



2035長期経営戦略

2025年4月28日
株式会社オリエンタルランド

I. 2035年に目指す姿

II. 事業を通じた成長

III. 企業価値向上に資するOLCグループ独自の活動

IV. 人事方針、財務方針

I . 2035年に目指す姿

設立時より一貫した信念をもって経営し、人々にハピネスを創造してきた
絶えることのない人間賛歌の聞こえる広場をめざして



年齢、性別、国籍など問わず、
人と人が触れ合い、共に喜び、笑い、感動し、
その声が響き渡る空間と時間を
この地に生み出した

ハピネス創造のパイオニアとして、目指す姿を実現し、社会への貢献を果たす



2035年に目指す姿

あなたと社会に、もっとハピネスを。

2030年に目指す姿を踏襲し、将来に向けた取り組みをより強化するために、
その概念をより進化させ、改めて2035年に目指す姿を策定

OLCグループ像

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

当社グループの更なる発展と進化へ向け長期経営戦略を推進し、財務目標を達成する

2022-2024年度

2025-2029年度

2030-2035年度

2024中期経営計画
感染症流行からの
回復とチャレンジ

2035長期経営戦略

持続的成長に向けた事業構造の進化と
最適資本構成の追求による、企業価値の向上

2029年度目標

営業キャッシュ・フロー

3,000億円レベル

ROE

2024中期経営計画期間より **更に上の水準** を目指す

2035年度目標

売上高

1兆円以上

事業を通じた成長

東京ディズニーリゾート®の集客基盤の強化・活用による成長

ホテル事業

テーマパーク事業

クルーズ事業

企業価値向上に資する
OLCグループ独自の活動

① ESGマテリアリティ

② CVC活動

事業価値向上と社会課題解決

持続可能なビジネスの土台作り

人事方針

新しい価値を生み出し続ける集団への進化

財務方針

企業価値向上に向けた最適資本構成の追求

機会

- 土地と集客基盤の保有
- 海外ゲストの増加
- 新たな収益モデルの確立
- 事業価値向上と社会課題解決によるサステナビリティの向上 など

リスク

- 少子高齢化による国内市場の縮小
- 人件費や建設工事費などのコストインフレ
- 余暇の過ごし方の多様化
- 気候変動や自然災害による事業への影響の拡大 など

Ⅱ. 事業を通じた成長

クルーズ事業が加わることで、持続的成長に向けた事業構造の進化を実現する



テーマパーク事業



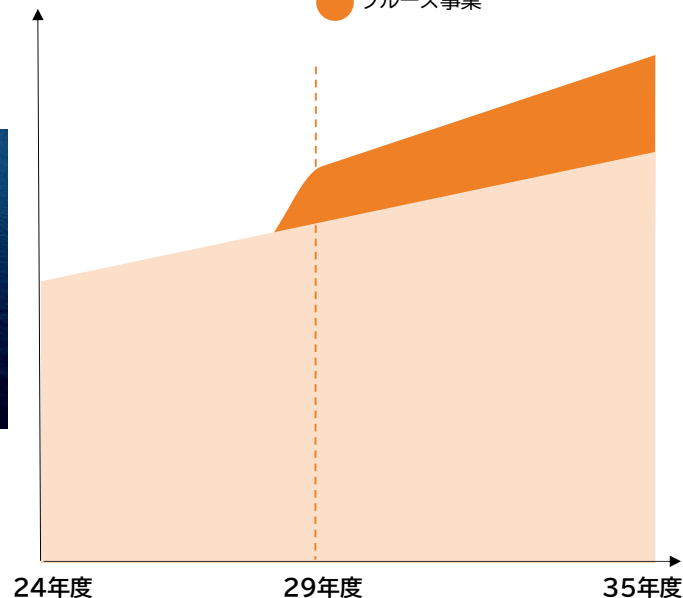
クルーズ事業



ホテル事業

売上高のイメージ

- 既存事業
(テーマパーク事業、ホテル事業、その他の事業)
- クルーズ事業



テーマパーク 事業



目指す
テーマパークの姿



世の中の想像を超える、ハピネス創造の最高峰

戦略

新たな収益モデルの確立

ベース

みずみずしい発想を活かした魅力的なパークの提供

今後のテーマパーク開発方針

東京ディズニーリゾートならではの開発による、世界中のどこにもない感動と驚きの提供

エリア刷新などの大規模開発も視野にいたしたテーマパーク用地のダイナミックな再編

アトラクション/
エンターテインメント

リニューアルや期間限定のスペシャルバージョンなどに加え、
これまでに使用していない知的財産や新しい技術の活用などにより、
テーマパークの魅力を恒常的に高めていく

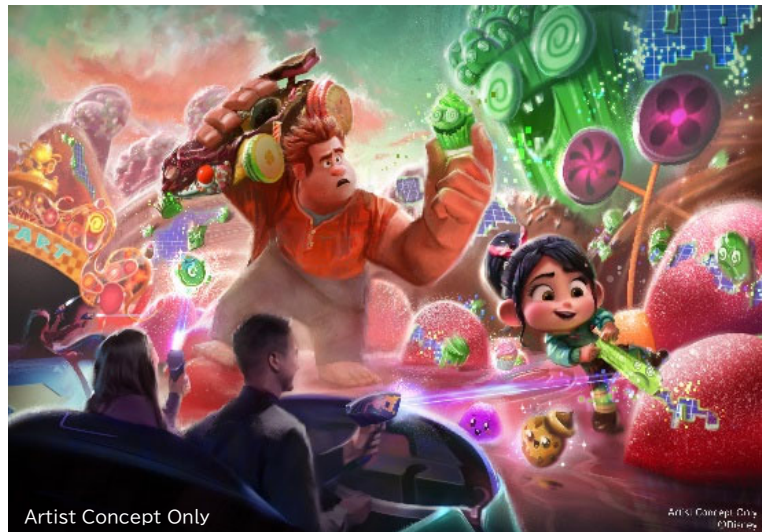
新しい体験の提供に向けた
取り組み

新しい体験につながる施設やサービスを、積極的に生み出していく

その他施設

ゲストの園内行動やニーズの変化に応じ、快適性や利便性を追求すべく
施設のリニューアルやサービスの拡充を行う

東京ディズニーランド トゥモローランドエリア内の再開発



『シュガー・ラッシュ』の世界を舞台としたアトラクション

投資額：未定 → 295億円

開業時期：2026年度以降



スペース・マウンテンと周辺エリアの一新

投資額：560億円 → 705億円に変更

開業時期：2027年

テーマパークのエリア刷新の構想イメージ



テーマパークのエリア刷新の構想イメージ



Artist Concept Only

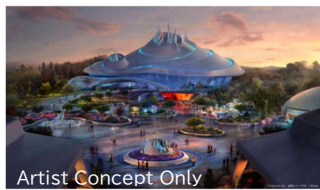
Artist concept only. 画像はイメージです。©Disney

毎年、これまでにない新たな変化感を創出し、東京ディズニーリゾートの成長を牽引

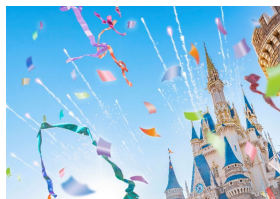
今後のテーマパーク事業のコンテンツの一例



ファンタジースプリングス通年稼働



Artist Concept Only
スペース・マウンテンと周辺エリアの一新



東京ディズニーリゾート45周年



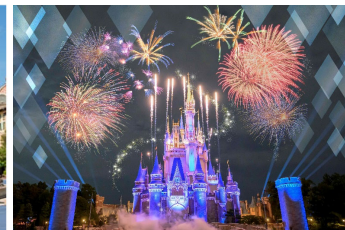
Artist Concept Only



Artist Concept Only



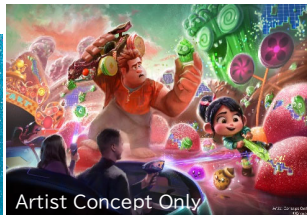
2031年度
東京ディズニーシー30周年



2033年度
東京ディズニーリゾート50周年



東京ディズニーシー25周年イベント



Artist Concept Only

『シュガー・ラッシュ』の世界を舞台としたアトラクション

盤石な集客基盤を構築し、入園者数の更なる向上を実現する

国内ゲストのファン層の拡大

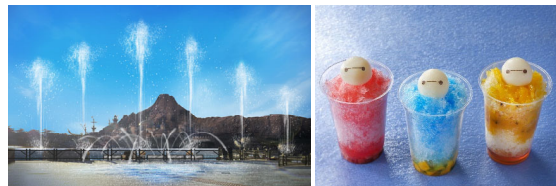
- 幼少期からのファンづくり
 - ー 子どもも楽しめるコンテンツの充足と過ごしやすさの向上
 - ー 日常的なタッチポイント創出によるロイヤリティ形成
- 新規ファンの取り込み
 - ー パークの普遍的な価値（ブランド価値）の訴求強化
 - ー 多様なディズニーの知的財産を活用したコンテンツ開発
 - ー 様々なコラボレーションの実施による関心度向上
- 年間を通じた入園者数の更なる底上げ

海外ゲストの集客強化

- 詳細化したエリア別の集客活動の強化
 - ー 訪日リピーター市場（韓国・台湾）に向けた、継続的な需要喚起
 - ー 成長エリア（北米・中国）の確実な取り込み
 - ー 高ポテンシャルエリア（東南アジアの一部）へのブランド浸透活動と市場育成
- 販売チャネルとして、OTA*との連携強化
- 東京ディズニーリゾート・バケーションパッケージは、海外ゲスト向けにプランの拡充を図る

*オンライン・トラベル・エージェント

夏にしか体験できない特別なパークを創りあげ、需要喚起を図る



パーク内体験

- スペシャルイベントやコンテンツの規模拡大
 - 暑い時期だからこそ楽しめる、散水コンテンツの展開
 - 期間限定のアトラクションのオーバーレイ
 - 過ごしやすい時間帯を中心とした、エンターテインメントショーの展開
- 快適性向上を目的とした施策の実施

魅力の訴求

- いつ誰が来ても楽しめる不変の魅力訴求に加え、若年層や東京ディズニーリゾートのファン層に向けた訴求の強化
- 様々なコラボレーション等を通じ、夏の東京ディズニーリゾートの魅力訴求を継続的に行う
- 多様なチケット券種の展開など、夏期でも来園しやすい仕組み作り

ゲストの多様なニーズに適応し、既存サービスを高度化する

外部環境も踏まえた適正価格の設定

今後の価格改定方針

- ① 外部環境
- ② 価格感応度調査
- ③ ゲストの需要動向
- ④ テーマパーク価値の向上

- 変動価格制を引き続き活用
- 現在の価格帯での構成比の変更や、価格帯自体(上限・下限の両軸)の変更も視野に検討

既存サービスの更なる魅力向上



顔数を拡大し、幅広いゲストの体験価値を高める

- 対象施設の追加
- 多様な販売方法を検討
 - 来園前にも購入できる仕組みの導入
 - それらを踏まえた適正価格の検討 など



特別感、快適さ、確実に体験できる安心感を提供する

- 販売件数を継続的に伸ばし、売上規模を拡大
 - 認知向上に向けた取り組み
 - 新しいコンテンツを活用したプランの組成 など
- 希少性の高いコンテンツの価格の見直しの実施

商品・飲食販売収入

ゲストニーズにあった商品・メニューの開発

外部環境の変化に柔軟に適応可能な、テーマパーク事業の新たな収益モデルを確立する



これまでにない手段やサービス等を大胆に開発

- 従来のテーマパーク事業のビジネスモデルの概念に捉われない新たな手段やサービス等の研究開発を推進
- 今後将来にわたって積極的に展開し、これまでにない収益源を創出

コストのインフレリスク等を見据え、
コストコントロールを抜本的に推進し、収益性の維持・向上を実現

人件費

- ・ 準社員数は引き続き20,000人程度で大幅に増やさずにコントロール
- ・ 働きがいの向上及び採用環境における競争性を維持すべく、人的資本投資を継続するため、1人当たりの人件費は向上する見込み

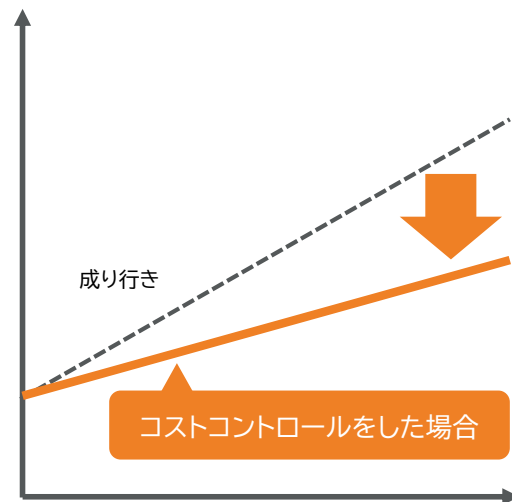
諸経費

- ・ 各活動の質の向上による、必要コストの最適化
- ・ 経営意思をより反映する予算の管理体制への抜本的な見直し

減価償却費

- ・ 開発コストや労働力を最大限効率化した開発スコープを検討し、減価償却費を最小限に抑制

コストコントロールのイメージ



ホテル 事業



レベニューマネジメントによる収入の最大化に加え、新規ディズニーホテルの増設を検討

既存の6つのディズニーホテル

6つのディズニーホテルで計3,483室を保有
ディズニーの世界観への圧倒的な没入感を強みに、
ブランド価値を高める

客室稼働率

ディズニーホテルならではの体験の拡充による
高い客室稼働率の維持

平均客室単価

レベニューマネジメントの継続による収入の最大化

+

今後の計画

客室稼働率は95%以上となっており、
更なる需要があると認識

**東京ディズニーリゾート周辺で
新規ディズニーホテルの増設を検討**

様々なカテゴリーで展開する既存のディズニーホテル

ラグジュアリータイプ



東京ディズニーシー・
ファンタジースプリングスホテル

デラックスタイプ



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

モデレートタイプ



東京ディズニーリゾート・トイ・ストーリー®ホテル
©Disney/Pixar

バリュータイプ

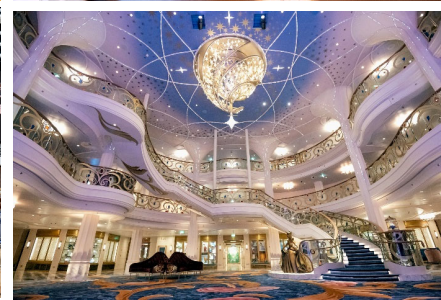


東京ディズニーセレブレーションホテル®

クルーズ 事業



40年以上、東京ディズニーリゾートを進化・成長させ続けてきた実績を誇る
OLCグループが手掛ける、全く新しいファミリーエンターテインメントクルーズ



ディズニーの魔法に満ちたクルーズ船での忘れられない旅

ショーレストラン



キャラクターとのデッキパーティ



キャラクターグリーティング



船内でのエンターテイメント



ディズニーキャラクターとの特別な体験



ディズニーの世界観が楽しめるウォータースライダー



既存事業にはない強みをもつクルーズ事業に参入し、今後の成長の新しい柱を築く

クルーズ事業に参入する意義

OLCグループの
新たな収益の柱の獲得

収益性の高い
ビジネスモデル

土地の制約を受けない

舞浜一極集中
リスクの回避

天候に左右されにくい
事業モデル

国外からの
人材雇用

テーマパーク事業を上回る収益性をもとに、当社グループを更なる進化へ導く

投資額や投資対効果のアップデート

	2024年7月発表時	2025年4月更新
投資額	3,300億円	船体 2,900億円 / 予備費 400億円 ※為替は165円/ユーロ、155円/ドル想定
投資対効果	売上高 1,000億円 営業利益率 テーマパーク事業並み	・ 通年稼働する2029年度から黒字を想定 ・ 売上高のアップサイドを精査しており、営業利益率は、就航数年後には20%台後半を目指す ・ 利益率は、償却後に一段向上する見込み ・ 為替リスク抑制のため、半分程度の金額については為替予約を実施

※ 市場調査によって稼働率と客室単価を見積もって算出

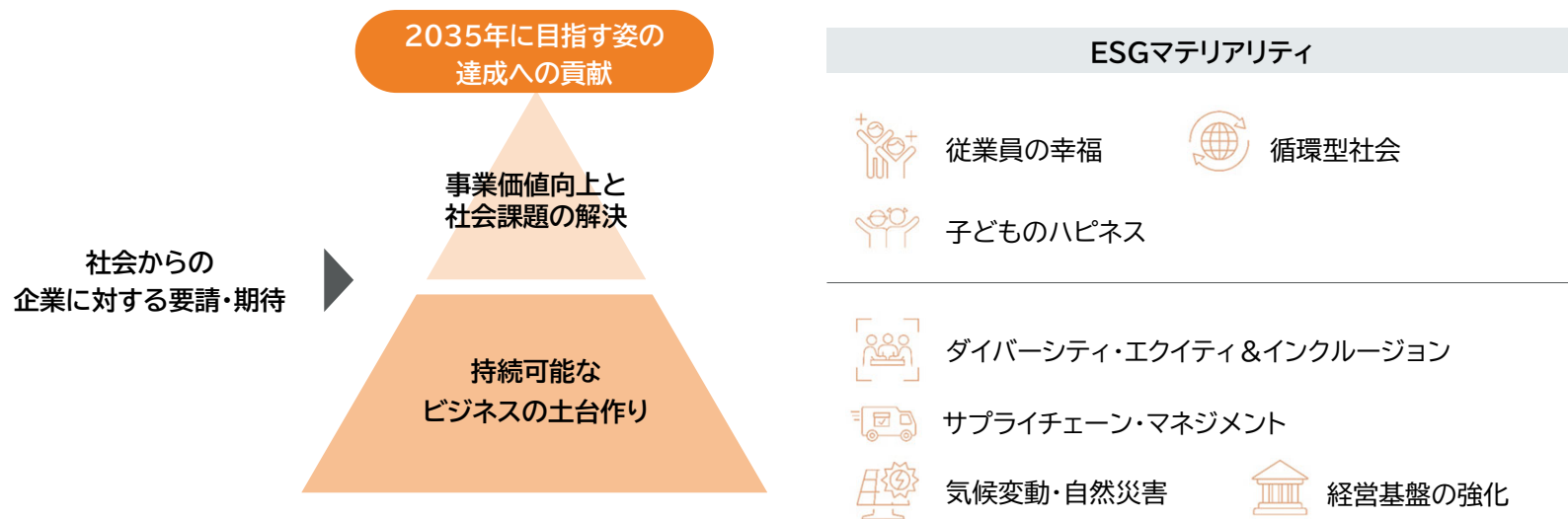


1隻目を着実に成功させた上で、2隻目の就航も検討

Ⅲ. 企業価値向上に資する OLCグループ独自の活動

ESG活動を通じた社会的価値の創出

- ESGマテリアリティを再編し、それぞれの位置付けや目的に基づいた取り組みを行う
- 事業活動における環境負荷(廃棄物・水・CO2)を出来るだけゼロに近づけていく「循環型リゾート」の取り組みも推進



CVC活動を通じた社会的価値の創出

- 投資資金枠を30億円から130億円に増額し、OLCグループの企業使命である「夢・感動・喜び・やすらぎ」に資する**新規事業の創出を目的**に活動を加速する
- OLCグループの特徴である「リアルでのオペレーション」が活きる領域を切り口とし、ベンチャー出向などの人材交流による事業伴走を通じて、新たな価値を生み出す
- 併せて、既存事業の課題解決(例:環境対応や省人化)にも貢献する

「リアルでのオペレーション」が活きる領域

×

産業領域の例



これまでの活動実績



リアルとデジタルの融合により
顧客により良い価値を届ける



 人材

 学び

 観光

ベンチャー直接投資数

19 社

1社への最大投資額

23.5 億円

ベンチャー企業への出向

累計 6 名

IV. 人事方針、財務方針

価値創造に繋がる人材力の向上と人材確保を進めることで、事業競争力を強化

新しい価値を生み出し続ける集団への進化

2035
人事方針

①価値を創出する人材力(質)が高い状態

②市場競争の中で人材確保(量)ができる状態
(人材採用力強化、定着率向上)

取り組みの
方向性

人材の成長基盤

- 多様な業務のマネジメント経験を通じ、人の力を結集しチームのパフォーマンスを最大化できる人材を育成
- 職種ごとの特性・内外環境を踏まえた人事制度を再設計

組織力

- エンゲージメント向上に向けた課題の見える化と組織ごとの自律的改善の仕組み化
- 対話を基盤とした組織文化を構築し、関係強化に繋げ、組織と個人の力を最大限に引き出す

働く安心感

- 職場施設の環境改善
- 内外環境を踏まえた継続的な処遇改善
- 多様な働き方の推進により、働く安心感を確保

企業価値向上に向けた最適資本構成を追求することで、 ROEは2024中期経営計画期間より更に上の水準を目指す

規律ある財務レバレッジの活用

- 自己資本比率は現在の格付けレーティングを維持できる水準を下限とする
- 手元資金は、2,500億円程度(数か月分の運転資金・災害リスク対応資金)を目途として確保することに加え、成長投資・設備投資の支払余力を確保

株主還元の強化

- 安定配当を継続
- 自己株式の取得
- 配当性向の向上を目指し、2035年までに30%の水準とする
- 株主優待制度の拡充

資本コストの低減

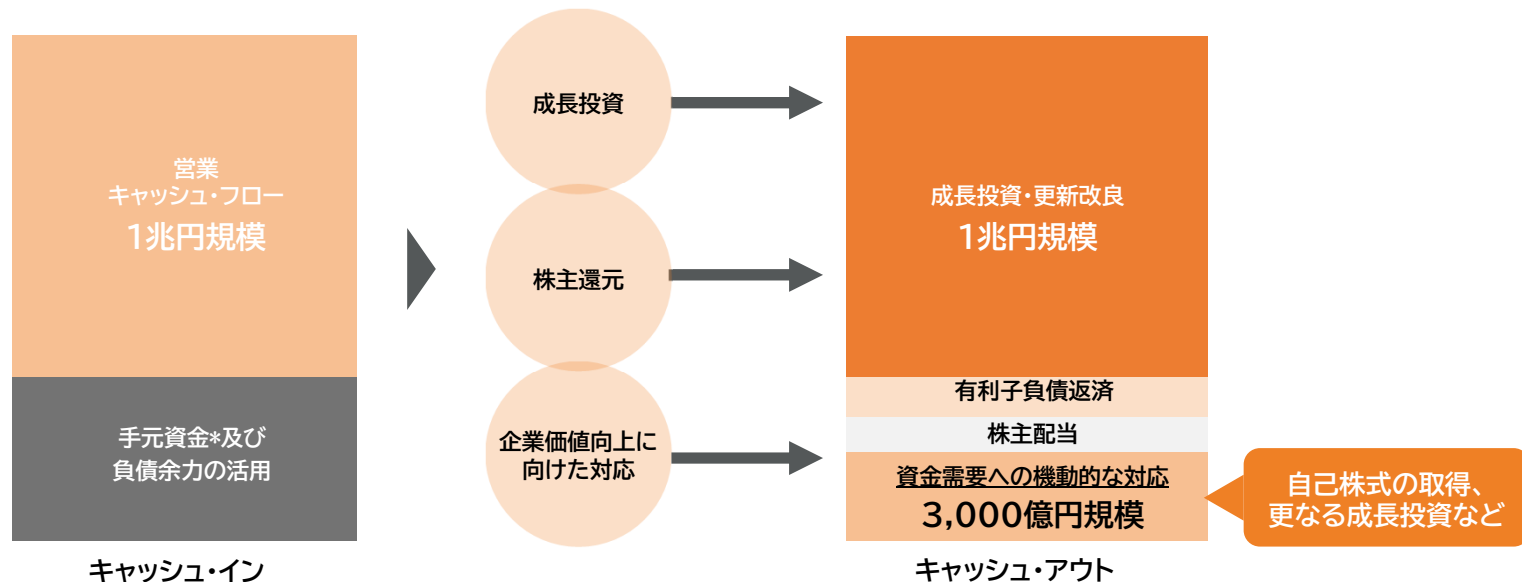
- 既存事業に加えクルーズ事業に参入することで、安定的な収益拡大を図る
- 営業キャッシュ・フローに加えて、手元資金*及び負債余力を活用し、成長投資や自己株式の取得などをおこなう
- サステナビリティ経営の推進、IR活動の強化

当社株式の放出があった場合の対応

- オーバーハングについて課題意識がある
- 当社株式の放出に対しては事前に把握し、最善の方法をとれるよう進める

キャッシュを成長投資に優先的に配分しつつ、機動的な自己株式の取得など、
企業価値向上に向けた対応を着実に行う

5カ年キャッシュ・アロケーション(2025年度～2029年度)



あなたと社会に、もっとハピネスを。



Appendix

	ESGマテリアリティ	2035年ありたい姿	SDGsへの貢献
S	従業員の幸福	従業員が心から誇れる企業であり続けるために、仕事のやりがい(働くことによって得られる達成感)の向上と働きやすさ(社内環境や制度)の整備により、従業員が働く喜びを感じながら新しい価値を生み出し続けます。	
	子どものハピネス	未来をひらく子どもたちの夢や心を育むことで、事業と社会の豊かな未来を実現します。	 
	ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン	人権ならびに従業員・顧客の多様性を尊重する取り組みを実施することで、誰もが自分らしく働き、自分らしく楽しめる環境を維持し続けます。	  
	サプライチェーン マネジメント	お取引先に対するエンゲージメントの強化および持続可能な原材料調達などの取り組みによって、持続可能なサプライチェーンを実現します。	
E	気候変動・自然災害	2050年温室効果ガス排出量ネットゼロをめざし、気候変動の緩和・適応への対応、および、水資源の適切な管理を含めた生物多様性の保全を行うことで、事業と社会の持続可能性を高めます。	
	循環型社会	投入資源量を低下させながら、分別強化によるリサイクル率向上と廃棄物削減によって社会への環境負荷を低減し、当社ならではの資源循環型の事業モデルを実現します。	  
G	経営基盤の強化	各種法令および社会からの要請であるコーポレートガバナンス・コードに適切に応え続けるとともに、次世代を担う人材を育成し企業価値を高め続けられる体制を構築します。	

2024KPI		従業員の「働きがい」の向上に向けた取り組みの拡充
振り返り	創造する人材の育成	- エンゲージメント調査の導入、組織ごとの働きがいの見える化と各組織のアクション体制構築に向けた仕組みづくり、施策の実施 - 社長と従業員、上司と部下、同僚同士など社内の対話機会の設定によるエンゲージメント向上 - 従業員ひとり一人の自立的な活躍を実現するためのキャリア支援施策・自己啓発支援施策の実施
	多様な人材の活躍	- 雇用区分に応じた両立支援制度の拡充 - 同性婚、事実婚の配偶者をパートナーとした福利厚生制度の拡大 - オンステージを含めた障がい者の職域の拡大、採用強化
	生き生きと働ける環境整備	- テーマパークオペレーション社員、準社員の役割の明確化と、役割発揮のための評価・グレードの見直し・再編 - キャスト向けのイベントなど、キャストとしての誇りや働く楽しさを感じる施策の実施 - 快適に働ける環境の整備のためのデジタル環境の整備、バックステージ施設の改修 - 心と体の健康プロジェクトの発足、啓発強化のための周知や社内施策の展開 - 基本時給および賞与支給方針の見直し
ありたい姿	従業員が心から誇れる企業であり続けるために、仕事のやりがい(働くことによって得られる達成感)の向上と働きやすさ(社内環境や制度)の整備により、従業員が働く喜びを感じながら新しい価値を生み出し続けます。	
2030KPI	「エンゲージメント調査」総合スコア:71(OLCグループ)	
2027KPI*	「エンゲージメント調査」総合スコア 2024年度より向上(OLCグループ) ※総合スコアに影響が大きい以下の項目スコアを毎年度向上 ●職務 :職務における能力発揮と自己効力感 ●自己成長 :仕事を通じた達成感と成長実感 ●人間関係 :パークオペレーションにおける最前線のキャストと上司とのコミュニケーション時間の創出 ●環境 :職場施設の環境、処遇の納得感、働き方などの衛生要因への満足度など、働く安心感の確保	
2027年までの活動計画	【実態把握】 エンゲージメント調査の定期実施、エンゲージメント調査結果を活用した現状分析と課題特定 【実態づくり】 「対話」の促進(風土醸成)に向けた、取り組みの検討、実施 従業員が一歩踏み出せる、エンゲージメントの高い組織づくりに向けた、各組織主体の取り組みのサポート 働く安心感の確保に向けた施策の検討 (職場施設の環境改善、両立支援の拡充、多様な働き方強化、処遇の改善、心と体の健康支援) 【実感づくり】 従業員の実感の向上に向けた発信 (社内報での各取り組みの周知など)	

2024KPI	心豊かな子どもを育てる活動や未来をひらく子どもたちを支える活動の拡大
振り返り	2024KPI、2026KPIを策定 - 未来をひらく子どもたちを支援する取り組みを実施 2023年度:“Smiles for Tomorrow”、千葉県内の児童養護施設等へパーク内商品の寄贈などの実施 2024年度:アトモスフィアショーへの子ども参加体験機会の創出や、全国で実施した「東京ディズニーリゾートスペシャルパレード」への子ども参加施策などの実施 「一般財団法人 オリエンタルランド子どものハピネス財団」を2024年7月に設立
ありたい姿	未来をひらく子どもたちの夢や心を育むことで、事業と社会の豊かな未来を実現します。
2030KPI	更新 2027KPIまでの活動を進化させ、子どもたちをさまざまな角度から支援する
2027KPI	子どもたちが幸せな気持ちを抱いたり、子どもたち自身がなりたい姿/ありたい姿を実現することを支援する活動の実施
2027年までの活動計画	【東京ディズニーリゾート】 子どもも楽しめるコンテンツの充足と過ごしやすさの向上など、長期経営戦略に則った取り組みを推進 【社会貢献】 既存活動のブラッシュアップ(職場体験、ダンス出張授業など) 【クルーズ】 ファミリーエンターテインメントクルーズという当社ならではのレジャーを通じた、子どもたちの夢や心を育む取り組みの実施 2025年度より東京都連携協定での活動などを実施予定

2024KPI	人権	・ 11の重要人権課題と「従業員」「サプライチェーン」「顧客」の3つの領域でギャップ分析を実施し、脆弱なライツホルダーに対する取り組みが不足している点の洗い出しを行う ・ 持続可能に人権施策を推進していくための社内体制を構築する
	多様性 (顧客・従業員)	・ 多様性に関するガイドラインを配布した従業員の割合100% ・ 既存施設、サービスのギャップ分析と対応計画の策定および実行
振り返り	人権	・ 「OLCグループ人権に関する基本方針」改定 ・ 重要人権課題と従業員、取引先、顧客の領域でギャップの洗い出しを進め、2024年度までのロードマップ策定
	多様性 (顧客・従業員)	・ 「ダイバーシティ&インクルージョン ハンドブック」を作成、全従業員へ配布・対話を実施 ・ 障がいに関する展示会など社内での啓発活動の実施
ありたい姿	人権ならびに従業員・顧客の多様性を尊重する取り組みを実施することで、誰もが自分らしく働き、自分らしく楽しめる環境を維持し続けます。	
2030KPI	人権の尊重	更新 特定した重要人権課題に対する人権デューデリジェンスの高度化と、グループ会社の人権デューデリジェンスの拡大
	顧客の多様性の尊重	多様性を尊重した活動ができる仕組みの構築
	従業員の多様性の尊重	多様性が尊重され、あらゆる人が活躍できる環境の構築
2027KPI	人権の尊重	・ ギャップ分析を踏まえた重要人権課題の見直し、新たな重要人権課題の脆弱なライツホルダーに対する是正と救済、予防的措置の実施 ・ 「従業員」「顧客」「取引先」の領域における人権デューデリジェンスの継続、およびグループ会社の人権デューデリジェンスの開始
	顧客の多様性の尊重	・ 「ダイバーシティ&インクルージョン ハンドブック」改訂版の発行、学習機会を提供した従業員の割合：100% ・ 多様性を受け入れ、行動ができる従業員の割合：2025年度中に確定
	従業員の多様性の尊重	・ 女性管理職比率：25%（オリエンタルランド単体） ・ 男性育休取得率：95%（オリエンタルランド単体）

2027までの 活動計画	人権の尊重	・「従業員」「顧客」「取引先」の領域について、人権デューデリジェンスのプロセスを回しながら、必要な対応を実施する ・重要人権課題ごとに、脆弱なライツホルダーに対して不足する取り組みへの対応を順次進める
	顧客の多様性の尊重	・「ダイバーシティ&インクルージョン ハンドブック」発行に際し、インプットに加えてアウトプットの時間を設けることで従業員への浸透を強化する ・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの啓発をあらゆる階層に対して複層的に行うことで、事業活動に多様性を反映できる素地を拡大する
	従業員の多様性の尊重	【ジェンダー】 両立支援の拡充や、キャリア支援の実施 【障がい】 法定雇用率の達成と職域の拡大 【言語・文化】 外国人の雇用環境の整備に向けた検討 【高齢者】 年齢に関わらず生き生きと働ける環境整備 【性的マイノリティ】 継続的な啓発、施設面の対応

2024KPI	お取引先との エンゲージメント	・ 重要なお取引先へのエンゲージメント100% ・ 管理する品目と範囲／対応方向性	
	人権・環境リスクが 高い品目への対応	パーム油	テーマパーク飲食施設で使用しているポップコーンオイルを持続可能性に配慮したパーム油に切り替え
		シーフード	一部持続可能性に配慮したシーフードに切り替えを検討
		木材	環境配慮設計の中で木材に関する仕様の策定
		紛争鉱物	取引先への確認を含む紛争鉱物の対応方法を策定
		テキスタイル	環境負荷の少ないテキスタイルの調達に向けた方針を策定
		紙	「紙の調達に関するガイドライン」に基づくお取引先への周知、主要なお取引先への調査の継続実施
振り返り	お取引先との エンゲージメント	「OLCグループ調達方針」の策定、および「OLCグループお取引先行動指針」「自主調査リスト(新名称セルフアセスメントシート)」を改訂し、重要なお取引先へのエンゲージメントを実施	
	人権・環境リスクが 高い品目への対応	パーム油	テーマパーク飲食施設で使用しているポップコーンオイルをRSPO認証パーム油(マスバランス)に 切り替え完了
		シーフード	一部持続可能性に配慮したシーフードに切り替え完了
		木材	持続可能な原材料調達に関する内容を、木材仕様書へ追記
		紛争鉱物	改定版「OLCグループお取引先行動指針」に紛争鉱物に関する方針を追記
		テキスタイル	環境負荷の少ないテキスタイルの調達に向けた方針を策定
		紙	「紙の調達に関するガイドライン」の内容を「OLCグループお取引先行動指針」に組み込みお取引先への周知、主要なお取引先への調査の実施

ありたい姿	お取引先に対するエンゲージメントの強化および持続可能な原材料調達などの取り組みによって持続可能なサプライチェーンを実現します。		
2030KPI	お取引先とのエンゲージメント	一次サプライヤーへ「調達方針」「OLCグループお取引先行動指針」の周知と承認100%	
	人権・環境リスクが高い品目への対応	社内で特定した品目について持続可能な原材料調達100%	
2027KPI/ 2027年までの 活動計画	お取引先とのエンゲージメント	- 重要なお取引先へのインタビューまたは監査実施率100% - セルフアセスメントシート回答結果をもとにした、リスク懸念のあるサプライヤーへの是正支援実施100%	
	人権・環境リスクが高い品目への対応	パーム油	原材料として調達するパーム油を持続可能性に配慮されたものへ切り替え
		シーフード	原材料として調達する一部を持続可能性に配慮されたものへ切り替え
		木材	持続可能な木材調達の運用
		紛争鉱物	責任ある鉱物調達の実現に向けて、お取引先へ「OLCグループお取引先行動指針」に承認頂いている
		テキスタイル	テーマパーク商品施設で販売するTシャツの原材料を持続可能性に配慮した調達へ切り替え
		紙	テーマパーク施設で取り扱う紙の一部を持続可能性に配慮されたものへ切り替え

2024KPI	再生可能エネルギー調達	CO2削減量： 78,000t
	省エネ活動	社内システム(見える化)更新
	環境配慮設定の導入	自社ガイドライン策定
	再生可能エネルギーの創出	太陽光発電設備等の検討・導入
	車両・機械・設備の投資・更新	環境配慮型の検討・導入
	スコープ3	次期中期経営計画に向けた目標設定
	強靱性強化	TCFDフレームに即した情報開示の開始
振り返り	再生可能エネルギーの調達	数値は集計中
	省エネ活動	エネルギー・マネジメント・システムを用いた省エネルギー活動を推進
	環境配慮設計の導入	環境に配慮した設計の自社ガイドラインを策定
	再生可能エネルギーの創出	自社敷地内に太陽光パネルを増設
	車両・機械・設備の投資・更新	テーマパークで使用する一部車両をEV化
	スコープ3	2027年度までのスコープ3の目標策定
	強靱性強化	TCFDへの賛同、シナリオ分析に着手
	水	水の目標設定と振り返りの実施
	生物多様性	生物多様性の目標設定と振り返りの実施

ありたい姿			2050年温室効果ガス排出量ネットゼロを目指し、気候変動の緩和・適応への対応、および、水資源の適切な管理を含めた生物多様性の保全を行うことで、事業と社会の持続可能性を高めます。
2030KPI	スコープ1,2		温室効果ガス排出量：2024年度比42%削減
	スコープ3		温室効果ガス排出量：2024年度比25%削減（対象：カテゴリー1,2）
	適応		2027年度までに作成
	水		2027年度までに作成
	生物多様性		環境アセスメント後、リスク・影響に鑑みて作成
2027KPI	スコープ1,2	更新	スコープ1：ガス使用量の削減、燃料の変更などを検討・実行している状態 スコープ2：2024年度実績確定後策定
	スコープ3	更新	スコープ3排出量：2024年度比5%削減(対象：カテゴリー1,2)
	適応		適切な暑さ対策の実施、顕在化している豪雨、暴風等への対策の実施
	水		上水取水量：2024年度比1%削減
	生物多様性		TNFDフレームワークに即した開示

2027年までの 活動計画	スコープ1	・ セントラル・エネルギー・プラント熱源更新 ・ ジェネレーター、ボイラーにおける更新計画の立案 ・ エンターテインメント、アトラクション関連機器の電動化 ・ 社用車のEV化導入準備 ・ 厨房のオール電化など厨房用設備の電化検討 ・ モノジェネレーションシステムの運用見直し検討
	スコープ2	・ 再生可能エネルギー調達(年度ごとに目標設定) ・ 太陽光発電設備の検討、導入 ・ 非化石証書の他、オフサイトPPAなどのスキーム検討 ・ 太陽光発電以外の再生可能エネルギーの検討
	スコープ3	・ 重要取引先とスポンサー企業を対象に温室効果ガス排出量のデータ収集を実施
	適応	【夏期のパーク運営の方針定義】 ・ ハード投資基準の明確化、対策が必要な箇所や手段の見える化(3年程度のロードマップ化)、段階的に対策を推進 ・ ハード投資できない箇所に対する遮熱環境の促進及び水分補給環境の充足 ・ 労働力の担保に向けた取り組みの方向性の検討と着実な実行、実施した対策や効果の振り返り
	水	・ 節水型設備導入や再生水の利用拡大の推進 ・ 2030KPI設定に向けた検討
	生物多様性	・ 2025年度 リスク評価 ・ 2026年度以降 取り組みの方向性の決定

2024KPI	食品ロス	2019年度比22.5%削減
	使い捨てプラスチック	2018年度比10.5%削減
	製品・サービス・資源の省資源化	2018年度比4.4%削減
	水資源の有効活用	次期中期経営計画に向けた目標設定
	自然共生社会への貢献	次期中期経営計画に向けた目標設定
振り返り	食品ロス	- 数値は集計中 2024年より生ごみ処理機を使用し、削減目標の達成に向けて取り組みを推進
	使い捨てプラスチック	- 数値は集計中 - ウッドカトラリーの使用拡大、新カトラリー導入によるプラスチック削減 - ビールの紙製カップをアルミ製に変更(一部レストランにて実施)やリサイクルの促進
	製品・サービス・資源の省資源化	2018年度比4.4%削減の目標を達成 - テーマパークでの紙媒体の配布ツールの廃止、お土産袋の通年デザイン化による切り替えロス削減 - テーマパークにて廃棄予定のキャストコスチュームを使用した商品をアップサイクル - 植栽乾燥チップ化
	水資源の有効活用	マテリアリティを「循環型社会」から「気候変動・自然災害」へ移行
	自然共生社会への貢献	“自然共生社会への貢献”を“生物多様性”に変更し、マテリアリティを「循環型社会」から「気候変動・自然災害」へ移行

ありたい姿	投入資源量を低下させながら、分別強化によるリサイクル率向上と廃棄物削減によって社会への環境負荷を低減し、当社ならではの資源循環型の事業モデルを実現します。		
2030KPI	入口	投入資源量を減らしながら、再生可能資源を用いる	新規 使い捨てプラスチック： 2016年度比総量(重量)25%削減(OLCグループ)
	出口	入口・循環の取り組みを進めることで、焼却・埋立処分量を削減する	更新 焼却・埋立処分量： 2016年度比13%削減(OLCグループ)
	循環	分別強化とゴミ中継施設の改修の連動によってリサイクル率を向上する	リサイクル率： 80%(OLCグループ)
2027年KPI	2024年度実績確定後に策定		
2027年までの活動計画	2024年度実績確定後に策定		

2024KPI	・ 社外取締役の取締役会出席率80%以上 ・ 取締役会の実効性評価、適正評価と改善の実施 ・ コーポレートガバナンス・コード： オールコンプライ ※コーポレートガバナンス・コードの改定に確実に対応	
振り返り	・ 業績連動報酬の導入 ・ 独立社外取締役を1/3以上選任 ・ 指名・報酬委員会(任意設置)の構成員に、独立社外取締役を過半数選任 ・ 社外取締役の取締役会出席率80%以上達成	
ありたい姿	各種法令および社会からの要請であるコーポレートガバナンス・コードに適切に応え続けるとともに、次世代を担う人材を育成し、企業価値を高め続けられる体制を構築します。	
2030KPI	コーポレートガバナンス・コードの遵守	各種コーポレートガバナンスコードが遵守できており、変化に柔軟に対応し、成長していける状態になっている
	次世代経営人材の育成	新規 人材プール確保に向けた体制が構築でき、サクセッションプランの実現に繋がられている
2027KPI	コーポレートガバナンス・コードの遵守	・ 社外取締役の取締役会出席率： 80%以上 ・ 取締役会の実効性評価： 適正評価と改善の実施 ・ コーポレートガバナンス・コード： オールコンプライ
	次世代経営人材の育成	新規 経営人材育成サイクルの運用や育成プログラムを実施し、経営人材の確保を進められている
2027年までの活動計画	コーポレートガバナンス・コードの遵守	・ コーポレートガバナンス改善に向けた情報収集
	次世代経営人材の育成	・ 育成サイクルの運用 ・ 階層に応じた複層的な育成プログラムの展開



株式会社オリエンタルランド 経理部IRグループ

www.olc.co.jp

注意事項:

本資料は、OLCグループの業績及び今後の経営戦略に関する情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資勧誘を目的としたものではありません。

本資料にて開示されているデータは、発表日現在の判断や入手可能な情報に基づくものです。当社グループの事業は、顧客嗜好・社会情勢・経済情勢等の影響を受けやすい特性を持っているため、本資料で述べられている予測や見通しには、不確実性が含まれていることをご承知おきください。

テーマパーク入園者数については単位未満を四捨五入、財務データについては単位未満を切り捨てて記載しています。

本資料の転載はご遠慮ください。