OLCグループ CSRレポート2017

2017年9月

目次

OLC グループの CSR 1

トップメッセージ 3

特集 4

大規模震災に関する取り組み 9

社会からの信頼につながる誠実さ 12

新たな感動を想像する活力あふれる人財 42

お客さまと社会にひろがるハピネス 64

未来をひらく子どもたちの笑顔 73

かけがえのない地球環境への思いやり 81

社外からの評価 98

CSR 情報について 100

OLC グループについて 102

※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。

CSRの方針・推進体制

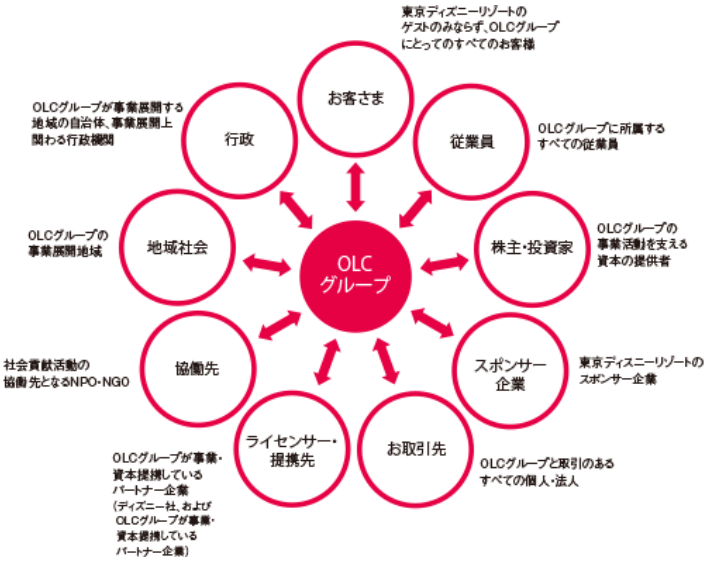
OLCグループのCSR

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ィナブル（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。

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、活動やレポーティング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。策定にあたっては、ISO26000、2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標（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年度の目指す姿、および年度ごとの目標などを設定しています。
SDGs は、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、全世界的な行動を要請しています。
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きます。

トップメッセージ

50年先、100年先にも
「夢・感動・喜び・やすらぎ」を
提供するために、挑戦し続けたい。

代表取締役社長(兼)COO　上西 京一郎

OLCグループならではのCSRについて教えてください。

株式会社オリエンタルランドは、1960年に「千葉県浦安沖の海面を埋め立て、商業地・住宅地の開発と大規模レジャー施設の建設を行い、国民の文化・厚生・福祉に寄与すること」を目的に設立いたしました。1983年の東京ディズニーランドのオープン、その後2001年の東京ディズニーシーのオープン、加えて同時期にディズニーホテル、複合型商業施設、モノレールなどを一斉にオープンさせ、舞浜エリアをテーマパークからテーマリゾートへと発展させてまいりました。現在では2つのテーマパークに年間3,000万人を超えるゲストをお迎えしています。

OLCグループは、「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供することを企業使命としており、事業活動を通じて、「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おります。「心豊かな社会、夢あふれる未来」の実現に向けて、CSR方針で示す5つの「大事にしたいこと」に取り組むこと、それがOLCグループのCSRです。具体的には、ガバナンスやコンプライアンスなど誠実な企業活動の基盤となる「社会からの信頼につながる誠実さ」、人財育成など従業員に関わる取り組み「新たな感動を創造する活力あふれる人財」、事業活動にCSR視点を盛り込む「お客さまと社会にひろがるハピネス」、子どもたちを育成・支援する社会貢献活動「未来をひらく子どもたちの笑顔」、環境課題への対応「かけがえのない地球環境への思いやり」です。

これらの5つの「大事にしたいこと」を礎として、人々の価値観の多様化、ライフスタイルの変化、人口減少などの外部環境の変化に着実に対応し、社会からの要請やお客さまの声に耳を傾けながら、当社グループならではのCSRを推進し、ひとつでも多くの笑顔を生み出していきたいと考えています。

今後の成長に向けたCSRの取り組みについて教えてください。

「2020中期経営計画」では、ハード面として“新鮮さ”と“快適さ”を追求し、魅力的なコンテンツや施設の投入をはじめ、ゲストの利便性を高めるためテーマパークの環境整備に注力していくことに加え、ソフト面として東京ディズニーリゾートならではのホスピタリティのさらなる向上に向けて、長期持続的な人財力の強化に注力していくことを掲げています。

この中期経営計画を着実に遂行し、さらなる成長を遂げるためには、社会の変化を見据え、社会からの期待や要請に応えるというCSR視点が重要となります。特集「価値創造に向けたCSRストーリー」にもありますように、ゲストの皆さまのパーク体験、あるいはそのご体験をお届けするプロセスの中には、たくさんのCSR要素が組み込まれており、これらに誠実に取り組み続けていくこと、そして進化させていくことが、提供価値を高め、新たな価値の創造につながると考えています。

最後に、ステークホルダーに向けたメッセージをお願いします。

今後、人口動態の変化はもちろん、さまざまなテクノロジーが進化し、ライフスタイル、コミュニケーションスタイルの多様化などが進んでいく中においても、家族や大切な方との絆や、喜びや感動といった目に見えない価値、心の豊かさに対する重要性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。

これからもOLCグループはCSR方針である5つの「大事にしたいこと」を、従業員一人ひとりが常に心にとどめながら、心豊かな社会、夢あふれる未来の実現に向け、50年先、100年先にも「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供し続けてゆく誇りと責任を胸に、挑戦し続けてまいります。今後ともご理解とご支援のほど、お願い申し上げます。

特集：価値創造に向けたCSRストーリー

ゲストにハピネスを提供するため、なによりも安全を優先するテーマパークのオペレーション力や品質へのこだわり、ホスピタリティの要となる人財力、そして、ひとつの「街」ともいえる規模のテーマパークを営むうえで欠かすことのできない環境への配慮。OLCグループは、こういった当社グループならではの強みを活かした事業活動を通じて、さまざまな価値を創造しています。本特集では、当社グループが社会に提供する価値について、テーマパークでの1日とそれを支える環境マネジメントのそれぞれの視点からご紹介します。

CSRストーリー① テーマパーク編

CSRストーリー② 環境マネジメント編

CSRストーリー① テーマパーク編

OLCグループがテーマパーク事業を通して提供しているのは、
一人ひとりのゲストに向けた「夢、感動、喜び、やすらぎ」といった
「体験価値」だけにとどまりません。
ここでは、私たちが創出している、多様な価値をご紹介します。

テーマパークの中のCSRを探してみよう!

入園

※開園時間は日によって異なります

東京ディズニーシーに入園

CSR POINT 安心して過ごすための手荷物検査

危険物や不審物が持ち込まれることのないよう、エントランスで手荷物チェックを実施しています。そのほか、パーク内外のパトロールも実施し、警備、防犯体制を整えています。

アトラクションに乗車

CSR POINT セーフティーバーのダブルチェック

ゲストが下げたセーフティーバーのロック状態を、キャストが1台ずつ必ず確認しています。ハード面だけでなく、ソフト面からも安全を確保する取り組みを進めています。

ジュースを飲んでひと休み

CSR POINT 徹底した分別によるリサイクル

細かい分別基準を定め、キャストによる分別を行っています。一部店舗には、水分分別ができるごみ箱を設置し、ゲストにも分別にご協力をお願いしています。

パーク内をゆっくりお散歩

CSR POINT どこにいても感じられるハピネス

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とクオリティの高さ、そしてキャストのホスピタリティにより、ゲストにハピネスを提供しています。

レストランでランチ

CSR POINT レストランの布ナプキン

レストランの布ナプキン折りは、株式会社舞浜コーポレーションの障がいのある従業員が担当。ほかにも3Dメガネ洗浄や値札付けなど、特性に応じた幅広い仕事を担当しています。

CSR POINT **従業員発案の封ができるポップコーンBOX**

封ができるポップコーンBOXは、従業員提案制度の応募アイデアを商品化したものです。これまでに、さまざまなアイデアが実現しています。

おやつはポップコーン

昼のショー鑑賞

CSR POINT **ゲストコントロールキャスト**

ショー鑑賞エリアに、キャストを配置し、お子さまの飛び出しや緊急時の誘導に備えています。

CSR POINT **緊急時に備える救護室**

ケガや急な体調不良に備えて、パーク内にはナースが常駐する救護室があります。休養ベッドのご提供や近隣の病院のご紹介もしています。

急な体調不良のときには

ショップでお買い物

CSR POINT **環境に配慮したお買い物袋**

石油系材料のものよりCO₂の排出量が削減できる、バイオマス（サトウキビ由来の材料）を一部に使用したお買い物袋を導入しています。

アトラクションの順番待ち

CSR POINT **待ち列エリアの暑さ対策**

ゲストの声をもとに、待ち列エリアにミストファンや扇風機を設置しています。ゲストからお寄せいただく声は、社内で共有し、サービスの改善に活かしています。

そろそろホテルへ

CSR POINT **省エネルギーに配慮した電飾**

パークでは、施設の照明や電飾のLED化を進めています。東京ディズニーランドの夜のパレードでは、フロート24台中21台にLEDライトを搭載し、電力の削減を進めています。

退園

※閉園時間は日によって異なります

特集：価値創造に向けたCSRストーリー

CSRストーリー② 環境マネジメント編

年間3,000万人を超えるゲストが訪れ、多数のキャストが働く
東京ディズニーリゾートは、ひとつの大きな「街」といえます。
この街でゲストが安心して快適に過ごせるように、
また、かけがえのない地球環境を次世代につなぐために、OLCグループは、
事業活動を通じて、多角的な環境マネジメントに取り組んでいます。
このパートでは、インフラを担い、水やエネルギーを有効活用する、
24時間体制のさまざまな取り組みを紹介します。

ある日の環境マネジメント

5:00 水景設備運転開始

パーク内の噴水や滝を起動。水は循環システムによりろ過し、無駄なく利用します。

7:00 空調設備運転開始

空調用の冷水や温水を1ヵ所で製造し、集中管理。約1,200世帯をまかなえる熱を有効活用しています。

11:00～15:00 太陽光パネルの利用

屋上に太陽光パネルを設置し、夜のパレード使用分以上を再生可能エネルギーでまかなっています。

Voice

複合的な機器活用によるエネルギー管理

コ・ジェネレーションシステム、氷蓄熱システムなどを、24時間体制で複合的に運用し、効率的なエネルギー管理を実現しています。ゲストのハピネスのために、安定供給し続けることはもちろん、高効率機器の増設など、さらなる省エネルギー化に取り組んでいます。

ファシリティ技術部
設備グループ
ユニットマネージャー
信山 直樹

コ・ジェネレーションシステム

蒸気を効率的に製造し、排熱を空調や給湯に活用しています。

Voice

広大な水域の水をすべて循環させ有効活用

パーク内の海、河、滝の水はすべてろ過し、徹底的な水質チェックを経て、循環させています。広大な水域の水は、自然蒸発分のみ補給、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ち、ゲストに楽しんでいただける水辺の景色をつくっています。

ファシリティ技術部
設備グループ
エンジニア
加藤 祐一

水処理施設

自社の水処理施設で水をリサイクルし、トイレの洗浄用水として有効活用しています。

12:00～16:00

自家発電機の活用

特に世の中の電力消費が高まる夏季は、日中に自家発電機を稼働し、ピークカットを実施しています。

19:00

LED電球の活用

パーク施設やバックオフィスのLED化を推進し、CO_2とランニングコストを削減しています。

22:00

氷蓄熱システム稼働

コスト効率の良い深夜電力を活用して氷を製造し、日中の空調で使用しています。

エネルギー・マネジメント・システム

電気使用量を可視化し、各組織を巻き込み、空調の運転時間などを最適化します。

Voice

きめ細かな運用により環境負荷を低減

気温や日照量、ゲストの動向などを分析し、実際に現場の状況も確認しながら、空調の温度設定や稼働時間をきめ細かく調整、運用効率化を図っています。「ゲストの快適さ」と「環境負荷低減」の両立には、ハード面のみならず、人が関わるソフト面も重要となります。

ファシリティ技術部
設備グループ
ユニットマネージャー
高橋 昭彦

大規模震災に関する取り組み

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、大規模震災で被災された皆さまへの支援に取り組んでいます。

熊本地震に関する取り組み

熊本地震に対する支援として、義援金の寄付、物資の寄贈、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。

被災地の小学校訪問

東京ディズニーリゾート関連

2016年9月に、東京ディズニーリゾート・アンバサダーとディズニーの仲間たちが、熊本県内の被害の大きかった地域（益城町、御船町、嘉島町）の小学校8校を訪問し、一緒に踊ったりハグをしたりして、子どもたちを元気づける活動を実施しました。

従業員食堂における寄付つきメニュー

2011年11月から毎月第2週目の金・土曜日に、構内7ヵ所の従業員食堂で「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。2017年4月までに、計117校(岩手県、宮城県、福島県、熊本県)への支援を実施しています。

東京ディズニーリゾート関連

2016年12月には、熊本県出身の従業員ボランティア2名とともに熊本県上益城郡の小学校5校を訪問し、東京ディズニーリゾートの文房セットを届けました。
文房具を受け取った上益城郡嘉島町立嘉島西小学校の児童から新年に年賀状が届き、「かわいい文房具がもらえて嬉しい」「大切に使います」などのメッセージが添えられていました。

上益城郡の小学校5校に文房具セットを寄贈

児童から届けられた年賀状

熊本市主催の復興イベントへの参加

東京ディズニーリゾート関連

2016年12月、熊本市主催の熊本復興イベント「BRIGE of the RAINBOW（くまもと光のフェスティバル）」に参加しました。沿道には10万人を超える方々が集まっており、熊本の皆さまに笑顔と元気をお届けできました。

義援金の寄付、食器の寄贈

2016年4月から6月にかけて、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。また、フードバンク「セカンドハーベスト・ジャパン」を介して、食器類を寄贈しました。

カーボン・オフセット

小国町ほか熊本県内の森林再生支援および再生可能エネルギー支援のクレジット（CO_2排出権）を購入しました。

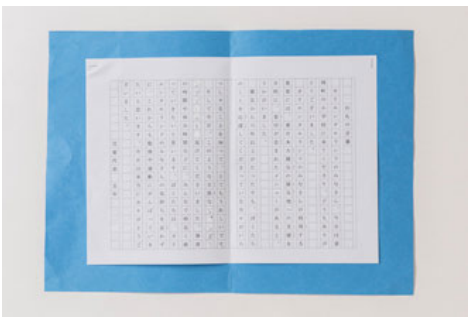
東日本大震災に関する取り組み

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。

従業員食堂における寄付つきメニュー

2017年4月、福島県出身の従業員ボランティアとともに福島県田村郡三春町を訪問し、富岡町立第一小学校、第二小学校の仮校舎にバスケットゴールを寄贈しました。
富岡町を訪問した同町出身の当社従業員は、子どもたちとのふれあいを終えた後、次のように話しています。「子どもたちは、震災のときはまだ小さく富岡町の記憶があまりないと思いますが、親御さんたちにとっては、私と同じようにたくさんの思い出が詰まった故郷です。少しの時間でしたが、故郷の町に寄贈品を届けることができ、子どもたちとふれあうことができたことを嬉しく思います。子どもたちの笑顔がまぶしく胸が熱くなりました。子どもたちにとって、一生の宝物になってほしいと思います。」

福島県出身の従業員が訪問



児童代表による歓迎のメッセージ

文房具の寄贈

東京ディズニーリゾート関連

「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ほしい」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きました。
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きたものです。
最終年度となる2017年春には岩手県333校、宮城県400校、福島県450校、計1,183校の小学校に合計約5万セットを寄贈。これまでに約304万セットの文房具を寄贈しました。

文房具寄贈の合計数

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
学校数	1,306校	1,269校	1,242校	1,219校	1,207校	1,183校
寄贈数	50,718セット	52,386セット	51,170セット	50,210セット	49,690セット	48,880セット

2017年4月に訪問した福島県の小学校の新1年生と文房具セット

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。

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。

誠実なマネジメント

コーポレート・ガバナンス

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、「夢、感動、喜び、やすらぎ」の提供という企業使命を遂行するためにはコーポレート・ガバナンスの強化が不可欠だという認識に立ち、基本的な体制の確立、役職員の意識の向上を図るとともに、主として以下の活動に取り組んでいます

- コンプライアンス体制の徹底、リスク管理体制の定着、情報セキュリティ管理体制の強化など、内部管理の充実に取り組んでいます。
- 積極的な情報開示を行い、経営の透明性の向上に取り組んでいます。
- お取引先との良好なパートナーシップを構築し、公正で適正な取引関係を維持するとともに、より社会的責任を考慮した取引を推進しています。

当社グループは、こうした活動を通じて、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係を築き、企業価値を持続的に向上させることを目指します。

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

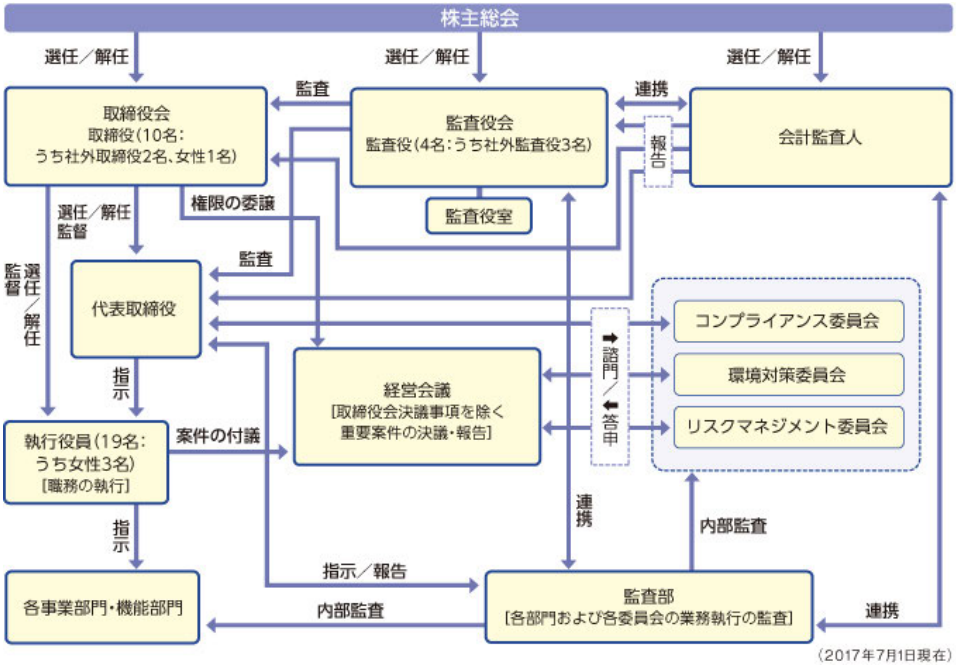
OLCグループの中核である株式会社オリエンタルランドは、執行役員制度により、取締役の役割を「監督」主体として経営の監督機能を強化しつつ、執行役員への権限委譲を通じて意思決定の迅速・適正化を図っています。

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

株式会社オリエンタルランドでは、監査役制度を採用しています。「監査役会規則」と「監査役監査基準」を制定し、監査役の役割と職責を明確化しています。



(2017年7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。
- 監査役の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。

2017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

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。

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、経営層または経営会議・監査役会に対してこれを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。

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

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、2016年度は2017年1月に妊娠・出産・育児・介護などに関するハラスメントをはじめとする職場で起こり得るハラスメント防止をテーマに実施しました。

コンプライアンス強化月間の取り組み内容

・ビジネスガイドラインの理解促進と活用の呼びかけ
・経営層からのメッセージ発信
・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

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。

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あ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。

誠実なマネジメント

リスク管理と情報セキュリティ

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。通常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」を開催するとともに、緊急時対応を統括する組織として「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。

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月には、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、機密度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。

さらにOLCグループでは、お客さまの個人情報の保護を徹底しています。詳しくは、プライバシーポリシーのページをご覧ください。

誠実なマネジメント

積極的な情報開示

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・適正な情報開示を実施していきます。

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21万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。

誠実なマネジメント

お取引先とのパートナーシップの構築

お取引先とのパートナーシップの構築

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。

また、2014年10月より、同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おります。
取引担当部門において、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おります。
また、グループ会社においても、これらの取り組みを順次導入し2017年6月にはすべてのグループ会社において導入が完了しました。
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まいります。

› 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商品など、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、「ディズニーの企業市民活動 2014年パフォーマンスサマリー（日本語版 10MB）」の18ページをご参照ください。

「ディズニーの企業市民活動 2014年パフォーマンスサマリー（日本語版 PDF 10MB）」 （10,588KB）

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）

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に実施しますので、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
地球温暖化防止や環境汚染防止等のため、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。

誠実なマネジメント

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

行動規準「The Four Keys～4つの鍵～」

東京ディズニーリゾート関連

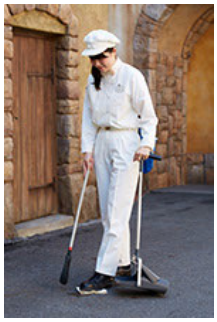
ディズニーテーマパークには、「The Four Keys～4つの鍵～」という行動規準があります。
「The Four Keys～4つの鍵～」は、Safety（安全）、Courtesy（礼儀正しさ）、Show（ショー）、Efficiency（効率）で、全キャストにとって、ゲストに最高のおもてなしを提供するための判断や行動のよりどころとなっており、その並びがそのまま優先順位を表しています。
これは、ディズニー社のライセンシーである当社にとっても、東京ディズニーランド、東京ディズニーシーを運営するにあたって最も大切にしている規準です。

【 Safety 】 安全な場所、やすらぎを感じる空間を作りだすために、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

テーマパークを「青空を背景とした巨大なステージ」、遊びにいらしたお客さまを「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。



ゲストの安全性確保のため、立ったままで清掃

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。

アトラクションの安全（東京ディズニーリゾート）

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。

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、メンテナンス時の安全について～＊＊

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。

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ビークル（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。ビ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、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。

乗車時の安全性を高める自動開閉ゲート

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いただき、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引き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

「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」

› これまでの改善例

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。

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

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。

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

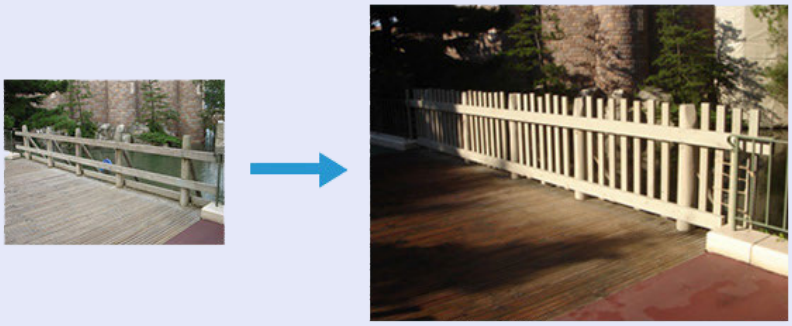
安全バーと座席を1人ずつに分離し、乗車中の拘束性を高めました。

キャッスルカルーセルにおけるステップの形状変更

あぶみの形状を変更し、乗り降りの際の安全性を高めました。

柵の形状変更

柵を高くし、縦柵の隙間を狭くしました。



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に実施しています。

（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）

エンターテイ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メントショーをお楽しみいただけるよう、『エンターテイ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。

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おり、『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ヵ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）

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、社内だけにとどまらず、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。

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

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。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。いただいたご意見のうち、重大な商品の不具合については、状況に応じた迅速な対応が取れるよう、体制を整えています。

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、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

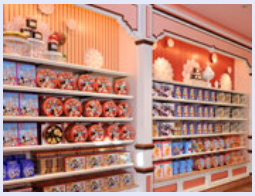
食品衛生法では、玩具における可塑(かそ)剤フタル酸エステル6物質の使用を規制しています。株式会社オリエンタルランドではこの規制を玩具のみならず、すべてのプラスチック製品に適用しています。
またぬいぐるみなどについては燃焼試験を行っています。火のひろがりを2.5mm/秒以下とする基準を設けており、基準を超える場合は、注意書きを添付するなどの対応を行っています。

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）

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きます。

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。

テー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に実施しています。

提供前に、芯温を確認

また、自社農園において、テーマパークで使用するトマト・ミニトマトの生産を開始しており、2017年度からは年間を通じた供給体制を整えるため、山梨県北杜市に農園設立を予定しています。さらに、イチゴについては北海道弟子屈町に農園を設立し、生産を開始しました。
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きます。

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。取り扱い店舗数は、2017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

「アレルゲン情報検索」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

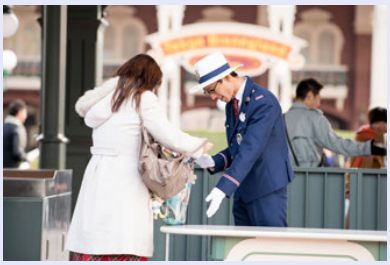
警備・救護・防災（東京ディズニーリゾート）

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

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。

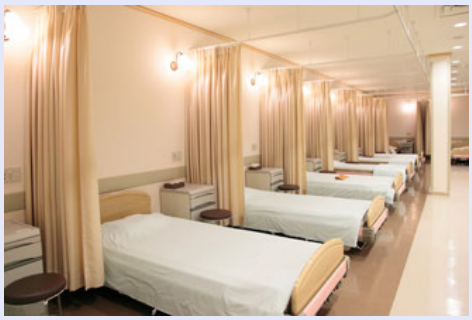


入園前の手荷物検査

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。ゲストが怪我をされたり、体調を崩されたりした際には、休養するためのベッドをご提供したり、近隣の病院をご紹介しています。緊急時には、傷病者のもとへ救護室キャストが出動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137台（2017年3月31日現在）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。



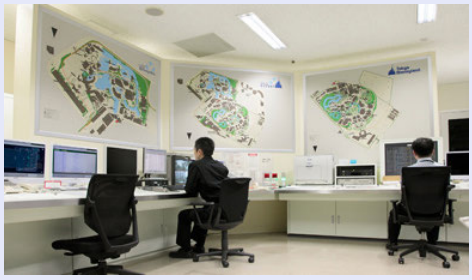
中央救護室

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どうか、監視にあたっています。防災担当専門部署は、消防設備の点検・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。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、独自に組織された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。
また、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、東京ディズニーランド、東京ディズニーシー全197施設で年1～2回の防災訓練、区画を分けた年4回の総合防災訓練を実施しています。
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行えるよう、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。
加えて、さらなる災害対応力の向上を目指し、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において、「ゲスト参加型防災訓練」を実施しています。この訓練は、従業員の家族をゲスト役として、より実践的に訓練することを目的としており、2016年度は開園前の東京ディズニーシーにおいて、約1,900名のゲストが参加し訓練を行いました。
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抜5mの高さに位置していることから、テーマパーク内に留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。
さらに、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

防災訓練

ゲスト参加型防災訓練

関連情報

› 各施設のサービス一覧

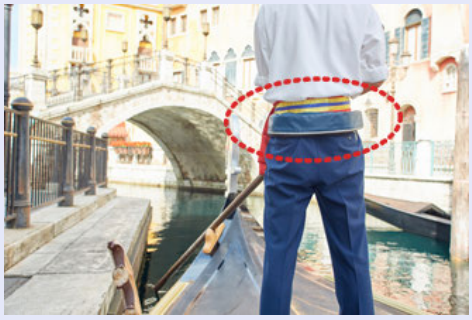
誠実なマネジメント

キャストの安全（東京ディズニーリゾート）

キャストの安全

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、ゲストの安全に加え、キャストの安全も重視しています。例えば、「ヴェネツィアン・ゴンドラ」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、アイスクリームワゴンを園内に移動させる際のキャストの負担を軽減するために、ワゴンに電動アシスト機能を追加しました。



水感知機能の付いた自動膨張式救命衣

電動アシスト付きアイスクリームワゴン

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）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、人財です。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

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う活動など、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。

従業員区分と役割

株式会社オリエンタルランドでは、約22,000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、オペレーションマネジメント業務（キャストの育成とテーマパーク運営）の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イナー
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

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
4,348人	4,438人	4,477人	5,433人

単体従業員数

従業員区分		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
社員		2,196名	2,229名	2,236名	3,146名
	総合職	1,560名	1,581名	1,571名	1,559名
	テーマパーク オペレーション職	–	–	–	891名
	専門職	636名	648名	665名	696名
テーマパーク社員		797名	820名	866名	-
嘱託社員		204名	219名	260名	290名
出演者		931名	955名	1024名	1057名
準社員		18,675名	18,890名	18,706名	18,057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）

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
43.9歳	44.1歳	44.0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）

	2014年度	2015年度	2016年度
全体	19.8年	19.8年	16.3年
男性	20.7	20.8	18.5
女性	17.2	17.3	13.2

※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）

2016年度	6,531,986円

新卒採用(単体社員)

		2014年4月入社	2015年4月入社	2016年4月入社	2017年4月入社
大卒計		39人	57人	77人	62人
	大卒男	19人	30人	33人	22人
	大卒女	20人	27人	44人	40人
短・専門		0人	0人	0人	4人
合計		39人	57人	77人	66人

新卒入社者の定着状況、3年後定着率(単体社員)

	2011年4月新卒入社者（うち2014年4月在籍者）	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）
男	13人（13人）	15人（15人）	15人（15人）	19人（18人）
女	8人（8人）	19人（19人）	19人（17人）	20人（20人）
3年後定着率	100%	100%	94.10%	97.40%

経験者採用(単体社員)

	2014年度	2015年度	2016年度
総計	45人	33人	75人
男	31人	22人	38人
女	14人	11人	37人

定年退職後の再雇用者数(単体社員)

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
32人	24人	50人	48人

※希望者全員を雇用

女性の役職登用状況（単体）			
	2014年度	2015年度	2016年度 （2017年3月31日現在）
管理職に占める女性労働者の割合	9.9%	12.0%	11.9%
取締役に占める女性の割合	11名のうち1名 （9.1%）	11名のうち1名 （9.1%）	10名のうち1名 （10.0%）
執行役員に占める女性の割合	18名のうち3名 （16.7%）	19名のうち3名 （15.8%）	18名のうち3名 （16.7%）

従業員とのかかわり

人財教育・支援体系

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」の実現を目指してまいります。

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自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。

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、一人ひとりが自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。

主な研修プログラム

研修名称	実施頻度	内容
階層別研修	適宜	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指す
若年層向け研修	適宜	入社1～3年目の社員を対象に、必要な知識・スキルのインプットや業務の棚卸しなどを行い、若手層の成長を支援する
キャリアデザイン研修	適宜	年代に応じて自身のキャリアを考える機会を提供する

主なキャリアアップ制度

制度名称	実施頻度	方法・詳細
セルフプランニングシート	年1回	自身で考えた中長期のキャリアを会社に申告する。また、申告内容について上司と面談を行う
仕事チャレンジ制度	年1回	新たなフィールドでの業務に自ら希望してチャレンジする（公募制）
留学制度	年1回	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(国内、海外ともに)が対象（公募制）

主な自己啓発プログラム

研修名称	実施頻度	内容
自己啓発研修	適宜	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、eラーニングを用意。修了者に受講料の半額を補助（希望制）

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年度からは、社内だけでなく社外でも通用するビジネススキルを身に付け個々人の強みを引き出すビジネススキル研修や、異業種体験によりプロとして働く意識の高さなどを学ぶ社外体験学習などのキャリア支援施策を公募制で実施しています。

主な研修プログラム

研修名称	内容
教育プログラム	・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
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～）	・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

企業風土とES（従業員満足）

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。
2016年度は5つのアワードで15案件を表彰しました。

2016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

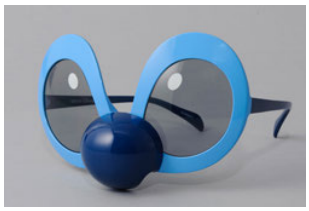
「I have　アイデア」は、ゲストに喜ばれる商品やフード、ゲストサービスのアイデアなどを、組織や役割の枠を超えて、すべての従業員が気軽に提案できる制度です。当社の企業使命にもある「自由でみずみずしい発想」が生まれ続ける風土を醸成することを目的としています。年に1回、グランプリが選ばれます。

「I haveアイデア」応募数

2016年度	2,121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



「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」

「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・部下の関係を超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

2016年度	382,252枚

スピリット・アワード受賞者数

2016年度	481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、すば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。

すば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。

上司からキャストに手渡されたカード数

2016年度	17,196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をゲストとして迎え感謝の気持ちを伝えるイベントで、2017年1月の開催で18回目となりました。準社員の約7割が参加し、準社員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」などと話し、参加した準社員からは、「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）	
2016年度	16,573名

サンクスデーキャスト役参加者数（役員、管理職、社員）	
2016年度	約1,200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し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

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、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。
また、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、介護休職、子の看護休暇、介護休暇などの制度を整えています。また、有給休暇は半日単位や時間単位での取得も可能です。
なお、株式会社オリエンタルランドの2016年度の社員における有給休暇取得率は、85.7%、月平均所定外労働時間は16時間です。

有給休暇取得率（単体社員）

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
82.6%	82.4%	83.1%	85.7%

※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

育児休職取得者数、復職率(単体社員)　※(　)内は男性

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
58人（1人）	67人（1人）	46（1人）	94人（5人）
100%	100%	100%	99%

※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

※復職率＝ 期間中の育児休職取得者数-退職者数 / 期間中の育児休職取得者数

介護休職取得者数(単体社員)

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
1人	2人	6人	15人

※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

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足らず、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。

安全衛生

労働安全衛生の考え方

株式会社オリエンタルランドでは、労働安全衛生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。

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。

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

心と体の健康増進に向けた取り組み

OLCグループでは、敷地内に健康管理センターを設置し、産業医、保健師が従業員の心身の健康について支援を行っています。

心と体の健康増進に向けた主な取り組み

活動名称	内容
各種疾病予防に向けた活動	• 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 • 健康保険組合との連携
メンタルヘルス活動	• 以下4つのケアを柱にした支援の実施 ①ストレス診断を通じたセルフケア ②ラインマネジメントによるケアを実施するための、産業医を中心とした医療スタッフによる教育 ③医療スタッフによる健康相談 ④社内外に相談窓口を設置し従業員が利用しやすい相談体制を整備 • 外部カウンセラーとの面談機会の提供

産業医、保健師が健康についての支援をする健康管理センター

女性活躍と両立支援

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はなく、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5.3年、社員の女性比率は約40%、準社員など社員以外の女性比率は約77%となっています（2017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)

2016年3月末	2017年3月末
3.5年	5.3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

女性比率(単体従業員)

	2016年3月末	2017年3月末
社員	31.9%	40.5%
社員以外	76.2%	77.2%

※ 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

- 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）
- 女性活躍の状況について(情報公表)

従業員とのかかわり

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

従業員とのかかわり

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 （2016年度）	社員53.4%　その他の従業員77.5%
在籍労働者に占める女性労働者の割合 （2017年3月31日現在）	社員40.5%　その他の従業員77.2%

※その他の従業員：社員を除く全ての従業員

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　2017年3月31日現在）	女性13.2年　男性18.5年　差5.3年
有給休暇取得率 （社員　2016年度）	85.7%

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　2017年3月31日現在）	27.4%
管理職に占める女性労働者の割合 （社員　2017年3月31日現在）	11.9%
役員に占める女性の割合 （2017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%）

両立支援施策

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ヵ月を迎える日もしくは1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。
また、「休職前・復職支援セミナー」を開催し、休職前に事前準備や休職中の過ごし方を伝え、復職前には会社の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ことで、従業員が安心して休職、復職ができる環境を整えています。
2016年度には役員、管理職層を対象にした「ダイバーシティマネジメントフォーラム」を実施し、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あらためて考える機会をつくりました。

› 仕事と子育て両立のための行動計画

従業員とのかかわり

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

2016年10月1日から2018年9月30日まで（2年間）

目標

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>

両立支援制度について社内に周知を図るために下記対策を実施する

2016年10月～	両立支援方針について管理職向け共有会の実施
2016年10月～	両立支援に関する情報提供及び相談窓口の設置
2016年12月～	シフト勤務部門の管理職向け労務管理研修（両立支援制度）の実施

復職支援のために下記対策を実施する（雇用区分に応じて）

2016年11月～	子育てをするための費用に関する一部補助制度導入
2017年1月～	育児・介護休職取得者向けの職場復帰プログラムを導入

生産性向上（所定外労働削減）のための方針を策定し、社内に浸透させる

<対策>

2018年4月～	生産性向上（所定外労働削減）のための新たな方針を策定する
2018年4月～	方針を社内へ浸透させるために社内イントラネットへの掲示等周知機会の実施

障がい者雇用

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、2.38%（2017年6月1日現在）となり、法定の2.0%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

2014年6月	2015年6月	2016年6月	2017年6月
2.10%	2.15%	2.22%	2.38%

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

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んでいただく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、笑顔になっていただき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、すべてのゲストに楽しんでいただける環境づくり、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、テーマパーク内でお客さま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ていただくことのできるハピネスは、お客さまを笑顔にし、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まいります。

テーマパークにおける多言語対応

東京ディズニーリゾート関連

近年の訪日外国人の増加に伴い、ウェブサイトとガイドマップは日本語、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。また、海外からのお客さまの多様なニーズにお応えできるように、英語版の「東京ディズニーリゾート・オンライン予約・購入サイト」では、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・バケーションパッケージ」（公式宿泊プラン）の販売を実施しています。

タイ語のウェブサイト

多言語に対応しているガイドマップ

また、パーク内ではキャストが外国人ゲストと円滑なコミュニケーションを図れるように、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を用意し対応にあたるほか、電話による通訳サービスを利用し、よりきめ細かい対応ができる環境を整えています。

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ブッフェレストラン「シャーウッドガーデン・レストラン」では、ランチ・ディナーの営業中、お子さま向けのブッフェ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ブッフェカウンターは、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

お客さまと社会とのかかわり

ノーマライゼーションの追求（東京ディズニーリゾート）

ノーマライゼーションの考え方

OLCグループでは、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に楽しんでいただける環境づくりを目指しています。
テーマパーク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に支援するという考え方

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。

車イスのまま利用できるアトラクション＊＊

シアタータイプや大勢のゲストに利用いただけるトランスポーテーションタイプ（＊）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」「シンドバッド・ストーリーブック・ヴォヤッジ」「キャラバンカルーセル」では、ご家族やお友達と一緒にアトラクションを体験いただけるよう、車イスのまま乗り降り可能な形状の乗り物を導入しております。
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、安全に乗り降りいただける専用の乗降場を設けております。

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ホーム＊＊

東京ディズニーランドの「ウエスタンリバー鉄道」では、一部プラットホ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いただけるよう改善しました。

プラットホームの床をかさ上げすることで、車イスのまま利用いただけるように

すべてのゲストがお買い物をしやすい環境整備

車イスご利用ゲストや小さなお子さまにご自身で好きなものを購入いただけるよう、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（1,200mm）したりといった、店舗の改修工事に取り組みました。

手すりの間隔の拡幅で、車イスご利用ゲストやお子さまに配慮

今後も一人でも多くのゲストに楽しんでいただけるよう継続的に改善していきます。
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お伝えしていきます。

› 東京ディズニーリゾート・オフィシャルウェブサイト

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日から、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とした、音声と字幕でパーク内の情報を提供する「ディズニーハンディーガイド」を導入しました。
このシステムは従来の「音声ガイドシステム」と「字幕表示システム」に代わる新機種で、音声ガイドでは、自動的に受信する現在地情報のほか、端末操作でパーク内のさまざまな施設情報を、字幕表示では、対象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と同じタイミングで字幕を提供します。

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、支援ツールをご用意しています。

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、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	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

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お伝えするインフォメーションブック

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維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・研修に取り組んでおり、現在約350名がサービス介助士の資格を取得しています。

手話ピン

また、東京ディズニーリゾートには、より多くのゲストの皆さま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ており、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、ゲストの皆さまが識別できるようにしています。

お客さまの声に学ぶ

お客さまの声に学ぶ

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経験をしていただくために、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などを通じてキャストに直接お寄せいただいたご意見やご要望、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」も設置し、気軽に声をお寄せいただけるよう努めています。
さらに、ご来園いただいたゲストにアンケートやインタビューへのご協力をお願いし、ご意見・ご要望や評価をお知らせいただく取り組みも行っています。収集したゲストの声は、社内で共有され、安全、サービス、施設などに関する幅広い改善策に活かされています。

ゲストからお寄せいただいた声

件数

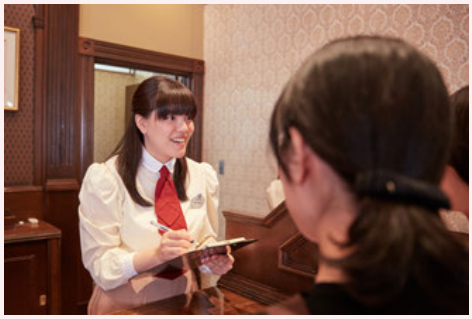
2016年度	14,778件

申告内容別の割合

	ご意見・ご提案	賛辞（お褒めの言葉）
2016年度	73%	27%

受付方法別の割合

	お電話	お手紙	アンケート	その他 （総合案内所ほか）
2016年度	49%	28%	14%	9%



総合案内所でもゲストのご意見を受付

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。
2016年度には、東京ディズニーシーの「ハンガーステージ」や「インディ・ジョーンズ・アドベンチャー：クリスタルスカルの魔宮」に新たに送風機、扇風機を設置しました。

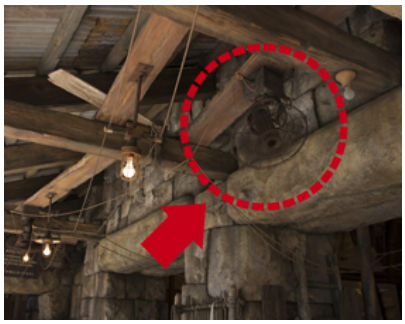
ゲストの声をもとに暑さ対策として設置したミストファンと扇風機

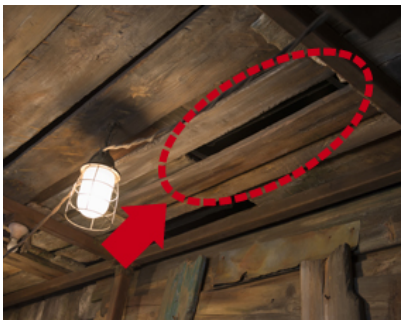
施設以外の改善例としては、ゲストがアトラクションやレストランの運営状況など各種情報をスマートフォンで確認いただけるよう、システムを改良したことがあげられます。

運営状況など各種情報をスマートフォンで確認

キャストの声

東京ディズニーシーの「レイジングスピリッツ」は、蒸気や炎のショー効果もあり、乗降場や待ち列エリアの気温が高くなることがありました。扇風機や冷風機が増設されたことにより、ゲストから「涼しい」の声が聞かれるようになりました。





OLCグループでは、これからもお客さまの声に学びながら、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まいります。

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おり、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。また大規模震災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

OLCグループの社会貢献活動

OLCグループは、企業市民としての責務を果たすため、継続的な社会貢献活動に取り組んでいます。中でも、「夢、感動、喜び、やすらぎ」を提供することを使命とする企業として、“心”に着目した活動に注力し、事業と関わりの深い家族、特に社会の未来をひらく存在である子どもたちを育み、支える活動を大切にしています。
「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、子どもたちが楽しみながら夢について考え、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」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。
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。

OLCグループの社会貢献活動

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以下にご紹介します。
OLCグループの社会貢献活動

社会貢献活動

子どもたちを育み、支える活動

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

子どもたちが楽しみながら夢について考えるプログラム「ディズニー・ドリーマーズ・エクスペリエンス」を、5回（2016年5・7・8・12月、2017年1月）実施しました。
全国の小学5、6年生を対象としたこのプログラムは2015年度にスタートし、これまでにたくさんの子どもたちが、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、夢について考えてきました。
参加された方からは「私も夢を見つけてかなえたい。この体験を忘れないで頑張ります」「お姉さんのような、笑顔を絶やさない素敵な大人になりたい」（子どもたち）や、「夢の実現に向けて、息子の背中を押してもらうことができました」「子どもが目を輝かせている様子を見て、親子共々参加して良かったと感じました」（保護者の方）などの感想をいただいています。

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べるようになっています。
積み立てられた募金は年2回支援先団体へ寄付され、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
We Support unicef	公益財団法人 日本ユニセフ協会	水と衛生に関する支援
Save the Children	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
WFP World Food Programme wfp.org/jp	特定非営利活動法人 国連WFP協会	学校給食に関する支援
世界の子どもにワクチンを JCV	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
MEDECINS SANS FRONTIERES 国境なき医師団	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、2016年度は26ヵ所の施設を訪問しました。

訪問した施設数

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
34施設	32施設	24施設	26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

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

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
85件	82件	74件	77件

子どもたちから届いたお手紙

地域とのつながり

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。浦安市の中学生を対象に勤労観や職業観を育てるキャリア教育の一環として、2005年度から実施している「OLCグループ職場体験学習プログラム～We make Happiness～」では、テーマパークを裏で支えるさまざまな仕事を体験してもらうことで、すべての仕事がゲストのハピネスにつながっていることを教えています。
また、2007年度からは浦安市内の中学校向けに出張授業を行っています。2013年度には授業の内容を改良し、2012年度より必須化された中学1、2年生のダンス教育を支援しています。
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」

2016年9～10月に、浦安市内の中学校1年生(浦安市立浦安中学校の6クラス約230名、浦安市立入船中学校の2クラス約60名)を対象に、東京ディズニーリゾートで活躍する振付師とダンサー5名による「ダンス♪出張授業」を実施しました。
「ダンス♪出張授業」は、2012年度に完全施行された「新学習指導要領」で中学1、2年生の保健体育授業にダンス教育が必修化されたことを受け、開発したプログラムです。テーマパーク事業を営む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から、2013年度から実施しています。
授業では、振付師とダンサー計5名が、体育教師へのダンスステップのレクチャー、見本演技や生徒へのダンスステップの指導、校内のダンス発表会に向けての練習指導などを行いました。
今回の「出張授業」について生徒たちからは、「ダンスは初めてだったけれど、楽しいということがわかりました」「うまく踊れなくてもいいという言葉が心強かったです」「ダンスを通して、チームがひとつになりました」などの嬉しい声が聞かれました。先生からも、「プロにダンスを教えてもらえたことで、恥ずかしさがなくなり、楽しく授業に取り組んでくれました」などの感想をいただきました。

2016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～

2016年11～12月に、浦安市内の中学生（浦安市立明海中学校の2年生40名と、浦安市立日の出中学校の2年生41名）に「OLCグループ職場体験学習プログラム～We make Happiness～」を実施しました。
この体験プログラムは、文部科学省が小・中・高等学校で推進するキャリア教育に協力しているもので、2005年度より実施しています。
生徒たちは、東京ディズニーリゾート・インフォメーションセンターでのオペレーター模擬体験や、パーク内に飾られる果実のペイントなど、チームに分かれて13～14種類の仕事を体験しました。
2日間の振り返り発表で、生徒からは「裏から支える仕事でも、ゲストにハピネスを届けるという想いは変わらないことがわかった」、「ありがとうと言われたときの嬉しさ、やり切ったときの達成感など、仕事はたいへんなことだけではないと感じた」、「明日からどんな些細なことでも気を抜かずに取り組んでいきたい」などの声が聞かれ、先生方からは「この2日間で、生徒が目に見えて成長するところを見ることができました。机の上では学べない大きな経験になったと思います」などの感想をいただきました。

2016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、2001年度から毎年、浦安市の成人式の会場としてテーマパークをご利用いただくなど、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。2016年度は「みんなであそぼう2016～笑顔いっぱい！夢いっぱい！～」（8月）、「浦安フェスティバル」（9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も実施しています。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。株式会社ミリアルリゾートホテルズでは、使用済みのロウソクを浦安市の福祉センターに寄付し、販売用の手作りロウソクとして再利用してもらう取り組みを行っています。

「みんなであそぼう2016～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

東京ディズニーリゾート関連

浦安フェスティバル(9月)

浦安市成人式への協力

東京ディズニーリゾート関連

2017年1月9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。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に東京ディズニーランド内の施設を利用いただいています。
東京ディズニーランドでの16回目の開催となる今回の式典テーマは「感謝～あなたは誰に伝えますか～」。
2回に分けて開催された式典には、過去最高となる1,491名の新成人が参加しました。
市長、来賓、東京ディズニーリゾート・アンバサダーからの祝辞に続いて行われた新成人の代表挨拶では、両親や恩師、仲間への20年間の感謝の言葉が述べられました。

成人式の様子

環境活動

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

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）

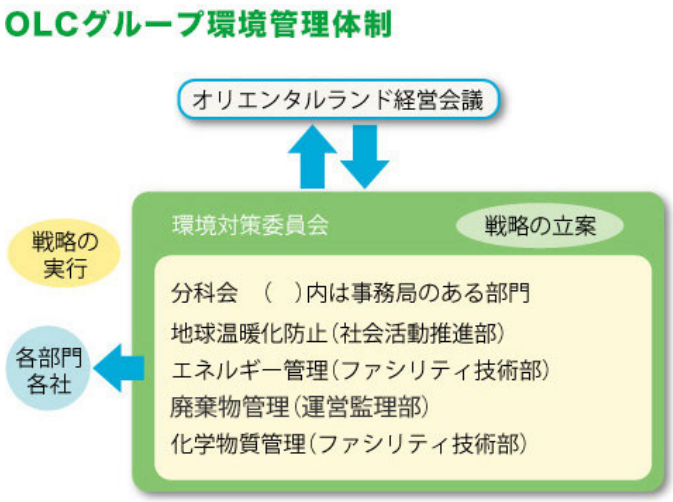
環境理念
～夢と感動を次の世代に～
「夢」「感動」「喜び」「やすらぎ」を永遠に提供し続けるために、
わたしたちは、すべての事業活動を通して、地球環境との調和を図っていきます。

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。

OLCグループ環境管理体制

OLCグループでは、環境対策を検討するための委員会を設けています。



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（＊1）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。

＊1 「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（2017年6月現在）。

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。

内部環境監査の実施

OLCグループでは、2015年度より、テーマをしぼった内部環境監査を実施しています。2016年度は、「フロン排出抑制法への対応」「廃棄物処理法への対応」を監査しました。

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

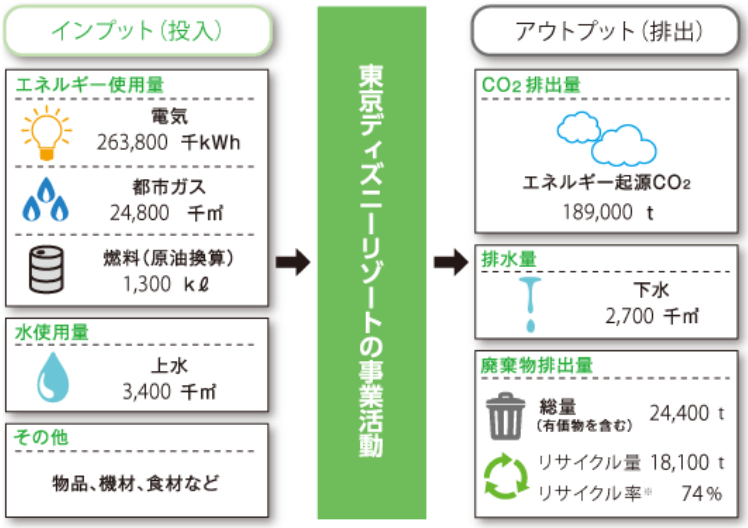
東京ディズニーリゾートの環境負荷マスバランス

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

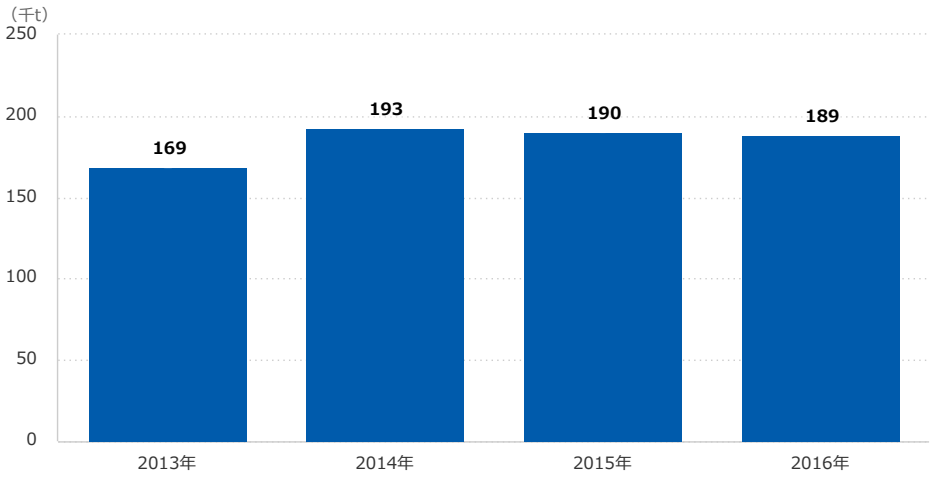
以下の図は、2016年度の東京ディズニーリゾート（東京ディズニーランド、東京ディズニーシー、ディズニーアンバサダーホテル、東京ディズニーシー・ホテルミラコスタ、東京ディズニーランドホテル、東京ディズニーセレブレーションホテル、イクスピアリ、ボン・ヴォヤージュ、ディズニーリゾートライン、舞浜アンフィシアター）の事業活動に伴う環境負荷を大まかに示したものです。このデータは、OLCグループの事業領域（テーマパーク事業、ホテル事業、その他事業）の90%以上をカバーしています。東京ディズニーリゾートの事業活動には、エネルギー管理や水処理、廃棄物管理・リサイクルなど、ひとつの街のような多様な機能が含まれています。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バランス（2016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



経年データ

インプット（投入）		2013	2014	2015	2016
エネルギー使用量	電気[MWh]	271,200	263,700	267,800	263,800
	都市ガス[千m3]	24,600	23,600	24,200	24,800
	燃料[原油換算kℓ]	1,500	1,500	1,400	1,300
水使用量	上水（千m3）	3,000	3,000	3,200	3,400

アウトプット（排出）		2,013	2,014	2,015	2,016
CO2排出量	エネルギー起源[t]	169,000	193,000	190,000	189,000
排水量	下水[千m3]	2,100	2,300	2,400	2,700
廃棄物排出量	有価物を含む総量[t]	24,700	26,000	24,700	24,400
	リサイクル量	18,300	19,400	18,400	18,100
	リサイクル率	74%	75%	75%	74%

＊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

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。

CO_2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CO_2排出量の約70%は電力使用によるものです。OLCグループでは、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（＊1）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、CO_2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、CO_2排出量の削減努力を継続しています。
OLCグループの2016年度のCO_2排出量は、203,000t（＊2）でした。

CO_2排出量の削減に向けては、中期計画を立て、数値目標を設定しています。2016年度に向けては、東京ディズニーリゾートの来園者数の変動や施設の新設・拡張などによる排出量の増加に対し、さらなる削減努力により、2016年度のCO_2排出量を2012年度の係数0.463を使用した計算で178,000tに抑えることを目標に活動してきましたが、2016年度のCO_2排出量は195,000tとなりました。
ハード面、ソフト面での削減努力により当初計画以上の削減効果は得られましたが、2013年3月よりOLCグループに加わったブライトンコーポレーションの4ホテル分の排出量の計上や、テーマパークの入園者数の増加に伴う営業時間増、テーマパーク施設への暑さ対策などにより、目標値を17,000t超過しました。この超過分については、2018年度から4年間、カーボン・オフセット（＊3）を実施し、補填していきます。
（ブライトンコーポレーション買収による移転分を除く）

今後は、2020年度までの中期目標として、2016年度のCO_2排出量を基準とし、2020年度時点で、原単位（＊4）で年平均1%削減することを目指して、CO_2削減努力（エネルギー使用の効率化）を続けていきます。

また、OLCグループでは、2014年度より、毎年2,000tのカーボン・オフセットを継続しており、2017年度は、福島県と岩手県の森林維持管理支援はじめ、東日本大震災の被災地支援を目的としたクレジット計2,000tを選択しました。

＊1 アトラクションやレストラン、ショップなどテーマパーク内で利用する冷暖房用の「熱」を、建物ごとに製造するのではなく、1ヵ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。
＊2 排出量データは、すべてエネルギー起源のCO_2です。燃料には輸送分は含みません。
東京ディズニーリゾートのCO_2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。
＊3 カーボン・オフセットとは、自らのCO_2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）することです。
＊4 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CO_2排出量（CO_2排出量÷建物延床面積）

セントラル・エネルギー・プラントの中央監視システム

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、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CO_2削減のPDCA確立に寄与しています。

＊ 2つのテーマパーク内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。

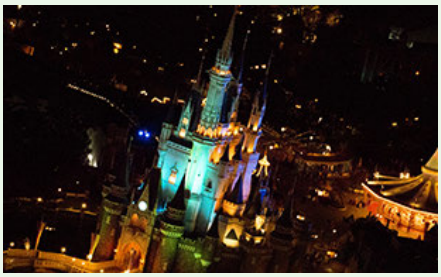
電気使用量を可視化

LED

東京ディズニーリゾート関連

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、夜のパレードの電飾、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、今後もさまざまな箇所で導入を進めていきます。なお、テーマパークにおける100W以下の一般照明用白熱電球（＊）はすべてLED化しました。また、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、24台中21台がLEDライト搭載型となっています。

＊「JIS7501：2011 一般照明用白熱電球」の100W以下に準ずるもの。



シンデレラ城を照らすライトなどにLEDを使用

夜のパレードのフロート24台中21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ヵ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

テーマパークで提供する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することができます。

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、CO_2の排出量は年間約30%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

CO_2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台の電気自動車化が、2016年度に完了しました。

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CO_2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CO_2・ 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

地球温暖化への適応

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、熱中症予防、台風や雷雨対策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2014年度から3カ年計画で取り組んでおり、2016年度は、「インディ・ジョーンズ®・アドベンチャー：クリスタルスカルの魔宮」などに扇風機を増設したほか、ハンガーステージに扇風機や送風機を設置しました。

ハンガーステージの扇風機と送風機

廃棄物を減らすために

ごみの発生抑制と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。

ごみ発生抑制の取り組み

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、一部を除きレストルームのペーパータオルを廃止し、ハンドドライヤー（＊）を設置することで、紙ごみの減量に努めています。また、東京ディズニーシーの飲食施設では、設計段階から使い捨てではない陶磁器や金属などの食器を導入し、紙ごみ、プラスチックごみの発生を抑制しています。

＊ 電力供給の状況で、節電のためハンドドライヤーを停止することがあります。

リサイクルへの取り組み

東京ディズニーリゾート関連

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。
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、2016年度には、東京ディズニーリゾート全体で約74%（＊）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。

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。

また、リサイクル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ッ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。

これからも、リサイクルとごみの適正処理を進め、循環型社会の構築に貢献していきます。

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

リサイクル率

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
74%	75%	75%	74%

水分などの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、トイレットペーパーへ
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

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

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。今後展開するすべての事業において、循環型社会の構築につながる取り組みを進めていきます。

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。

水を大切に使うために

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。
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、水を効果的に循環させることで水質を維持しています。水の入れ替えを行わず、水の補充は自然蒸発分のみとしています。
上水を利用した東京ディズニーシーの噴水は、そのまま東京ディズニーシーの水域へ流れる仕組みとしており、水域の水を補っています。

水処理施設

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

OLCグループの給排水管理体制

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。

化学物質を適正に管理するために

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。

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

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。

環境活動

生物多様性に配慮するために

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。

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）

環境活動

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、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て作成されています。

MSCIジャパンESGセレクト･リーダーズ指数

2017年、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。

MSCI日本株女性活躍指数

2017年、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。

※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。

受賞、評価等

パートタイム表彰

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2017　ダイジェスト」は、PDFファイルの形式で、OLCグループの2016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 2017 ダイジェスト」
（PDF）

「CSR情報」
（Web&PDF）

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の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財	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

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2017」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2017」の報告期間

主に、2016年度（2016年4月1日～2017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

2017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	
	株式会社ベイフードサービス	グループ内従業員 食堂の運営	

＊2017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