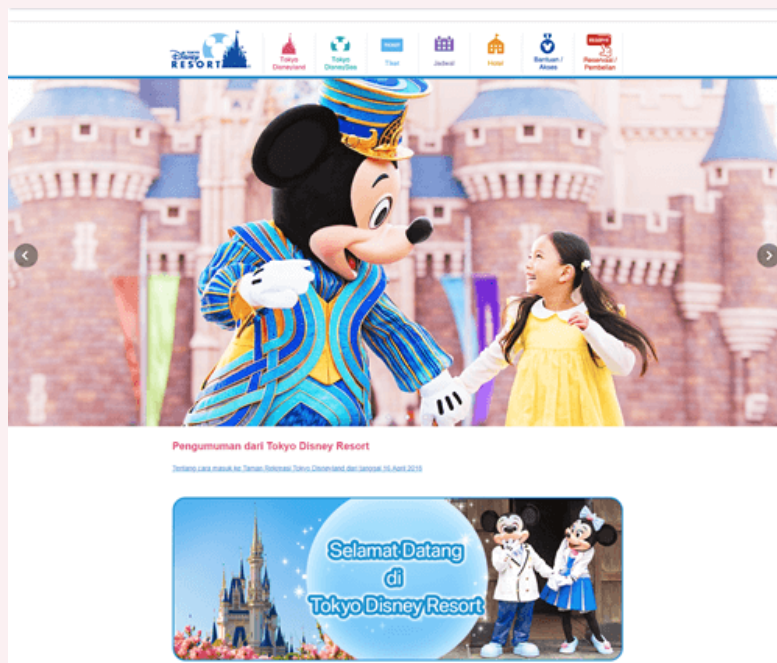
リニューアルした多言語ガイドマップ



ガイドマップのラック

2018年5月には、日本語サイトに比べ一部の情報が不足していた外国語のウェブサイトのリニューアルし、日本語サイトと同等レベルに情報を拡充しました。これにより、キャストがゲストの言語に精通していなくとも、日本語サイトと同じ要領で外国語サイトを活用し、ゲスト対応に活用することができるようになりました。

また、ディズニーホテル宿泊予約やディズニーeチケット、「東京ディズニーリゾート・パッケージ」（公式宿泊プラン）を販売する「東京ディズニーリゾート・オンライン予約・購入サイト」は、2016年12月より日本語、英語に加え、中国語（繁体字）サイトでも販売を開始しました。



インドネシア語のウェブサイト

テーマパーク内でのゲスト対応ツール ＊ ＊ ＊

東京ディズニーリゾート関連

パーク内ではキャストが海外からのゲストと円滑なコミュニケーションを図れるように、さまざまなツールを用意しています。パークからのお願いやサービスの説明などを記載した冊子や電話による通訳サービスに加え、2017年8月からはスマートフォンの翻訳アプリを導入し、よりきめ細かい対応ができる環境を整えています。



スマートフォンの翻訳アプリ

＊ お子さまの健康に配慮したメニュー

東京ディズニーリゾート関連

東京ディズニーランドホテルのbuffetレストラン「シャーウッドガーデン・レストラン」では、ランチ・ディナーの営業中、お子さま向けのbuffetカウンターを設置し、お子さまでも食べやすく調理した野菜のパンや豆乳のスープなどを提供しています。

また、これらのメニューが並ぶbuffetカウンターは、お子さまが料理を取りやすいよう通常のものより低く、専用のミッキープレートにお子さま自身で自由に盛り付けができます。

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

ノーマライゼーションの追求 (東京ディズニーリゾート)

方針・規定

ノーマライゼーションの考え方

東京ディズニーリゾート関連

東京ディズニーリゾートでは、ノーマライゼーション（*）の考えのもと、テーマパークを訪れるすべてのゲストが楽しく過ごせる環境づくりを目指しています。

テーマパークには、障がいのある方や怪我などによって一時的に体の機能が低下している方、高齢の方や妊娠中の方など、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、快適で楽しい時間の提供に努めています。

* 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

活動・パフォーマンス

バリアフリーに配慮した施設や支援ツールの整備

東京ディズニーリゾート関連

東京ディズニーリゾートでは、東京ディズニーランドの開園当初から、バリアフリーの取り組みを行っています。ゲストの声に耳を傾けるとともに、外部の障がい者団体などの意見を参考にしながら、施設や支援ツールの整備に取り組んでいます。

ガイドマップの改良* * *

2018年4月より、色覚の多様性に配慮しガイドマップを改良しました。



改良前と改良後のガイドマップ

車イスのまま利用できるアトラクション ＊ ＊ ＊

シアタータイプや一度に大勢のゲストが利用できるトランスポートーションタイプ（＊）のアトラクションのほかに、東京ディズニーランドの「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の「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」「シンデバッド・ストーリーブック・ヴォヤッジ」「キャラバンカーセル」では、ご家族やお友達と一緒にアトラクションを体験できるよう、車イスのまま乗り降り可能な形状の乗り物を導入しています。また、東京ディズニーランドの「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！”」では通常の乗降場とは別に、安全に乗り降りできる専用の乗降場を設けています。



車イスのまま利用できるアトラクション

＊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、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

車イスのまま利用できるプラットフォーム ＊ ＊ ＊

東京ディズニーランドの「ウエスタンリバー鉄道」では、一部プラットフォームの床のかさ上げや客車の改造を行い、車イスのまま乗り降りできるよう改善しました。



プラットフォームの床をかさ上げすることで、車イスのまま利用できるように

すべてのゲストがお買い物をしやすい環境整備 ＊ ＊ ＊

車イス利用ゲストや小さなお子さまにがご自身で好きなものを購入できるよう、環境の整備に取り組んでいます。これまでに、レジカウンターの高さを是正したり（900mm）、手すりの幅を拡幅（900mm～1,200mm）したりといった、店舗の改修工事を行いました。



レジの待ち列スペースの拡幅で、車イス利用ゲストに配慮

今後も1人でも多くのゲストが楽しく過ごせる環境の整備に継続的に取り組んでいきます。

また、東京ディズニーリゾート・オフィシャルウェブサイトや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発信していきます。

＞ [東京ディズニーリゾート・オフィシャルウェブサイト](#) 

ホテルでのバリアフリー対応✱✱✱

ディズニーホテルでは、障がいのある方が過ごしやすいつくりの客室「アクセシブルルーム」や「ユニバーサルルーム」を用意しています。

アクセシブルルーム

施設名	客室数	客室の特徴
ディズニーアンバサダーホテル	6室	・手すりの設置 ・洗面所スライドドア ・低めのベッドの設置
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	
東京ディズニーセレブレーションホテル	4室 (ウィッシュ2室、 ディスカバー2室)	

ユニバーサルルーム

施設名	客室数	客室の特徴
ディズニーアンバサダーホテル	1室	・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



東京ディズニーランドホテル アクセシブルルーム

また、骨伝導電話機やフラッシュベル、パスボードの貸し出しリクエストにも対応しています。

✿ 現在提供している主なバリアフリー施設・支援ツール

ディズニーハンディーガイドの導入 ✿ ✿ ✿

2017年4月15日に導入した「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方と聴覚に障がいのある方を対象に、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。字幕ガイドでは、一部のアトラクションやエンターテイメント施設の台詞や歌詞をディスプレイに表示します。



ディズニーハンディーガイド

そのほか、以下のような施設、支援ツールを用意しています。

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、多機能レストルーム、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	ディズニーハンディーガイド、常設触地図、スケールモデル（キャラクター、アトラクション）、インフォメーションCD、触地図ガイドブック、身体障がい者補助犬（盲導犬）受け入れ
聴覚に障がいのあるゲスト	ディズニーハンディーガイド、インフォメーションボード、身体障がい者補助犬（聴導犬）の受け入れ



多機能レストルームのサイン



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



バリアフリー施設とサービスの情報をまとめたインフォメーションブック（＊）

＊PDF形式の「インフォメーションブック」を東京ディズニーリゾート・オフィシャルウェブサイトからダウンロードできます（日本語のみ）

＊ キャストによるサポート

東京ディズニーリゾート関連

テーマパークのバリアフリー化は、テーマ性や非日常の世界の雰囲気を持しながら行う必要があるために、施設面への取り組みに加え、障がいのあるゲストに必要なサポートを適切に提供できるよう、サービス助士の資格取得試験の受験料を全額負担するほか、視覚取得に係る手続きのサポート、キャストの教育・研修を行っています。現在約400名がサービス助士の資格を所持しています。



手話ピン

また、東京ディズニーリゾートには、より多くのゲストとコミュニケーションが取れるよう、手話を学べる講座があります。キャストの自発的な取り組みを促進するために社内認定制度を設け、現在約80名が認定を受けています。勤務シフトや業務内容によって難しいこともありますが、できる限り適切な人員配置をするよう努めています。認定会で合格したキャストは胸に手話ピンを着け、ゲストが識別できるようにしています。

ゲストの声に学ぶ

方針・規定・体制

ゲストの声に学ぶ

東京ディズニーリゾート関連

ウォルト・ディズニーは、「ディズニーランドは永遠に完成しない…」という言葉を残しています。私たちはすべてのゲストにすばらしい体験を提供するため、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。

東京ディズニーリゾートを訪れるゲストの声は、リゾートをより良い場所にするためのヒントに満ちています。テーマパークの各施設のキャストに直接寄せられた意見や要望、賛辞は、イントラネットや日々のミーティングを通じて社内で共有し、改善の必要性のあるものについては早急に対応しています。また、「東京ディズニーリゾート・インフォメーションセンター」を設置し、ゲストの声を広く受けられる体制を整えています。

2017年度には、時差があり高額な通信費用のかかる海外からのゲストや聴覚に障がいのある方など、電話による問い合わせが難しいゲストを対象に、ウェブフォームでの受付窓口を開設し、体制の強化を図りました。

さらに、来園ゲストにアンケートやインタビューを実施し、意見や要望、評価を直接収集する取り組みも行っています。

ゲスト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に関するもの、園内の施設や環境に関するもの、販売・提供している製品に関するものなど、多岐にわたっていますが、それらはすべて社内で共有し、安全、サービス、施設などに関する幅広い改善策に活かしています。

活動・パフォーマンス

ゲストの声***

東京ディズニーリゾート関連

件数

2017年度	13,951件
--------	---------

申告内容別の割合

	意見・提案	賛辞（お褒めの言葉）
2017年度	74.0%	26.0%

受付方法別の割合

	電話	手紙	アンケート	その他 （総合案内所ほか）
2017年度	53.0%	28.0%	12.0%	7.0%



総合案内所でもゲストの声を受付



東京ディズニーリゾート・
インフォメーションセンター

ゲストの声をもとに行った改善例✱✱✱

施設面では、夏の暑さ対策としてパラソルを増設したことや、複数のアトラクションの待ち列エリアにミスト（霧状の水）の散布を行うミストファン、扇風機などを設置したことがあげられます。



ゲストの声をもとに暑さ対策として設置したミストファンと扇風機

施設以外の改善例としては、ゲストがアトラクションやレストランの運営状況など各種情報をスマートフォンで確認できるよう、システムを改良したことがあげられます。



運営状況など各種情報をスマートフォンで確認

OLCグループでは、これからもゲストの声に学びながら、お客さまの社会的視点・ニーズの把握に努め、さらなるハピネスを創出していきます。

社会貢献活動



Social Issues

企業は従業員や企業活動そのものを通じて地域社会と深い関わりを持っているため、地域社会は企業の存立基盤であるといえます。そのため企業は社会・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働きかけ、またコミュニティの発展へ貢献することが求められています。

OLC's View

OLCグループはお客さまと社会にハピネスを提供するという企業特性を活かし、さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。特に子どもたちを育み、支えることを中心とした取り組みを通じて、次世代の育成やコミュニティの発展に貢献することを目指しています。また大規模災害で被災された皆さまに対しても、継続的な支援を実施しています。

OLCグループの社会貢献活動

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。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。

OLCグループは、2008年度に制定した『OLCグループ社会貢献活動方針』において、こうした姿勢を明示しています。

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。

活動・パフォーマンス

✳ 子どもたちを育む取り組み

「子どもたちを育む取り組み」については、地域活動の一環として、千葉県浦安市内の子どもたちに向け、楽しく遊びながら学べる活動を実施するとともに、積極的な市民交流活動を展開しています。

また、2015年からは全国の小学5、6年生を対象とした「ディズニー・ドリーマーズ・エクスペリエンス」を実施し、子どもたちに夢について考え、夢に向かって努力することの大切さを伝えています。

✳ 子どもたちを支える取り組み

「子どもたちを支える取り組み」については、さまざまな要因で困難な状況にある子どもたちを支援するために、施設訪問などの福祉活動や従業員と会社が一体となった寄付活動、「メイク・ア・ウィッシュ オブ ジャパン」との協働による夢をかなえる活動などを実施しています。

✳ これまでの社会貢献活動

OLCグループ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。

[OLCグループの社会貢献活動](#)

子どもたちを育み、支える活動

方針・規定

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」に取り組みます。

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みます。

活動・パフォーマンス

OLCグループは、「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供する企業として、事業活動と関わりの深い家族、中でも未来をひらく存在である子どもたちを育み、支える社会貢献活動に取り組んでいます。

* 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

2015年にスタートした「ディズニー・ドリーマーズ・エクスペリエンス」は、小学5、6年生の子どもたちが、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て、夢について考えるプログラムです。

2017年度は5回（5・7・8・12月、2018年1月）、全国から集まった123名の子どもたちを対象に実施しました。

参加した子どもたちからは「夢をかなえたいという気持ちが強くなりました」との声を、保護者からは「夢の実現に向けて、目標が明確になったようです」「夢に向かって何をすべきか考えるようになり、学習意欲に変化が見られました」との感想を得ることができました。



未来をひらく子どもたちを応援する「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 こどもスマイル基金」

2010年7月に、OLCグループ社会貢献活動方針に基づき、事業と関わりの深い子どもたちを取り巻くさまざまな困難な状況を少しでも解決したいとの考えのもと、「OLCグループ こどもスマイル基金」を設立しました。

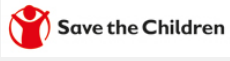
この基金は、従業員の任意参加により、毎月の給与と賞与の端数（99円以下の金額）および100円を1口とした任意の口数を募金として積み立てるもので、従業員は、あらかじめ決められた子どもたちの支援に関わる5つの団体の中から寄付先を選ぶことができます。

積み立てられた募金は年2回支援先団体に寄付し、その際、従業員の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て寄付することにより、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

寄付先団体と支援の領域

寄付先団体	支援の領域
	公益財団法人 日本ユニセフ協会 水と衛生に関する支援
	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
	特定非営利活動法人 国連WFP協会 学校給食に関する支援
	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
	特定非営利活動法人 国境なき医師団日本 栄養改善に関する支援

✳ 子どもたちを支える活動 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

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、2017年度は41カ所の施設を訪問しました。

訪問した施設数

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
32施設	24施設	26施設	41施設

> 東京ディズニーリゾート・アンバサダー
 



笑顔を届ける 2017-2018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、ミニーマウス

✳ 子どもたちを支える活動 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 オブ ジャパンとの協働）

東京ディズニーリゾート関連

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」とともに、難病の子どもたちの「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を行っています。

夢をかなえるお手伝いをした件数

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
82件	74件	77件	78件



子どもたちから届いたお手紙

方針・規定

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」に取り組みます。

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みます。

活動・パフォーマンス

✳ 地域の子どもたちを育む活動

地域の子どもたちを育む活動の一環として、職場体験学習や出張授業にも積極的に協力しています。また、地域のイベントに従業員がボランティアとして参加するなど、市民の皆さまとふれあう機会を大切にしています。

浦安市内中学校への「ダンス♪出張授業」✳✳✳

OLCグループは、2007年度から、浦安市内の中学校向けに出張授業を行っています。2012年度より中学1、2年生を対象にダンス教育が必修化されたことを受け、2013年度からは授業の内容を「ダンス♪出張授業」へと改良しました。当社グループならではの人財やスキルを活かしたダンス指導を行うことで、地域における子どもたちの育成を支援したいとの考えに基づいた取り組みです。

2017年度は、2017年11月に浦安市立明海中学校の1年生約110名、2018年1月に浦安市立日の出中学校の1年生約150名を対象に、振付師とダンサー4名による授業を実施しました。生徒たちからは、「みんなでいろいろな発想を出し合うことが大切だということがわかった」「グループのまとめ方などについても勉強になった」などの声が聞かれ、先生からは、「得意、不得意に関わらず、全員が意欲的に楽しんで取り組んでいた」などの感想を得ることができました。



2017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～✿✿✿

OLCグループは、2005年度から、浦安市の中学生を対象に「OLCグループ職場体験学習プログラム～We make Happiness～」を実施しています。このプログラムは、文部科学省が推進するキャリア教育に協力しているものです。

2017年度は、2017年11月に浦安市立浦安中学校の1年生42名、2018年1月に浦安市立高洲中学校の2年生46名が、レストラン厨房での盛り付けや、コスチュームのボタン付け、イクスピアリでのインフォメーション業務、ホテルでのベッドメイキングなど、さまざまな仕事を体験しました。

生徒からは「東京ディズニーリゾートは、さまざまな裏方の仕事に支えられ、チームワークで成り立っていることがわかった」などの声が聞かれ、各職場のトレーナーは「一緒に働くことで、初心に返ることができた」と話しました。



2017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

OLCグループは、成人式の会場としてテーマパーク内の施設を提供するなど、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。

2017年度は「みんなであそぼう2017～笑顔いっぱい！夢いっぱい！～」（8月）、「浦安市スポーツフェア」（10月）、「浦安市民まつり」（10月）、「東京ベイ浦安シティマラソン」（2月）に協力しました。

また、従業員ボランティアによる市内の清掃活動や、ホテルで使用した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してもらう取り組みを行っています。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。



「みんなであそぼう2017～笑顔いっぱい！夢いっぱい！～」（8月）



従業員ボランティアによる市内の清掃活動

浦安市成人式への協力✱✱✱

東京ディズニーリゾート関連

株式会社オリエンタルランドでは2002年から、地域貢献活動の一環として浦安市の成人式の会場として東京ディズニーランド内の施設を提供しています。

2018年1月8日成人の日には、東京ディズニーランドの「ショーベース」で、浦安市の成人式が開催されました。今回の式典のテーマは浦安という舞台から、大きな夢に向かって鵬のごとく羽ばたけという想いをこめた「勇鵬舞進」。対象者の8割を超え、過去最高となる1,699名の新成人が参加しました。新成人たちは、「子どもの頃から慣れ親しんだ場所で成人式ができて嬉しい」「晴れ着で夢のような時間を過ごし、少しずつ成人を迎えた実感がわいてきた」などと話していました。



成人式の様子

大規模災害に関する取り組み

活動・パフォーマンス

OLCグループは、子どもたちに笑顔を届けるさまざまな活動を通して、大規模災害で被災された皆さまへの支援に取り組んでいます。

✳ 北海道胆振東部地震に関する取り組み

北海道胆振東部地震に対する支援として、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しました。

✳ 平成30年7月豪雨に関する取り組み

平成30年7月豪雨に対する支援として、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しました。

✳ 東日本大震災、熊本地震に関する取り組み

東日本大震災に対する支援として、2011年度より義援金の寄付や小学校への訪問、中学生・高校生との合同演奏会の実施、学校備品や新小学校1年生への文房具の寄贈などを行ってきました。
熊本地震に対する支援として、義援金の寄付、文房具の寄贈、小学校の訪問や復興イベントへの参加などを行いました。

従業員食堂における寄付つきメニュー✳✳✳

OLCグループでは、2011年11月から毎月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」を提供しています。

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ものです。2018年4月までに、計138校(岩手県、宮城県、福島県)への支援を実施しています。

2017年10月、岩手県出身の従業員ボランティアとともに、岩手県陸前高田市の2つの小学校に学習帳や定規、コンパスなどの文具品を、2018年2月には、宮城県出身の従業員ボランティアとともに、宮城県気仙沼市の2つの小学校に学習帳と国語辞典などを寄贈しました。

陸前高田市を訪問した久慈市出身の当社従業員は、「私たちの支援が楽しい学校生活につながったら嬉しく思います」と、気仙沼市を訪問し小学校の恩師との再会を果たした同市出身の当社従業員は、「生まれ育った気仙沼で、子どもたちや先生に笑顔で迎えられ、逆に元気をもらいました。復興への道のりは長いですが、子どもたちの学校生活の役に立てれば嬉しいです」と話しました。

子どもたちからは、「来てくれてありがとう。いただいた文房具を使って、勉強頑張ります」との言葉を、校長先生からは、「従業員の皆さまのご厚意に感謝します。子どもたちのみならず、家庭への支援にもつながります」、「被災地に想いを寄せ、応援してくださっていることに感謝します。その想いを受けとめ、さらなる復興に向け進んでいきます」との言葉を得ることができました。



岩手県出身の従業員が訪問



宮城県出身の従業員が訪問

これからも、OLCグループは子どもたちに笑顔を届ける活動を継続していきます。



環境活動

かけがえのない
地球環境への思いやり

Social Issues

地球温暖化をはじめとする環境問題は、人類全体で取り組んでいく必要がある重要な社会課題です。企業には持続可能な生産および消費につながるようビジネスモデルを見直し、より積極的に環境に対する責任を果たすことが求められています。そしてこの見直しは、企業自身の持続可能性にもつながります。

OLC's View

OLCグループはかけがえのない地球環境を次世代につなぎ、ハピネスを次世代にも提供し続けるため、環境活動に真摯な姿勢で取り組みます。特に気候変動に対しては、温室効果ガスの排出を抑制する「緩和」への取り組みのみならず、気温上昇などの影響がお客さまに及ぶことを最小限にするための「適応」への取り組みを推進しています。

環境保全に関する方針・体制

方針・規定

✳ OLCグループ環境方針

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。『環境理念』では、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、『環境活動指針』では、すべての業務において幅広い環境配慮に努め、法令・自主基準の遵守、推進体制の構築、従業員の教育・啓発を行うことを明示しています。

OLCグループ環境方針（2005年11月制定）

環境理念

～夢と感動を次の世代に～

「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、すべての事業活動を通して、地球環境との調和を図っていきます。

環境活動指針

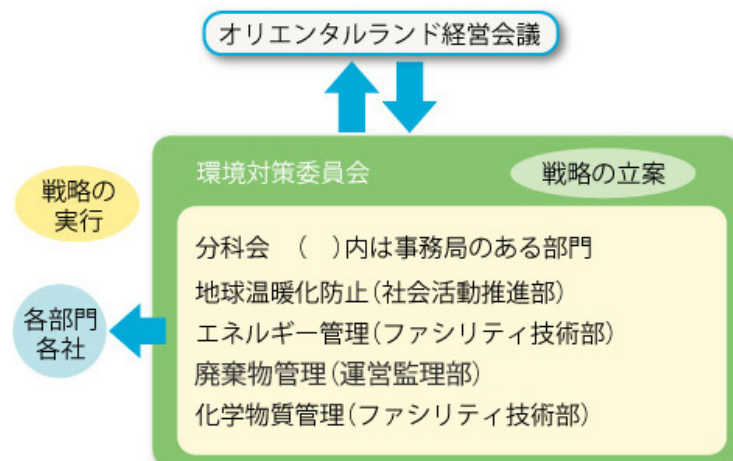
1. OLCグループのすべての業務で、温暖化対策、省エネルギー、汚染防止、グリーン購入、生物多様性への配慮、ごみ削減とリサイクルに努めます。
2. 環境に関する法令と、わたしたちで設定した基準を遵守します。
3. 環境目的および目標を設定し、実施し、定期的に見直します。
4. すべての従業員が環境方針を理解し自主的に行動できるよう、社内教育と啓発活動を行います。

体制

✳ OLCグループ環境管理体制

OLC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。

OLCグループ環境管理体制



✳ 環境活動の推進体制

OLCグループでは、環境活動の推進組織として、社会活動推進部担当役員を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、環境対策に関わる計画や目標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4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を進めています。

また、2010年度から、省エネルギー法改正に基づき、環境対策委員長を当社のエネルギー管理統括者に任命し、積極的な省エネ活動を展開できる体制を構築しています。

今後も、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きます。

＊「地球温暖化防止分科会」「エネルギー管理分科会」「廃棄物管理分科会」「化学物質管理分科会」が設置されています（2018年6月現在）。

✳ 内部環境監査の実施

OLC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。2017年度は、「容器包装リサイクル法への対応」「紙調達ガイドラインへの対応」を監査しました。

活動・パフォーマンス

✳ 環境法令の遵守

OLC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。

✳ 従業員に向けた環境啓発活動

OLC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「エコラーニングビデオ」の製作および上映や、eラーニングによる環境教育を実施しています。

また、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。



環境をテーマにした社内展示会「環境フェア」を実施

✳ 東京ディズニーリゾートの環境負荷マスマバランス

東京ディズニーリゾート関連

2017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示しています。

＜ [東京ディズニーリゾートの環境負荷マスマバランス](#) ＞

東京ディズニーリゾートの環境負荷マスマランス

活動・パフォーマンス

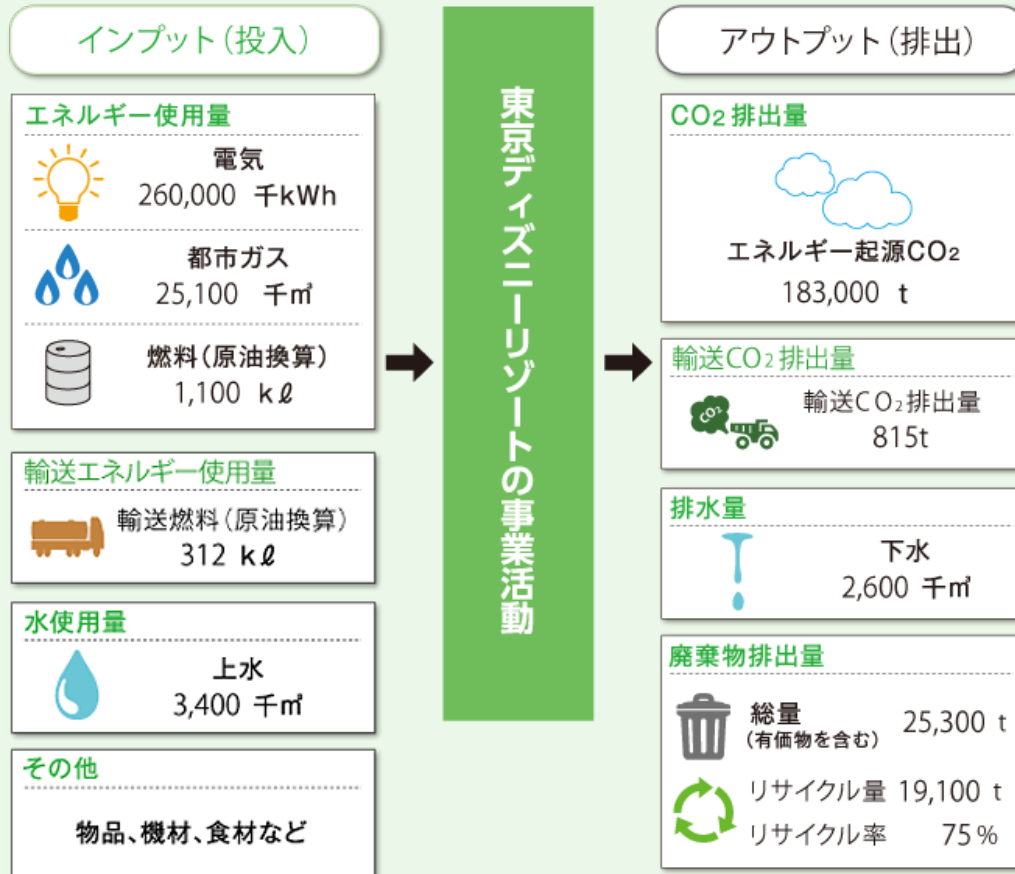
✳ 東京ディズニーリゾートの環境負荷マスマランス

東京ディズニーリゾート関連

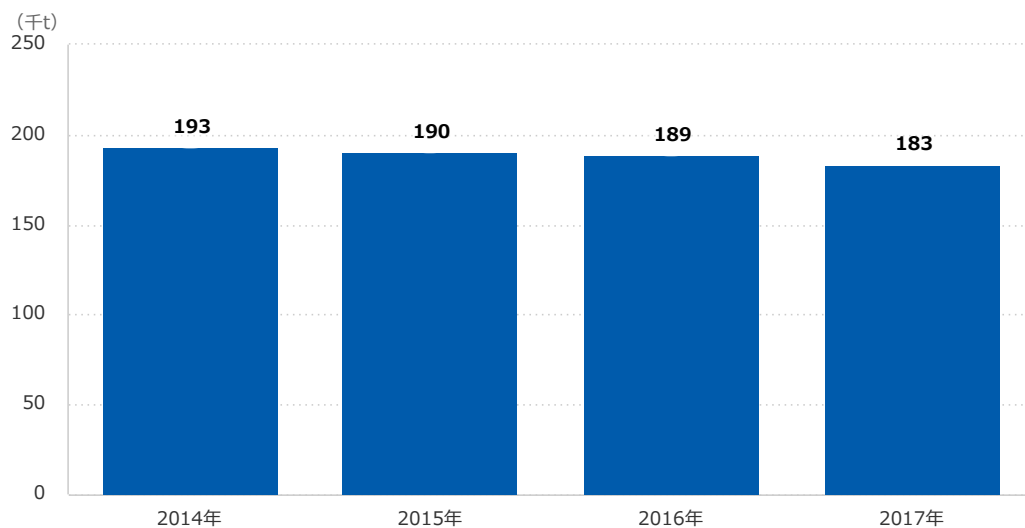
以下の図は、2017年度の東京ディズニーリゾート（東京ディズニーランド、東京ディズニーシー、ディズニーアンバサダーホテル、東京ディズニーシー・ホテルミラコスタ、東京ディズニーランドホテル、東京ディズニーセレブレーションホテル、イクスピアリ、ボン・ヴォヤージュ、ディズニーリゾートライン、舞浜アンフィシアター）の事業活動に伴う環境負荷を大まかに示したものです。このデータは、OLCグループの事業領域（テーマパーク事業、ホテル事業、その他事業）の90%以上をカバーしています。東京ディズニーリゾートの事業活動には、エネルギー管理や水処理、廃棄物管理・リサイクルなど、ひとつの街のような多様な機能が含まれています。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。

東京ディズニーリゾートの環境負荷マスマランス（2017年度）



CO2排出量の推移



経年データ

インプット（投入）		2014	2015	2016	2017
エネルギー 使用量	電気[MWh]	263,700	267,800	263,800	260,000
	都市ガス[千m3]	23,600	24,200	24,800	25,100
	燃料[原油換算kℓ]	1,500	1,400	1,300	1,100
水使用量	上水（千m3）	3,000	3,200	3,400	3,400

アウトプット（排出）		2014	2015	2016	2017
CO2排出量	エネルギー起源[t]	193,000	190,000	189,000	183,000
排水量	下水[千m3]	2,300	2,400	2,700	2,600
廃棄物 排出量	有価物を含む総量[t]	26,000	24,700	24,400	25,300
	リサイクル量	19,400	18,400	18,100	19,100
	リサイクル率	75%	75%	74%	75%

* 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。

地球温暖化への対策

方針・規定

✳ 地球温暖化防止や電力不足が社会的課題に

地球温暖化やこれからのエネルギー政策を考えるうえで、温室効果ガスの削減や節電は、私たち企業にとっても責任の重い課題です。

OLCグループでは、省エネルギー法・温暖化対策推進法における「特定事業者」・「特定排出者」に該当する株式会社オリエンタルランド、株式会社ミリアルリゾートホテルズ、株式会社イクスピアリの各社はもとより、グループ全体でさまざまな地球温暖化対策と節電を進めています。

✳ 地球温暖化対策の中期目標

OLCグループでは、地球温暖化対策の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年度時点で、原単位（*）で年平均1%削減することを目指して、CO2削減努力（エネルギー使用の効率化）を続けていきます。

* 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）

✳ OLCグループ環境方針

OLC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

✳ 環境活動の推進体制

OLCグループでは、環境活動の推進組織として、社会活動推進部担当役員を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、環境対策に関わる計画や目標の策定を行っています。「環境対策委員会」には、地球温暖化防止分科会、エネルギー管理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を進めています。

また、2010年度から、省エネルギー法改正に基づき、環境対策委員長を当社のエネルギー管理統括者に任命し、積極的な省エネ活動を展開できる体制を構築しています。

今後も、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きます。

✳ 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つのテーマパーク内の電力使用状況を「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。



電気使用量を可視化

活動・パフォーマンス

✳ CO2削減、エネルギー使用の効率化に向けた取り組み

OLC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。

ハード面においては、テーマパークの建設計画段階から、セントラル・エネルギー・プラント（*）内への大型熱源設備の導入など高効率施設・設備の導入に取り組んでいます。さらに、照明のLED化による電力の削減や、太陽光発電による創電などで、CO2削減化に努めてきました。加えて、自家発電設備（総出力17,500kW）を完備し、夏季には電力のピークカットに対応しています。

ソフト面においてはエネルギー・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」による電力削減など、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継続しています。

* 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。



セントラル・エネルギー・プラントの中央監視システム

2017年度のCO2排出量✳ ✳ ✳

OLCグループの2017年度のCO2排出量は、198,000tでした。

OLCグループのCO2排出量

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
212,000t	207,000t	203,000t	198,000t

東京ディズニーリゾートのCO2排出量は「[東京ディズニーリゾートの環境負荷マスバランス](#)」をご参照ください。

カーボン・オフセット✳ ✳ ✳

OLCグループでは、2014年度より、カーボン・オフセット（*）を継続しており、2018年度は、東日本大震災の被災地支援を目的とした岩手県の森林維持管理支援など、計2,000tのクレジットを選択しました。

* みずからのCO2排出量のうち、どうしても削減できない量の全部または一部を、ほかの企業や団体の排出削減を支援することでオフセット（補填）すること。

施設やアトラクションやホテルの照明、装飾に使われている白熱電球のLED化を進めています。これまでに、シンデレラ城や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、店舗の照明などにLEDを導入しており、東京ディズニーランド・エレクトリカルパレード・ドリームライツのフロートのうち、21台中18台がLEDライト搭載型となっています。今後もさまざまな箇所を導入を進めていきます。なお、2018年4月15日にリニューアルオープンした「イツ・ア・スモールワールド」は、アトラクション内のすべての照明をLED化し、アトラクションの世界観をより鮮明に表現するために、照明器具の数を60%以上増やし、消費電力を50%以上削減しています。



LEDで従来の世界観を表現した
「イツ・ア・スモールワールド」



夜のパレードのフロート21台中18台がLED搭載型に



テーマパークの世界観を損なわない、柔らかい光のLEDをメーカーと共同開発

✿ 太陽光発電

東京ディズニーリゾート関連

屋上への太陽光パネルの設置を進め、現在は夜のパレード使用分を上回る電力を、再生可能エネルギーでまかなえるようになりました。

現在は8カ所の建物の屋上へ太陽光パネルを設置しており、出力規模は600kWを超えました。



社屋の屋上に設置した太陽光パネル

✿ 地熱・温泉熱を活用したイチゴ栽培

イチゴを栽培する北海道弟子屈農園では、豊富に賦存する地熱・温泉熱エネルギーをハウス内の加温に活用する設備を導入することで、冬季でも化石燃料の使用を大幅に削減しています。

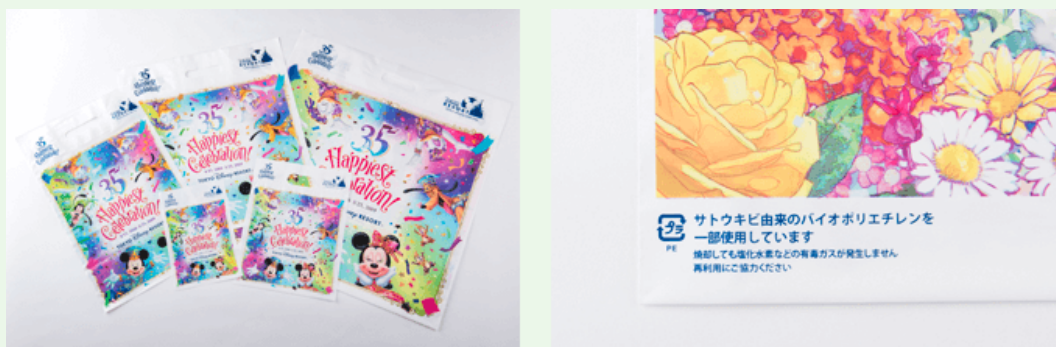


北海道弟子屈農園のイチゴ栽培設備

✿ サトウキビを原料に使用したバイオマス包材

東京ディズニーリゾート関連

テーマパークやホテル内の商品店舗で提供しているお買い物袋についても、環境への配慮を進めています。2015年度より、サトウキビ由来の材料を一部に使用したバイオマス包材の導入を進めたことにより、石油系の材料を主に使用した従来品に比べ、CO₂の排出量は年間約40%削減されました。なお、材料として使用されるサトウキビは、熱帯林の破壊など生態系にダメージを与えることがないように配慮し栽培されています。



材料の一部にサトウキビ由来の原料を使用したバイオマス包材を順次導入

✳ 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

CO2削減および大気への負荷低減の一環として、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」全7台を電気自動車化しています。



東京ディズニーシー内を走行する
電気自動車

✳ 環境に配慮した輸送のために

OLCグループでは、輸送時の環境負荷の低減に努めています。

業務用車両のCO2削減と低公害車化✳✳✳

OLCグループでは、地球温暖化防止の一環として、業務用車両のCO2・NOx（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・電気自動車化を進めています。

また、当社敷地内を走行する社用バスは、すべてハイブリッド車を導入しています。

エコドライブルールの策定✳✳✳

OLCグループでは、国が推進するエコドライブルールをもとに、『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・徹底を図っています。またゲストへのアイドリングストップを呼びかける看板を、テーマパークの駐車場に設置しているほか、お取引先に対しても、ルールを遵守していただくよう協力を依頼しています。

OLCグループ エコドライブルール

- タイヤの空気圧こまめにチェック
- ムダな荷物は載せません
- 行き先・ルートはしっかり確認
- エンジンかけたら即発進
- ふんわりアクセル e スタート
- 車間距離は余裕を持って、ブレーキの少ない安全運転
- なるべく早めのアクセルオフ
- アイドリングストップ忘れずに
- 駐車は必ず決められた場所に
- エアコン使用は控えめに



✳ 温暖化への適応

東京ディズニーリゾート関連

地球温暖化対策は、温室効果ガス排出抑制によって温暖化の進行を食い止める「緩和」と、温暖化による渇水・気温上昇・台風の増加などの気候変動が今後起こるものと想定して、そこから受ける影響を軽減する「適応」に分けられます。

現在、OLCグループでは、「適応」の要素を含む施策として、水資源の確保、台風や雷雨対策、気温上昇への対策（屋内外での熱中症予防）などを実施しており、今後も温暖化による気候変動を想定した適応策の検討を継続していきます。

例えば、アトラクションなどの屋外待ち列エリアなどの暑さ対策に取り組んでおり、2017年度は、「ニモ&フレンズ・シーライダー」の屋外待ち列エリアに、日よけ用の屋根と送風機を設置しました。また、2018年4月15日にリニューアルオープンした「イツ・ア・スモールワールド」は、気候の変化を鑑み、屋内待ち列エリアを拡張しました。



屋根と送風機を設置した「ニモ&フレンズ・シーライダー」の屋外待ち列エリア



「イツ・ア・スモールワールド」は、屋内待ち列エリアを拡張

✳ 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関連

2017年度の東京ディズニーリゾートのエネルギー使用量、CO2排出量などを示しています。

▶ [東京ディズニーリゾートの環境負荷マスのバランス](#)

廃棄物を減らすために

方針・規定

✳ リサイクル率の向上

年間3,000万人以上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、ごみ発生の抑制とリサイクル推進に積極的に取り組んでいます。

✳ 廃棄物管理の中期目標

OLCグループでは、廃棄物管理において、2020年度に向けては、ゲスト1人あたりの可燃ごみ量を、2015年度を基準として3%削減した110g/人・日にすることを中期目標に、ごみの減量に取り組むとともに、引き続き、発生するごみの分別を徹底し、リサイクルの推進に取り組んでいきます。

✳ OLCグループ環境方針

OLC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

✳ 廃棄物管理の推進体制

OLCグループでは、環境活動の推進組織として、社会活動推進部担当役員を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、環境対策に関わる計画や目標の策定を行っています。「環境対策委員会」には、廃棄物管理分科会を設置しています。廃棄物管理分科会は、現状把握のための調査や戦略策定を進めています。今後も、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きます。

✳ OLCグループにおける廃棄物管理

OLCグループでは、廃棄物管理に関する考え方をグループ各社で共有し、連携を強化することで、より環境負荷の少ない廃棄物処理に取り組んでいます。

* 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。

リサイクルしているごみの種類は、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。



水分別ができるごみ箱を設置し、キャストが回収



キャストの手作業による分別



代表的なリサイクル例

	PETボトル	▶ 再生シート、繊維、新しいPETボトルへ
	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、トイレトペーパーへ
	生ごみ	▶ バイオガス、肥料、飼料へ
	食用油	▶ 塗料、インク、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



水分などを分別して回収

2017年度のリサイクル率＊ ＊ ＊

分別を強化したことで、東京ディズニーシーが通年営業した2002年度は50%に満たなかったリサイクル率を、2017年度には、東京ディズニーリゾート全体で約75%に向上させました。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

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
75%	75%	74%	75%

リサイクル素材の活用＊ ＊ ＊

リサイクルによって作られた製品の利用を促進するため、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。

さらに、自社で回収した素材をリサイクルして再び自社で使う「リサイクルループ」の取り組みも進めています。

現在、一部の施設のトイレトペーパーの原料には、テーマパークで回収した紙コップを約30%使用しています。ほかにも、ごみ回収袋の一部には、古いデザインで使用できなくなったテーマパークのお買い物袋を溶かして再生した素材を使用しています。



キャストのコスチュームの一部に
リサイクル素材を利用

＊ ＊ ＊ フードバンクへの寄付

防災用に備蓄しているアルファ米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有効活用するために、2014年度より、フードバンクほかへの寄付を行っています。

主な寄付先のセカンドハーベスト・ジャパンは、「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です。

＊ ＊ ＊ 東京ディズニーリゾートの環境負荷マスバランス

東京ディズニーリゾート関連

2017年度の東京ディズニーリゾートの廃棄物排出量などを示しています。

＜ [東京ディズニーリゾートの環境負荷マスバランス](#) ＞

水を大切に使うために

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

OLC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グループの給排水管理体制

OLCグループでは、環境活動の推進組織として、社会活動推進部担当役員を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、環境対策に関わる計画や目標の策定を行っています。

OLC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。

＊グループ各社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。

✳ 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

OLCグループでは、東京ディズニーランドのオープン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。

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%）は、自社設備によってリサイクルしています。



水処理施設

✳ 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園内の広大な水域の水は、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となっています。



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

✳ 東京ディズニーリゾートの環境負荷マシバランス

東京ディズニーリゾート関連

2017年度の東京ディズニーリゾートの水使用量、排水量などを示しています。

▶ [東京ディズニーリゾートの環境負荷マシバランス](#)

化学物質を適正に管理するために

方針・規定

✳ PRTR制度の趣旨に沿って

化学物質排出把握管理促進法に基づくPRTR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（＊）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、テーマパークにおけるPRTR対象物質の排出・移動量を自主的に把握し、削減に向けた取り組みを行っています。

OLCグループのPRTR対象物質の大半が、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対象物質については、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OLCグループでは、PRTR対象物質の使用量や排出・移動量を毎年調査し、継続的に改善しています。

＊排出・移動状況とは、どの化学物質がどこ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

OLC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

OLCグループでは、環境活動の推進組織として、社会活動推進部担当役員を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、環境対策に関わる計画や目標の策定を行っています。「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を進めています。

✳ OLCグループの化学物質管理体制

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、化学物質の適正な管理・運用を推進しています。

* 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

OLCグループでは、年度ごとのPRTR対象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、代替や削減を行っています。

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。



テーマパークで使用する塗料を適切に管理

生物多様性に配慮するために

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

OLC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

OLC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」を制定しました。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。

＜ [紙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

OLCグループでは、環境活動の推進組織として、社会活動推進部担当役員を委員長とする「環境対策委員会」を設置し、環境対策に関わる計画や目標の策定を行っています。

✳ 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ており、植物園に匹敵する約650種64万本の植物が生育しています。

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。



紙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、年1回原料の調査を行う。
- 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

社外からの評価

OLCグループのCSR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）

FTSE4Good Index Series

株式会社オリエンタルランドは2015年から、「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。



FTSE Blossom Japan Index

2017年から、株式会社オリエンタルランドは「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されました。

「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導出された、「FTSE4Good」の組み入れ基準を使用し作成されています。



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

2017年から、株式会社オリエンタルランドは、「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ました。「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。



2018 Constituent
MSCI ジャパンESG
セレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数

2017年から、株式会社オリエンタルランドは、「MSCI日本株女性活躍指数」の構成銘柄に選定されました。「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。



2018 Constituent
MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

* MSCI指数への株式会社オリエンタルランドの組み入れ、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。

過去の受賞、評価等

パートタイム労働者活躍推進表彰

株式会社オリエンタルランドは、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。



CSR情報について

CSR情報の体系

OLCグループのCSR情報は、以下のような体系となっています。

複数のツールによる報告

OLCグループCSRレポート2018「ダイジェスト」は、PDFファイルの形式で、OLCグループの2017年度のCSRのエッセンスを報告しています。

また、本ウェブサイト上の「CSR情報」では、CSRを網羅的に報告しつつ、TOPICS欄を中心に最新情報を掲載しています。

CSR方針に沿った内容構成



「OLCグループCSRレポート 2018 ダイジェスト」
(PDF)

PDFファイルの形式で、OLCグループの2017年度のCSRのエッセンスを報告しています。



「CSR情報」(Web&PDF)

OLCグループのCSR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。



アニュアルレポート

ESGの枠組みで、CSR情報を掲載しています。

当社グループでは、2009年度に定めた『OLCグループCSR方針』において、CSRを推進するうえでの重点分野を“大事にしたいこと”として明確にしました。OLCグループのCSR報告ツールは、いずれも5つの“大事にしたいこと”を柱とした構成にしています。また、それぞれの取り組みと社会課題とのつながりについて、各項目のインデックスページに記載しています。

5つの「大事にしたいこと」	Webサイト タイトル
社会からの信頼につながる誠実さ	誠実なマネジメント
新たな感動を創造する活力あふれる人材	従業員とのかかわり
お客さまと社会にひろがるハピネス	お客さまと社会とのかかわり
未来をひらく子どもたちの笑顔	社会貢献活動
かけがえのない地球環境への思いやり	環境活動

 [ESGとCSRの関係、事業に関連するSDGsはこちら](#) (1,729KB)

 [アニュアルレポートはこちら](#) (10,871KB)

今後のCSRコミュニケーションに向けて

CSR報告の内容は、これまでと同様に、社内外のさまざまなステークホルダーや有識者からインタビューを通じていただいたご意見を参考として編集しました。

当社グループでは、今後もステークホルダーの皆さまからの声に耳を傾けながら、CSRコミュニケーションをさらに充実させていきます。

「OLCグループCSRレポート2018」の報告範囲

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株式会社オリエンタルランドが実行・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OLCグループの事業領域の80%以上を占めています。また、OLC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
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 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

* OLC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、OLCグループのCSRをまとめたものです。
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CSRレポート2018」の報告期間

主に、2017年度（2017年4月1日～2018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

2018年9月

お問い合わせ窓口

株式会社オリエンタルランド 社会活動推進部
Tel: 047-305-3053

Disney scenes © Disney Enterprises, Inc.

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	
	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	コスチュームの貸し出し、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
	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
			ホテルブライトンシティ京都山科
			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・運営	舞浜アンフィシアター
	株式会社イクスピアリ	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	

* 2018年9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	ボン・ヴォヤージュ ディズニーリゾートライン