

✿ ✿
✿ ✿
✿ ✿
OLCグループ
CSRレポート
2014

ダイジェスト 2014年9月



このレポートについて

「OLCグループ CSRレポート2014 ダイジェスト」は、OLCグループのCSR(企業の社会的責任)活動のエッセンスを、ステークホルダーの皆さまにご報告するものです。

本レポートでは、OLCグループCSR方針にある5つの「大事にしたいこと」に沿って、個々の活動をご報告しています。通読していただければ、OLCグループのCSR活動の全体像がつかめるように、記載内容を整理しました。また、東京ディズニーリゾート30周年に際し、「有識者との対話を通じて振り返る東京ディズニーリゾートの30年」と題した鼎談を行いました。この内容は、関連する5つの「大事にしたいこと」のそれぞれの取り組みの報告の後に、コラムとして掲載しています。5つの「大事にしたいこと」の取り組みとあわせてご覧ください。

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

●より詳しくは ● <http://www.olc.co.jp/csr/>

■ 報告範囲

主に、OLCグループ全体の取り組みについて報告しています。株式会社オリエンタルランド単体やグループ会社の取り組みなどを報告している箇所では、その旨を記述しています。各ページ下部において「東京ディズニーリゾートやテーマパーク事業に関する取り組み」と記載のあるものについては、株式会社オリエンタルランドがディズニー・エンタプライゼス・インク（ディズニー社）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実行・管理するものです。

■ 報告期間

主に、2013年度（2013年4月1日～2014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。

報告対象の組織・施設の範囲

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

*OLCグループは、ディズニー・エンタプライゼス・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。

*タイトルに❁のマークの付いたパートは、株式会社オリエンタルランドのCSR活動です。

*タイトルに❁❁❁❁のマークの付いたパートは、ディズニー・エンタプライゼス・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CSR活動を含みます。

Disney scenes © Disney Enterprises, Inc.

*所属・担当は2014年9月現在のものです。

*本レポートは、OLCグループのCSR活動をまとめたものです。

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

<http://thewaltdisneycompany.com/citizenship>

目次

■ OLCグループのCSR報告ツール

「OLCグループCSRレポート2014 ダイジェスト」(PDFファイル)

PDFファイルの形式で、
OLCグループの2013
年度のCSR活動のエッセ
ンスを報告しています。



「OLCグループCSR情報」(ウェブサイト)

CSR活動を網羅
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。



<http://www.olc.co.jp/csr/>

オリエンタルランド CSR

検索

東京ディズニーリゾート30周年 特別コラム

有識者との対話を通じて振り返る 東京ディズニーリゾートの30年



本レポートでは、東京ディズニーリゾート30周年に際し、「有識者との対話を通じて振り返る東京ディズニーリゾートの30年」と題した鼎談を行いました。この内容は、関連する5つの「大事にしたいこと」のそれぞれの取り組みの報告の後に、コラムとして掲載しています。5つの「大事にしたいこと」の取り組みとあわせてご覧ください。

2 OLCグループのCSR



3 トップメッセージ



5つの「大事にしたいこと」への取り組み

4 社会からの信頼に つながる誠実さ



東京ディズニーリゾート30周年 特別コラム①

8 東京ディズニーリゾートの「清潔さ」

9 新たな感動を創造する 活力あふれる人財



東京ディズニーリゾート30周年 特別コラム②

11 キャストの「ホスピタリティ」

12 お客さまと 社会にひろがるハピネス



東京ディズニーリゾート30周年 特別コラム③

14 楽しみながら、新しい文化を学びとる場所

15 未来をひらく 子どもたちの笑顔



18 かけがえのない 地球環境への思いやり



OLC グループの CSR

✿ OLCグループのCSR

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

✿ OLCグループのステークホルダー

お客さま、従業員、株主・投資家、スポンサー企業、お取引先、ライセンサー・提携先、協働先、地域社会、行政といったすべてのステークホルダーとの良好な関係が重要だと考えています。

✿ CSRの推進体制と中期計画

株式会社オリエンタルランドは、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。

また「OLCグループCSR方針」に基づく2016年度までの活動計画に沿って、CSR活動を進めています。今中期においては、寄付つき商品の販売を継続するなどテーマパーク事業におけるCSR活動の検討・推進、従業員向けのCSR理解促進ツールの発行、環境マネジメントのさらなる推進などが盛り込まれています。

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

このほかCSR視点で社会状況の変化を把握し、ステークホルダーのニーズに対応するとともに、CSR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実施しています。

OLC グループ CSR 方針

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

かけがえのない 地球環境への思いやり

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

未来をひらく 子どもたちの笑顔

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



社会からの信頼につながる誠実さ

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

新たな感動を創造する 活力あふれる人材

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

お客さまと 社会にひろがるハピネス

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

TOP MESSAGE

ハピネスを届け続けることで、 「心豊かな社会、夢あふれる未来」 の実現に貢献していきます。

代表取締役社長(兼)COO 上西 京一郎



Q 2013年度を振り返ってください。

東京ディズニーリゾートが30周年を迎えた2013年度は、2つのテーマパークの年間入園者数が初めて3,000万人を超え、たくさんのゲストの皆さまにハピネスを提供することができ、財務面でも良い結果を残すことができました。これまで支えてくださったステークホルダーの皆さまに心から感謝するとともに、あらためて社会からの期待の大きさと社会的責任を実感しています。

「2013中期経営計画」では、コア事業である東京ディズニーリゾートの持続的な成長と長期持続的な成長への基盤強化を掲げ、全社一丸となって取り組んでまいりました。この期間においては、東日本大震災の発生に伴い東京ディズニーリゾートを営業休止とするなどの厳しい状況もある中で、「ハピネスを届ける」という強い決意を全従業員が共有し、改革・改善に取り組んだ結果、大きな成果を残すことができたと考えています。

これからもステークホルダーの皆さまの期待に応えることができるよう、さらなる努力をしていきたいと考えています。

Q CSR活動におけるトピックスを教えてください。

2013年のクリスマス期間中には、初めて、寄付つき商品施策「Make Happiness!」を実施し、約1,000万円の寄付金を、ユニセフを通じてアジアの子どもたちの教育支援事業に役立てることができました。皆さまのご理解とご賛同に心より感謝を申し上げます。今後も事業を通じて、ゲストの皆さまとともにより良い社会づくりに貢献するCSR活動に取り組んでまいりたいと思います。

次に環境対策ですが、中期的な削減目標を策定し取り組んだCO₂の排出量については、新規施設の追加や入園者数の増により、結果として目標を超過しました。そこで、太陽光パネルの増設やLED化の推進などの施策をさらに進めるとともに、2014年度より3年間、カーボン・オフセットを実施することによって、当社グループ以外のCO₂削減活動を支援するという活動にも取り組むことで、幅広く地球温暖化防止に貢献してまいります。

また、OLCグループでは、『OLCグループお取引先行動指針』のもと、法令遵守をはじめ、製品安全、労働安全、人権、環境など、幅広く社会的責任を考慮した取引を行うことに取り組んでおりますが、これからも、新たにお取引先に遵守状況の自主調査にご協力いただくための体制を強化するなど、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしてまいります。

Q OLCグループの次のステージとCSRについて教えてください。

OLCグループの新たな成長に向けて、10年後に当社グループが目指す状態として「2023ありたい姿」を策定しました。これは、長期的な視点で、私たちが社会に提供する価値とは何かということをあらためて思索し、長期で目指す方向性を示したものです。「2023ありたい姿」の実現に向け、最初の3年間である「2016中期経営計画」では、コア事業の長期持続的な成長と新規事業によるさらなる成長に向けた取り組みに着手してまいります。

東京ディズニーリゾートが提供する「ハピネス」という価値は、目に見えるものではなく、いつの世でも求められる普遍的なものだという考えに変わりはありません。しかし、50年先、100年先もハピネスを届け続け、また、企業として長期持続的な成長を実現するためには、社会の変化に対応し、新たな価値を創造し続けなければなりません。そのためには、社会やステークホルダーとの良好な関係を構築し、CSR方針で掲げている5つの「大事にしたいこと」の視点を常に意識しながら、事業活動に組み込んでいきたいと思っています。一つひとつの活動の積み重ねが「心豊かな社会、夢あふれる未来」につながると信じ、一步一步着実にCSR活動を進めてまいります。

今後とも、ご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

5つの「大事にしたいこと」への取り組み

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



社会からの信頼につながる誠実さ

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、私たちにとって重要な消費者課題であり、最も重要な責任です。この安全・安心の確保と同時に、企業経営の透明性と公正性を高めステークホルダーとの信頼関係を築き、持続的な成長・発展に努めることが、あらゆる事業活動の基礎であると考えています。

I 安全・安心の確保(テーマパークの安全)

OLCグループは、ディズニー社が他のディズニーテーマパークで培ったノウハウを取り入れ、ゲストの皆さまの安全を最優先するテーマパーク運営に取り組んでいます。

✿ 行動の鍵となる「SCSE」(ディズニーテーマパーク共通の行動規準)

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

ディズニー社のライセンシーである当社にとっても、「SCSE」は、東京ディズニーランド、東京ディズニーシー

を運営するにあたって最も大切にしている規準です。すべてのキャストは、「SCSE」を念頭に置き、常に判断や行動のよりどころとしています。



✿ ショー・パレードの安全

■ ハード面での安全管理

パレードやステージショーなどのエンターテインメントショー製作物については、安全に関するガイドラインを定め、その内容に沿って、設計、施工管理、点検、整備作業を行うことで安全管理を徹底しています。

■ 製作・点検における安全確保

フロートやステージ、大道具などは『エンターテインメント設備機器の製作・工事管理ガイドライン』に基づいて製作しています。点検・整備については、『メンテナンスガイドライン』に沿って、プログラムの特性を盛り込んだメンテナンス計画を作成しています。

■ オペレーションにおける安全確保

キャストは、ショー・パレード時の安全確保に向けて、「SCSE」の行動規準の徹底と定期的な教育を通じて、起こり得る事態を常に予測しながら業務に臨むとともに、緊急時には迅速で的確な対応が取れるよう、意識付けされています。

✿ お買い物の安全

■ 商品の安全を確保する体制

株式会社オリエンタルランドでは、日本の法律はもとより、欧州・米国の品質基準を取り入れた独自の品質検査基準を設定し、すべてのオリジナル商品に対して第三者機関による検査を実施しています。また、お取引先には、それぞれの商品の性質や分類に応じて、株式会社オリエンタルランドの担当者や第三者機関が実施する製造工場監査や製造工場出荷前検品にご協力いただいています。商品に関するお問い合わせやご意見・ご要望には商品ゲストサービスが対応します。

■ 商品開発における配慮

テーマパークにおける商品開発では、お子さまのさまざまな行動にも配慮することが必要となります。そのため、見た目や機能だけに着目するのではなく、激しくぶついたり噛んだりしても損壊しにくいような設計となるよう独自基準を設定するとともに、事前に衝撃落下・引っ張り・圧縮などのテストや化学検査を行い、安全性を確認しています。

※ここでは株式会社オリエンタルランドのコア事業であるテーマパーク事業に関する取り組みを紹介します。

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

✿ アトラクションの安全

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

メンテナンス、オペレーション各部門のマネジメントにおいては、キャストと日常的に緊密なコミュニケーションを図ることで、迅速な判断・対応を行っています。また、管理責任者による現場確認を実施し、内部の第三者による監査も継続的に実施しています。さらに各部門の連携を深めるため、定期的な安全に関する打ち合わせを実施しています。



乗車時の安全性を高める、
自動開閉ゲート



©Disney ©&™ Lucasfilm Ltd.



出発前の安全確認

ジャングルクルーズにおける安全性を高める工夫

2014年9月8日にリニューアルオープンした「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」では、さまざまな安全性を高める工夫を含む改修が施されました。

乗降場では、ボートを固定したことで揺れが抑制され、乗降場とボートの隙間が狭まりました。ボート内は、階段の一段の高さを均等にすることで、より簡単に昇り降りできるようになり、一部動線も拡幅しました。



乗降場とボートの隙間が
狭まりました



階段の高さを均等にし、昇り降りが
簡単になりました

＊ お食事の安全

■ テマパークの食品安全を確保する体制

東京ディズニーランド、東京ディズニーシーの飲食施設において、国際的な安全管理手法であるHACCP（ハサップ）システムの考え方を取り入れ、衛生管理を行っています。また、食品を納入いただくお取引先を選ぶ際には、食品衛生や食品検査体制など30項目以上からなる自主基準「取引先選定基準」を採用しています。また、飲



食施設のオリジナルフード、原材料を製造委託する食品工場の評価を定期的実施しています。

提供前に芯温を確認

■ 食品安全教育

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



キャストは、手洗いを徹底

■ アレルギーをお持ちの方への対応

東京ディズニーランド、東京ディズニーシーでは、5大アレルゲン（小麦、そば、卵、乳、落花生）を原材料に使わない「低アレルゲンメニュー」を扱う店舗をご用意しています。また、ご来園前にメニューのアレルゲン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「アレルゲン情報検索」ページ（<http://fsp.tokyo-disneyresort.jp/>）を公開しました。



「アレルゲン情報検索」ページ



アレルゲン情報を記載したメニュー

＊ 警備・救護・防災

■ 警備（セキュリティ）

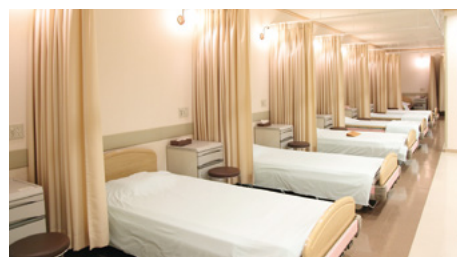
テマパーク内のパトロールや手荷物チェックを行うほか、東京ディズニーリゾート周辺のパトロールなど、広い範囲での防犯活動も行っています。



入園前の手荷物検査

■ 救護

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



中央救護室

■ 防災

東京ディズニーリゾート内では、防災担当専門部署が「総合防災監視センター」を運営し、24時間体制で警戒を行っています。また、区画を分けた年4回の総合防災訓練、建物ごとに計画された年間約170回の訓練を行っています。2013年10月には、約2,000名の従業員の家族をゲスト役とした「ゲスト参加型防災訓練」を実施しました。



総合防災監視センター



ゲスト参加型防災訓練

II マネジメント体制

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

✿コーポレート・ガバナンス

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

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

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

✿コンプライアンス

役職員の倫理・法令遵守に関する『OLCグループ・コンプライアンス行動規範』に加え、具体的な行動基準として『ビジネスガイドライン』を定めています。推進組織として「コンプライアンス委員会」を設置し、社内外に相談通報窓口も整備しています。また、定期的な社員教育や遵守状況のモニタリングも行い、2014年1月には「SNS」の利用方法に関する理解促進と注意喚起をテーマとした「コンプライアンス強化月間」を実施しました。

また OLCグループでは、『OLCグループ人権に関する基本方針』を制定し、企業活動における人権尊重についてグループ内に明示しています。『ビジネスガイドライン』においても人権の項目を設け周知しています。

✿リスク管理と情報セキュリティ

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

✿積極的な情報開示

企業の情報開示に関する法令や規則の遵守はもちろん、事業活動を理解・評価するために必要と思われる情報を、ネガティブ情報を含め、プレスリリースやホームページ、説明会などさまざまな方法で公正かつ適時・適切に開示しています。

✿お取引先とのパートナーシップの構築

お取引先との公正で適正な取引を推進するとともに、『OLCグループお取引先行動指針』に基づき、法令遵守はもとより、製品の安全、労働者の安全と人権の尊重、環境保全といった幅広い社会的責任を考慮した取引を追求しています。なお、テーマパークで販売しているディズニー・ブランド商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。

東京ディズニーリゾート30周年 特別コラム

有識者との対話を通じて振り返る東京ディズニーリゾートの30年

株式会社オリエンタルランドは1960年に、「国民の文化、厚生、福祉に寄与する」ことを目的として設立しました。当時のレジャー施設建設のメインテーマ「すばらしい人間とその世界」には、あらゆる人々が楽しめる場所をつくりたい、という願いがこめられていました。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。1983年には東京ディズニーランドが開園し、2013年に開園30周年を迎えました。ここでは東京ディズニーリゾートの30年を、有識者を交えた鼎談を通じて振り返ります。



株式会社イースクエア
取締役
エクベリ 聡子氏

企業におけるCSR戦略策定支援などを行う

東京大学名誉教授
能登路 雅子氏

アメリカ文化史を専門とし、1980年代に日米
で東京ディズニーランドの立ち上げに携わる

株式会社オリエンタルランド
取締役・常務執行役員
横田 明宣

★ パート① 東京ディズニーリゾートの「清潔さ」

エクベリ 昨年、東京ディズニーリゾートは開園30周年を迎えました。横田常務はこの30年を振り返ってどのようにお考えですか。

横田 東京ディズニーリゾートの30年のあゆみの中で私たちは、あらゆる世代の人々が楽しめる「ファミリーエンターテイメント」を基本理念としたディズニーテーマパークの歴史を受け継ぎ、その価値観を守りながら、さらなる進化を続けてきました。そして、2014年4月12日には累計入園者数が6億人を突破しました。ディズニー社を提携先とした私たちの選択が決して間違っていなかったということ、6億人のゲストの笑顔を通して確信しています。

エクベリ まさに、東京ディズニーリゾートが日本の社会に受け入れられてきた30年だと思いますが、能登路さんはどのようにお考えですか。

能登路 開園当時の1980年代は、「働くこと」から「休むこと・遊ぶこと」へ、「物の豊かさ」から「心の豊かさ」へと日本人のライフスタイルが変化していった時代です。それまで「無駄なもの」「生産的でないもの」とされていたレジャーが、東京ディズニーランドを通じて「生活の潤いに必要なもの」と認識されるようになり、レジャー文化が日本に定着した大きな要因となったのではないのでしょうか。また東京

ディズニーリゾートが「安全・安心」な場所であるだけでなく、質の高い「清潔」な場所であったことが、人々に受け入れられ、日本の公共施設の標準になりました。

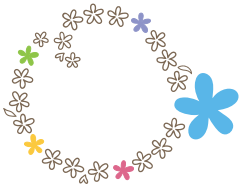
エクベリ 清潔の質を高めただけでなく、快適な公的空間という新たな定義が生まれ、日本中に広まったことは大切な文化を生み出したひとつの例だと思います。

横田 東京ディズニーリゾートでは、米国のディズニーテーマパークの精神を受け継ぎ、「清潔さ」を「ゲストに快適に過ごしていただくためのあらゆるサービスの原点」と捉えています。そういった精神が一人ひとりのキャストの心に根付き、雨あがりの路面にキャラクターの絵を描く「カストーディアルアート」などの日本発祥の取り組みへとつながってきているのだと感じています。



カストーディアルアート

新たな感動を創造する活力あふれる人財



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

人財教育・支援体系

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

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



企業風土とES（従業員満足）

株式会社オリエンタルランドは「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供し続け、常に新たな感動を創造し続けるための企業風土を育んでいます。男女の分け隔てがない社風、人の喜びを自分の喜びと感じるマインドなど、当社ならではの企業風土が培われ、受け継がれています。また、従業員満足(ES)を高め、意欲的に仕事に取り組めるよう、独自のユニークな施策を導入しています。人財を活かす取り組みの例としては「I have アイデア」などがあります。これは、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、組織や立場の枠を超えて、すべての従業員が気軽に提案できる制度です。

「I have アイデア」表彰式



東京ディズニーリゾートのES活動

■ スピリット・オブ・東京ディズニーリゾート

キャスト同士が、仲間の素晴らしい行動に対し、称えあう活動です。優れたキャストが「スピリット・アワード」を受賞します。



■ ファイブスター・プログラム

上司が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カードを手渡す活動です。



■ サンクスデー

年に1回、閉園後に役員や社員・テーマパーク社員が、キャストとして働く準社員をゲストとして迎え、感謝の気持ちを伝えます。



主な人財教育

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

※ここでは東京ディズニーリゾート事業に関連した取り組みを色つきのアイコン（*）で表現しています。

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

仕事と生活の調和

株式会社オリエンタルランドでは、従業員が私生活を充実させながら、仕事上でより高いパフォーマンスを発揮できるよう、育児・介護と仕事の両立など、仕事と生活の調和を支援するさまざまな制度を整えるとともに、それを支える風土づくりにも努めています。2013年度の社員における有給休暇取得率は、82.6%に達しており、半日単位や時間単位での取得も可能です。



安全衛生

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

また、心と体の健康増進に向けた取り組みとしては、健康管理センターに常駐している産業医、保健師および看護師が従業員の心身の健康増進の支援を行っています。ここでは各種健康診断の実施とその後のフォローを軸として、産業医による面接指導、保健師による保健指導を行っています。



社長による定期安全パトロール

障がい者雇用

株式会社オリエンタルランドでは、特例子会社の株式会社舞浜コーポレーションを中心に、障がい者雇用に取り組む、障がい者雇用率は、2.1%（2014年6月1日現在）となっており、法定の2.0%を上回っています。株式会社舞浜コーポレーションでは、花苗の栽培や商品の値札の作成と貼り付けなど、一人ひとりの特性に応じた仕事を提供し、職域開拓を行っています。

またOLCグループでは、障がいのある従業員に配慮した設備や就労支援体制を整備することで、充実した仕事ができる職場環境を整えています。



従業員一人ひとりの特性に応じた仕事を提供

特例子会社における職種例

領域	主な業務内容
メールサービス	テーマパーク内で投函される郵便物への記念スタンプ押印、OLCグループ各社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	テーマパークにて販売されている商品の値札作成、貼り付け
ランドリー	テーマパークのコスチューム（小物）などのクリーニング、アイロン掛け
バーバー	従業員向け理容サービス
マッサージ	従業員向けマッサージサービス
遺失物センター	テーマパークの拾得物の取り扱いに関する業務
3Dメガネ洗浄	テーマパークで使用する3Dメガネの洗浄および点検業務
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



東京ディズニーリゾート30周年 特別コラム

有識者との対話を通じて振り返る東京ディズニーリゾートの30年

★パート② キャストの「ホスピタリティ」

エクベリ 世界のディズニーテーマパークには「すべてのゲストがVIPである」という原則があると聞いています。その実現のために欠かせないのが、キャストのホスピタリティではないでしょうか。

能登路 「ホスピタリティ」がひとつの産業になってきたことも、21世紀型の社会現象だと思います。国民の大半が中流意識を持ち始めていた開園当時、ディズニーテーマパークの「すべてのゲストがVIPである」という原則と「ホスピタリティ」の姿勢は、たいへん歓迎されました。「おもてなし」という言葉が象徴するように、日本にも「丁寧さ」や「礼儀正しさ」「心配り」「思いやり」といった世界に誇るべき「ホスピタリティ」の伝統があります。もともとあったこうした接客文化の伝統が、さらに磨きをかけられたのだと思います。また東京ディズニーリゾートでキャストを経験した人は日本の企業で歓迎される、という話を聞いたことがあります。人財教育の面でも社会的に大きな影響力があったのではないのでしょうか。

横田 私たちも、人財は非常に大切な存在であると考えており、一人ひとりが個性や能力を最大限に発揮できるよう従業員の育成に力を入れています。東京ディズニーリゾートにおける人財育成のベースとなるのは、「ゲストにハピネスをお届けする」というゴールを全従業員が共有することです。毎日テーマパーク内で実際に起きることは千差万別で、なかなかルール化できることはありません。サービスについてはマニュアルというよりは、一人ひとりのキャストが「いかにゲストのために最高のサービスができるか」ということを常日頃から考えて、それを実践して



いくやり方を取っています。

エクベリ 東日本大震災の際のきめ細かな対応も、□コミや報道で大きな感動を呼びましたね。

横田 世界のディズニーテーマパークには共通して「SCSE」(⇒P.4)というすべての拠り所となる行動規準があります。東日本大震災の際もこれを基本としながら共通のゴールに向かって、現場で一人ひとりが自ら考え判断することができたのだと考えています。

エクベリ 「ホスピタリティ」の精神は、環境問題や社会問題を理解し行動する際にもとても重要な資質だと思います。他を思いやる気持ちとコミュニケーション力、言葉を交わせない対象にも想いを馳せることができること、何かの問題に対して自らが積極的に関わっていこうとする姿勢などです。東京ディズニーリゾートで培われているキャストの「ホスピタリティ」の精神には、実践的な環境教育や企業のCSR(企業の社会的責任)研修にも活かせる要素がたくさんあります。





お客さまと社会にひろがるハピネス

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

＊お客さまと社会にハピネスを届ける

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



＊お客さまの声に学ぶ

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



お客さまの声をもとに、夏の暑さ対策としてミスト（霧状の水）の散布を実施

＊テーマパークの舞台で演技・演奏する機会の提供

東京ディズニーランドと東京ディズニーシーでは米国のディズニーテーマパークに習い、アマチュアグループの方々にテーマパークで演技・演奏する機会を提供する「ミュージック・フェスティバル・プログラム」を開催しています。参加者にとっては、東京ディズニーリゾートの“キャスト”として出演し、エンターテインメントの楽しさと夢を実現する喜びを感じていただける場となっています。東京ディズニーランドでは1983年の開園当時から、東京ディズニーシーでは2005年から実施しており、例年約200組のグループが出演しています。



ミュージック・フェスティバル・プログラムに参加した小学校の金管バンド

＊お子さまの健康に配慮したメニュー

東京ディズニーランドホテルのbuffetレストラン「シャドウウッドガーデン・レストラン」では、お子さま向けの低い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フェやパン、豆腐のハンバーグ、豆乳のスープなどを提供しています。食が偏りがちなお子さまでも楽しくおいしく食事を摂ることができ、自然と「食育」につながる工夫をしたメニューを体験できます。



※メニューは季節などにより異なります。

東京ディズニーランドホテルの食育につながるメニュー

※ここでは株式会社オリエンタルランドのコア事業である東京ディズニーリゾート事業に関する取り組みを紹介します。

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

✿ ノーマライゼーションの追求

■ すべてのゲストに楽しんでいただける環境づくり

OLCグループでは、ノーマライゼーション(※)の考えのもと、東京ディズニーリゾートを訪れるすべてのゲストに楽しんでいただける環境づくりを目指しています。

東京ディズニーリゾートを訪れるゲストの中には、障がいのある方もいらっしゃいますし、また、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もいらっしゃいます。施設・支援ツールの整備や、キャストによるサポートを通じ、快適で楽しい時間を過ごしていただけるよう努めています。

※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な環境整備を推進すること

■ 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。ゲストや外部の障がい者団体などのご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。

現在提供している主なバリアフリー施設・支援ツール

対象	施設
車イスをご利用のゲスト	車イスを搭載できる乗り物、スロープ、エレベーター、車イスご利用ゲスト対応レジ、車イスご利用ゲスト優先レストルーム、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	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)、音声ガイドシステム(東京ディズニーシー)、インフォメーションCD、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	字幕テロップ、字幕表示システム、インフォメーションボード、ストーリーペーパー(主にシアター系アトラクション)、身体障がい者補助犬(聴導犬)の受け入れ

■ キャストによるサポート

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続しながら行う必要があるために、施設面への取り組みだけでは限界があります。そこで、OLCグループでは、障がいのあるゲストが必要とされるサポートを適切に提供できるよう、サービス介助士2級検定の資格取得サポートなど、キャストの教育・研修に取り組んでいます。

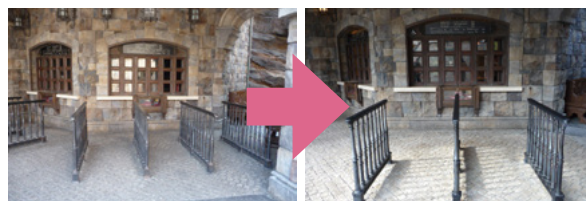
※ここでは株式会社オリエンタルランドのコア事業である東京ディズニーリゾート事業に関する取り組みを紹介します。

ノーマライゼーションの取り組みの一例



車イスのまま乗車できるアトラクション

プラットホームの床をかさ上げすることで、車イスのまま乗車できるように



手すりの幅の拡幅で、車イスご利用ゲストやお子さまに配慮

✿ クリスマス寄付つき商品施策 「Make Happiness!」

東京ディズニーリゾートでは、開園30周年イベントのテーマである“ハピネス”を、ゲストとともに世界の子どもたちにお届けしたいとの想いから寄付つき商品施策「Make Happiness!」を実施しました。2013年11月1日～12月25日の期間中、ゲストにご購入いただいたクリスマスのスペシャルグッズ(10種類)の税抜き販売価格の1%をユニセフに寄付する施策で、1,108万4,040円の寄付金は、ユニセフの「スクール・フォー・アジア(アジアの子どもたちに教育を)」(※)を通じたアジアの子どもたちの教育支援事業に役立てられています。

※アジア・太平洋諸国地域の困難な立場に立たされている子どもたちに教育の機会と質の高い教育を提供することを目指し、ユニセフが取り組んでいる教育支援イニシアチブ



(左)店内に並ぶ「Make Happiness!」の商品、(右)寄付つき商品

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



東京ディズニーリゾート30周年 特別コラム

有識者との対話を通じて振り返る東京ディズニーリゾートの30年

★パート③ 楽しみながら、新しい文化を学びとる場所

エクベリ 能登路さんは開園当時、東京ディズニーランドの修学旅行先としての魅力を学校関係者にお伝えする『体験学習ガイド』の制作にも携わっていますが、制作時のエピソードをうかがえますか。

能登路 『東京ディズニーランド体験学習ガイド』では、「面白さや楽しさの中に学びの要素が無限にある」ということをメッセージとして伝えるために、工夫を重ねました。東京ディズニーリゾートには、「カリブの海賊」「ハロウィーン」など日本人にはなじみの薄い要素がたくさん詰まっています。そこに歴史、地理、文化や建築など、学びの切り口があるのです。

学びのきっかけをつくるには、楽しい想いと一緒に、まずは「触れる」ことが大事であり、疑問を抱いたら自分で調べていけばいいわけです。東京ディズニーリゾートは「楽しみながら新しい文化を学べる場所」と位置付けられるのではないかと思います。

横田 『東京ディズニーランド体験学習ガイド』の内容は、現在では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・キャンパス」で踏襲されています。ここでは30年間を通して進化・拡充してきたさまざまなプログラムを紹介しています。例えば「ラーニング・ファン」は、東京ディズニーリゾートにあるさまざまな学びの要素を、学校の教科にあわせてクイズ形式にしたコンテンツとしてご提供しています。このように東京

ディズニーリゾートでは、思いやりの心を伝えるホスピタリティ、本物の美しさに触れる建築・美術、数々の冒険に満ちた文化・歴史、想像力をかき立てる映像・音楽など、子どもたちの五感に訴え、楽しみながら学べる要素がたくさんあるのです。

エクベリ 『体験学習ガイド』の冒頭では、「笑いは教育の敵ではない(Laughter is no enemy to learning)」というウォルト・ディズニーの言葉も紹介されていますが、やはり「楽しみながら学ぶことができる」ということが重要な視点だと思います。東京ディズニーリゾートという楽しい場所だからこそ、子どもたちにさまざまな学びのきっかけを与えてくれるのです。また、安心して過ごせる場所でもあるということも重要です。東京ディズニーリゾートは、「自発的に」「安心して」「楽しく」新しい文化を学べる場所であり、日本にはない文化や習慣に触れることで、子どもたちの社会性が育てられているのだと思います。



「東京ディズニーリゾート・キャンパス」内のコンテンツ「ラーニング・ファン」



★鼎談を終えて ～次の30年に向けて～



能登路 これからは、東京ディズニーリゾートが提供する「ハピネス」が、非日常のパーク内の世界だけでなく、幅広く社会とつながっていくような広がりが生まれることを期待しています。ハピネスが日本中、世界中に広がる回路をつくっていきけるといいですね。ゲストも多様化しているので、いろいろな要望をくみ取り、アイデアとして広げることが重要だと思います。ぜひ常に開かれた姿勢を持っていただきたいです。



エクベリ 30年かけて日本の社会に受け入れられてきた東京ディズニーリゾートが、社会の多様なニーズにどう応えていくのか、東京ディズ

ニーリゾートファンのみならず、幅広い方々が関心を持つことでしょう。これからも広く社会の課題を捉え、楽しくポジティブに取り組んでいただきたいと思います。



横田 貴重なご意見ありがとうございます。ゲストの多様性や社会的ニーズの変化に目を凝らし常に進化を続ける姿勢を、ぜひとも保ち続けたいと思っています。本日、能登路さんやエクベリさんから頂戴したたくさんの示唆をどんどん取り込み、私たちの事業ならではのCSRとして、5つの「大事にしたいこと」に沿って、バランス良く取り組み続けていきたいと思っています。



未来をひらく子どもたちの笑顔

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

✿ OLCグループの社会貢献活動方針

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。「子どもたち

を育む活動」としては、子どもたちの知的好奇心や思いやりの心を育むという方針のもと「夢・感動塾」を実施しています。また「子どもたちを支える活動」では、困難な状況にある子どもたちを支援するという方針のもと、施設訪問や寄付活動などを実施しています。

✿ 子どもたちを育む活動

■ 夢・感動塾

「夢・感動塾」は、夢を持ち続けながら日々努力し、輝いている人（キャスト）との交流を通じ、「夢を持つことのすばらしさ」や「夢の実現に向けて必要なものは何か」を考えるなど、子どもたちが夢を持ち、その実現に向けて一歩を踏み出すきっかけづくりのプログラムです。2012年度にスタートしたこのプログラムはこれまで5回実施し、114名の子どもたちが受講しています。2013年12月21日に実施した「夢・感動塾」には、100名を超える応募者の中から24名の小学5、6年生が参加し、東京ディズニーリゾートで踊りたいという夢を実現したダンサーに、夢に向かって努力することの大切さを学びました。



キャストとの交流を通して子どもたちの夢の実現をサポートする「夢・感動塾」

✿ 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月に設立した「OLCグループ こどもスマイル基金」は、従業員が自主的に、毎月の給与と賞与の端数（99円以下の金額）および100円を1口とした任意の口数を募金として積み立て、年に2回従業員の選択に基づき、5つの支援先団体へ寄付するものです。その際、会社も同等額を寄付しています。従業員と会社が一体となって、困難な状況にある世界の子どもたちを支えることを目指しています。



「OLCグループ こどもスマイル基金」のパンフレット

※ここでは東京ディズニーリゾート事業に関連した取り組みを色つきのアイコン（✿）で表現しています。

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

✿ 地域社会との共生

OLCグループは、地域の子どもたちを育む活動を実施するとともに、千葉県浦安市が実施するさまざまなイベントに協力しています。また、当社の創立記念日には、従業員ボランティアによる市内の清掃活動を実施しています。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。

✿ 地域の子どもたちを育む活動

OLCグループでは、地域の子どもたちを育む活動の一環として、出張授業や職場体験学習にも積極的に協力しています。出張授業では、東京ディズニーリゾートの振付師やダンサーによるダンス指導を実施。職場体験学習では、東京ディズニーリゾートならではのさまざまな業務を通じて「働くことの意義・楽しさ」を伝えています。



出張授業



職場体験学習

✿ 浦安市成人式への協力

2014年1月13日成人の日、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。13回目を迎えた今年は、対象者の8割に近い約1,300名の新成人の皆さまが式典に参加されました。



東京ディズニーランドの「ショーベース」で、浦安市の成人式を開催



✿ ディズニーの夢を届ける活動

■ 東京ディズニーリゾート・アンバサダーの福祉活動

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、2013年度は34カ所の施設を訪問しました。



笑顔を届ける 2014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

■ 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）

2012年より「子どもたちを支える社会貢献活動」の一環として、一般財団法人メイク・ア・ウィッシュ オブ ジャパンと協力し、難病の子どもたちの「テーマパークに行きたい」「ディズニーホテルに泊まりたい」などの夢をかなえるために、テーマパークチケットや客室の提供などのお手伝いを行っています。

※ここでは東京ディズニーリゾート事業に関連した取り組みを色つきのアイコン（✿）で表現しています。

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

東日本大震災に関する取り組み

OLCグループは、東日本大震災で被災された皆さまに対し、継続的な支援を実施しています。テーマパーク事業を通じて「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供する企業として、中学生・高校生とのジョイントコンサートの開

催や、新小学1年生への東京ディズニーリゾートの文房具のプレゼントなど、子どもたちに笑顔を届けるさまざまな活動に取り組んでいます。

✿「WE ARE ONE 心はひとつ ジョイントコンサート」

東京ディズニーリゾート事業との関わりの深い「音楽」を通して、子どもたちをはじめ多くの皆さまへ笑顔届けたいとの想いから「WE ARE ONE 心はひとつ ジョイントコンサート」を、2012年から開催しています。2012年度の宮城県多賀城市に続き2回目となった2013年度は、岩手県大船渡市リアスホールで開催しました。出演した中学生・高校生の皆さまからは「気仙地区の中学生・高校生のみなと演奏ができて本当に嬉しかった」など、喜びや感動の声が聞かれ、笑顔があふれていました。



会場全体の
心がひとつになった演奏会



✿文房具の寄贈

「子どもたちに楽しい気持ちで小学校生活をスタートして欲しい」との想いから、被災地の新小学1年生に東京ディズニーリゾートの文房具を寄贈しています。2014年春には岩手県356校、宮城県418校、福島県468校、計1,242校の小学校に合計約5万セットを寄贈しました。この活動は、東日本大震災を経験した子どもたちが全員小学校に入学するまでの6年間にわたって実施していきます。2011年度から始めたこの活動は3回を数え、これまでに15万セット以上の文房具を寄贈しています。



被災地の新小学1年生に
東京ディズニーリゾートの文房具を寄贈



✿従業員食堂における寄付つきメニュー

構内7カ所の従業員食堂で、「WE ARE ONE 心はひとつ スペシャルメニュー」と題した被災地支援のための30円の寄付がついたメニューを提供しています。この活動は、2011年11月から毎月第2週目の金・土曜日に実施しており、従業員が寄付した同額を会社からも寄付します。2013年度は、福島県南相馬市、川俣町、岩手県陸前高田市の小学校に、百科事典や地球儀、ハードルやプールのコースロープなどを寄贈しました。



従業員食堂で寄付付きの
スペシャルメニューを提供



※ここでは東京ディズニーリゾート事業に関連した取り組みを色つきのアイコン（✿）で表現しています。

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



かけがえのない地球環境への思いやり

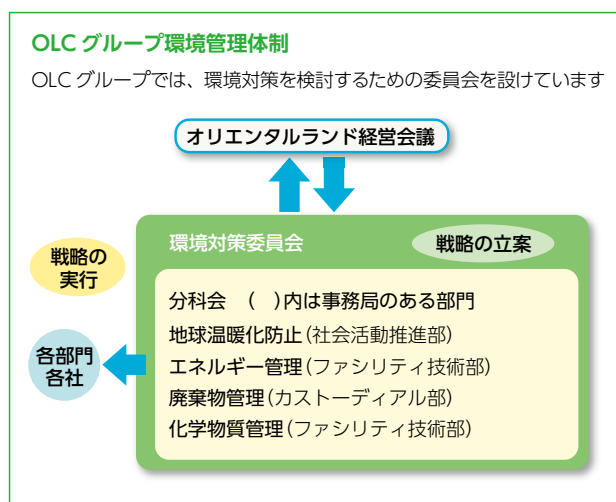
温室効果ガスの排出削減、省エネ・省資源、リサイクルの促進、水資源の保全など、地球環境問題は、社会の重要課題であり、企業としての積極的な取り組みが求められています。OLCグループは、「かけがえのない地球環境を次世代につなぐことは私たちの責務である」との考えから、環境配慮を事業活動の前提として、地球温暖化防止をはじめとする環境活動に取り組んでいます。

✿ 環境保全に関する方針・体制

OLCグループでは『OLCグループ環境方針』を制定し、夢と感動を次世代にも提供し続けるために、すべての事業活動を通して地球環境との調和を図ることを掲げています。今後は、環境マネジメントを強化するとともに事業と環境の融和を進め、よりお客さまとの関わりを意識した活動を実施していく予定です。

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

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



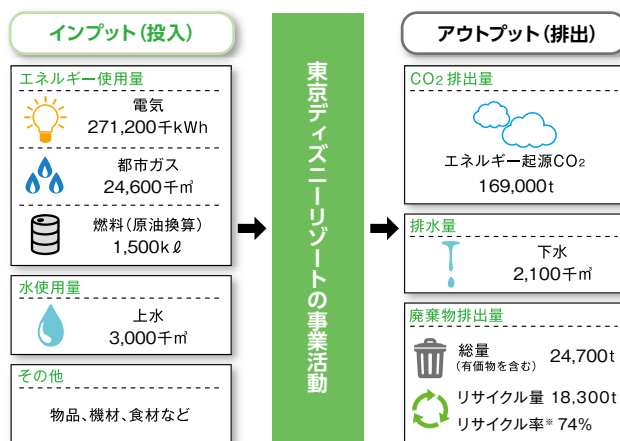
社内報に連載中のエコ通信

✿ 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。

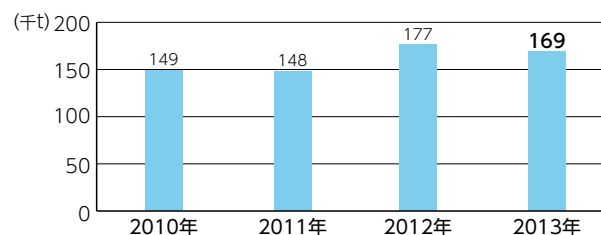
外部から事業活動に投入されるもの(インプット)としては、エネルギー(電気、都市ガス、燃料類)、水(上水)のほか、各種物品、機材、食材などがあげられます。また、事業活動の結果として排出されるもの(アウトプット)としては、CO₂、下水道への排水、廃棄物(有価物を含む)などがあります。

東京ディズニーリゾートの環境負荷マスマランス(2013年度)



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

CO₂ 排出量の推移



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

※ここでは東京ディズニーリゾート事業に関連した取り組みを色つきのアイコン(✿)で表現しています。

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

地球温暖化防止に貢献するために

OLCグループでは、テーマパークの建設段階から「資源のムダをなくす」ことに取り組み、現在では電力使用量の「見える化」をはじめとしたさまざまな施策を導入し、省エネルギー化に努めています。

排出量の削減に向けては、中期ごとに数値目標を設定しており、今後は、2016年度のCO₂排出量を、2012年度の係数0.463で算出した178,000tに抑えることを目標に活動してまいります。

また、2012年度の数値目標である181,000tに対する約2,000tの未達成分については、2014年度より3年間、毎年2,000tのカーボン・オフセット(※)を実施します。

※自らの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、他の場所での排出削減・または吸収量でオフセット(他者の削減成果による補填)すること

廃棄物を減らすために

OLCグループでは、環境への負荷をできるだけ軽減するため、ごみ発生抑制とリサイクルの推進に、積極的に取り組んでいます。また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、グループ内の連携を強化、より環境負荷の少ない廃棄物処理に取り組んでいます。

水を大切に使うために

OLCグループでは、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。また『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。

化学物質を適正に管理するために

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

※ここでは東京ディズニーリゾート事業に関連した取り組みを色つきのアイコン(✳)で表現しています。

東京ディズニーリゾートの環境活動

地球温暖化防止に貢献する取り組み

施設やアトラクションの照明、装飾に使われている白熱電球のLED化を進めています。また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相当の電力を、自然エネルギーでまかなっています。



テーマパークの世界観を損なわない、やわらかい光のLEDをメーカーと共同開発

廃棄物を減らすための取り組み

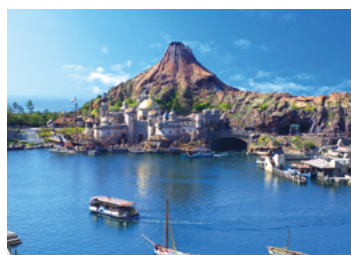
2013年度のリサイクル率は、東京ディズニーリゾート全体で約74%です。中でもテーマパーク内で発生する生ごみについては、ほぼ100%をリサイクルしています。

代表的なリサイクル例



水を大切に使うための取り組み

東京ディズニーランドや東京ディズニーシーで使用された水は、自社の水処理施設に集めて浄化しています。また、原水のうち約60%は自社設備によってリサイクルし、トイレの洗浄用水として使用しています。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ており、水の補充は自然蒸発分のみとなっています。

水を循環させ水質を維持管理

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

OLCグループについて

OLCグループは、テーマパーク、複合型商業施設、ホテル、モノレールなど、<心の活力創造>事業を展開しています。グループの中核である株式会社オリエンタルランドが、東京ディズニーランド、東京ディズニーシーの経営、運営を行っています。

■ 株式会社オリエンタルランド 会社概要

本社所在地 〒279-8511 千葉県浦安市舞浜1番地1
設立年月日 1960年7月11日
資本金 632億112万7千円
従業員数 正社員 2,196名 テーマパーク社員 797名 準社員 18,890名
(2014年3月31日現在)

■ お問い合わせ窓口

株式会社オリエンタルランド 広報部 Tel: 047-305-5111