

# サステナビリティマネジメント

## サステナビリティ推進体制

当社は、2022年に「サステナビリティ方針」を制定し企業活動の中核としてサステナビリティ経営を推進しています。

目標数値や取り組みの進捗を管理することを目的に、取締役会諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置。委員会は、代表取締役社長を委員長として、委員の3分の1以上を社外の有識者から選任し、取締役会から諮問を受けた内容について協議、答申します。

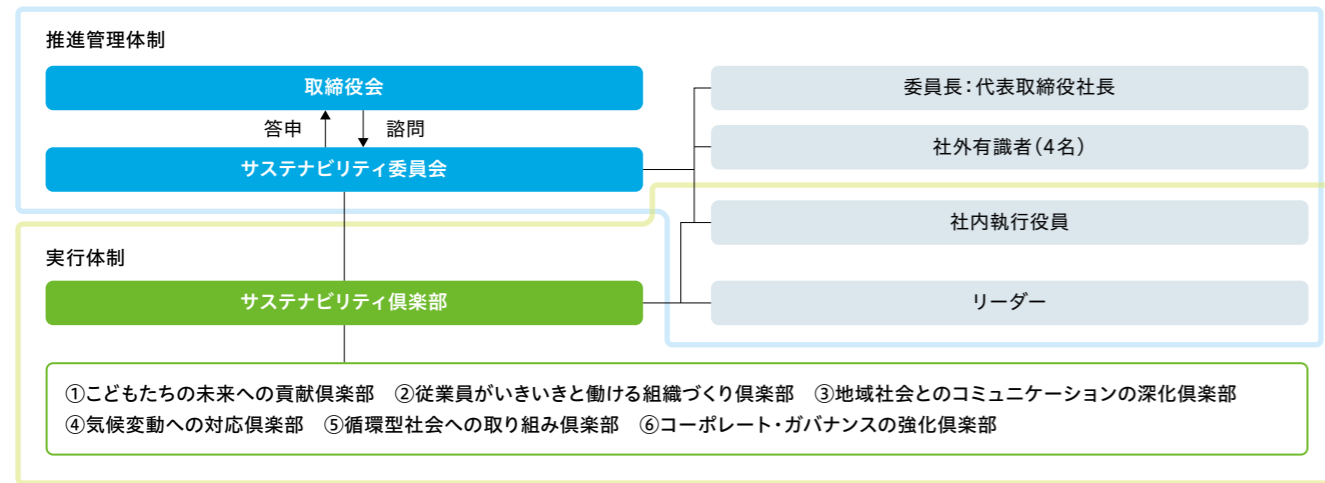
「サステナビリティ委員会」の下部組織として、特定したマ

テリアリティごとに部署横断型チーム「サステナビリティ倶楽部」を設置し、具体的な取り組み内容を検討・実行しています。各倶楽部は、次世代を担う人材をリーダーとして活動し、具体的な指標と目標を設定し取り組みを進めています。

今後、持続可能な社会への貢献と企業価値向上を実現する企業を目指し、サステナビリティ経営の実効性を高めていきます。

▶ **サステナビリティ方針**  
<https://www.fantasy.co.jp/company/sustainability/sustainabilitypolicy/>

### サステナビリティ推進体制図



## サステナビリティ委員会での主な議題(2022年度)

開催日時	主な議題
2022年 5月16日	当社マテリアリティごとの「ありたい姿」「目標」「取り組み内容」について
2022年 7月11日	公表する「目標」「取り組み内容」の決定・TCFD提言に沿った情報開示について
2022年12月13日	公表した「目標」「取り組み内容」の進捗について

## マテリアリティ(重要課題)の特定プロセス

1 課題の抽出	マテリアリティの特定にあたり、SDGsやグローバルリスクレポートなどを参考に、将来のメガトレンドを踏まえつつ、社会課題を洗い出しました。そのうえで、事業活動におけるリスク及び機会の観点で課題の絞り込みを行い、自社にとっての重要な社会課題の抽出を行いました。
2 ステークホルダーにとっての重要性	ステークホルダーにとっての重要性において、参考指標には、グローバル・コンパクトの10原則、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)、DJSIやFTSEなどのESG評価項目などから整理しました。また、自社の事業活動において重要と考えるビジネスパートナーや競合他社などの情報も参考にしました。
3 企業にとっての重要性	各社会課題について、機会とリスクの両面から、経営層個々人が自社にとっての重要性を評価しました。その結果をもとに、経営層でディスカッションを行い、主要な6テーマに分類しました。
4 重要課題の決定	取締役会による承認を経て、自社で優先的に取り組むべき社会課題を「重要課題」として決定しました。決定後、重要課題の実行・進捗管理のために体制を設置し、各課題ごとの目標(KPI)の設定と、取り組み内容の検討を行いました。

## マテリアリティ(重要課題)

マテリアリティ	長期目標 (2050・2040年)	中期目標 (2030年)	取り組み
S	子どもの未来への貢献	未来の社会を作ることでもたちの権利を守り、一人でも多く“えがお”で、未来を夢見て生きられる社会	子どもの“えがお”をひろげる新たな機会の創出 「安全・安心」にあそべる店舗・遊戯機械・遊具の拡大 一人でも多くの子どもにあそび・まなびを届ける事業の推進 社会課題についてあそび・まなびができる機会づくり お客さまとともに、子どもの権利を守る活動を支援
	従業員がいきいきと働ける組織づくり	すべてのファンタジーピープルが仕事もあそびも夢中になれる会社	ダイバーシティの推進(多様な価値観を活かすための教育・お互いを知る場づくり) 働き方の改革 ファンタジーピープルいきいき度: 75% <small>※いきいき度=サーベイ項目のうち、「働きがい」「働きやすさ」「成長」に関する項目の平均肯定回答率</small>
	地域社会とのコミュニケーションの深化	たのしさとふれあいの場の提供を通じて、“えがお”あふれる地域社会	社会福祉施設への訪問 社会福祉施設の子どもたちのご招待会の実施 地域の子どもたちのお店づくり
E	気候変動への対応	定量目標 2040年 店舗で排出するCO <sub>2</sub> 等の総量ゼロを目指します 定性目標 未来の子どもたちのために「あたりまえ」を見直し、地球とみんなが“えがお”になる社会	国内外店舗での社会貢献活動のべ累計実施回数12,000回 Scope 1・2におけるCO <sub>2</sub> の削減 Scope 3におけるCO <sub>2</sub> の削減(新設) 環境についてあそび・まなびができる機会の提供 気候変動によるリスク・機会への取り組みの推進
	循環型社会への取り組み	「ゴミ減らそ!もっ回使える?再生しよう!」をみんなで育む社会	お客さまとともに“ゴミ”減らそ!の取り組みの推進 カプセル(カプセルトイ用)のリユース・リサイクル 店舗で廃棄されるプラスチック*総量30%削減(2019年度比) <small>※主要5種</small> 店舗で不要になった遊戯機械の廃棄率10%未満 店舗で廃棄(発注)するプラスチック備品の削減 遊戯機械のリサイクル率の向上
G	コーポレート・ガバナンスの強化	ステークホルダーと信頼を築き、ファンタジーピープルを守り、持続的成長できる会社	コーポレートガバナンスコードの実践体制の強化 コンプライアンス研修の実施(国内・海外) 海外子会社のガバナンスの強化 人権デュー・ディリジェンスの実施

※国内外表記以外は、国内事業のみの目標・取り組み  
 ※一部開示内容の修正を行いました

# 社会

## 子どもたちの未来への貢献

中期(2030年)目標	取り組み内容	2022年度目標	2022年度評価・実績
子どもたちの “えがお”をひろげる 新たな機会の創出	「安全・安心」にあそべる店舗・遊戯機械・遊具の拡大	店舗・遊具の安全基準の整備	△ 全部署分の棚卸まで完了
	一人でも多くの子どもにあそび・まなびを届ける事業の推進	店舗のユニバーサルデザイン化に向けた課題抽出完了	○ お客さまアンケートによる課題抽出完了
	社会課題についてあそび・まなびができる機会づくり	環境社会課題について学べる新業態の展開	○ 2023年3月に「ちきゅうのにわ」をオープン
	お客さまとともに、子どもの権利を守る活動を支援	国内外7カ国統一での「子どもの権利を守る寄付」の実施	△ 2023年度実施に向けて、各国支援団体の決定完了

### 「安全・安心」にあそべる 店舗・遊戯機械・遊具の拡大

#### 店舗や運営面の安全基準の整理

子どもたちに、より快適で「安全・安心」なあそび場を提供することを目的に、子どもの安全・安心に関する基準整備を進めています。2022年度は今ある店舗や遊具・遊戯機械の安全基準を確認・評価しました。また、健常者だけでなく障がいのあるお子さまも安心して遊べる店舗づくりを目指し、2022年10月、キッズーナ大宮(埼玉県)にご来店のお客さまにアンケートを実施しました。アンケートから見えてきた様々な課題について、今後店舗のオープンや活性化において、ハードとソフトの両面から改善を進め、誰もが安全に、安心して楽しめる店舗を広げていきます。



車いすの方も座って遊べる砂場(2023年度新店「ちきゅうのにわ」に導入)

### 一人でも多くの子どもに あそび・まなびを届ける事業の推進

#### 「ララゆめ」の実施

子どもたちに夢を持つことの大切さと、夢を叶える喜びを伝え、一人でも多くの子どもが夢を持ち続けられる社会を目指して2003年からスタートした「ララゆめ(ララちゃんが夢をおてつだいします!)」。2022年度は第32弾として7歳のお子さまの「競馬の実況をしたい!」という夢を叶えるお手伝いをしました。事前にプロのアナウンサーとの勉強会を実施し、ポイントを教わったうえで、競馬場での実況に挑戦。緊張しながらも、無事に競馬実況を終えました。2023年度は、「ララゆめ」誕生20年目を記念し、イオングループ各社の協賛のもと20人の子どもたちの夢を叶える計画です。



アナウンサーによる事前指導の様子



競馬場での実況に夢中

### 世界こどもの日に国内外各店舗での無料招待を実施

11月20日は、世界の子どもたちの相互理解と福祉の向上を目的として、国連によって制定された「世界こどもの日」。当社では、2022年のこの日に、国内のプレイグラウンド210施設を無料開放したほか、海外各国合計7,000名の子どもたちを無料招待しました。さらに、当社が運営する温浴施設「OYUGIWA」の各店舗においても、お子さまの入館料を無料にする「子ども無料デー」を実施。今後も、あそびを通じて子どもたちの健やかな心身が育まれることを願い、一人でも多くの子どもたちに“えがお”を届ける活動を続けていきます。



日本ではプレイグラウンドを全店舗無料開放



海外では合計7,000名を無料招待

### ゲーム学習プログラムを発達障がい等の児童対象の 放課後等デイサービスへ提供

当社は、運営するオンラインスクール「ゲームカレッジLv.99(レベルキュウキュウ)」のゲーム学習プログラムを、株式会社ハピスポが運営する、発達に何らかの障がいや特性、課題をもつ小・中・高校生を対象にした放課後等デイサービス「マイスクール@はんなん」にて、2022年7月より提供を開始しました。「ゲームカレッジLv.99」はゲーム教育の専門家の監修のもと、論理的思考力・創造性・コミュニケーション能力・問題発見力・探求心・目的達成力・マルチタスクなどの能力を育むコースを設けています。これらのカリキュラムを、地域の放課後等デイサービスで過ごす子どもたちの能力を様々な側面から伸ばしていくプログラムのひとつとして活用していきます。



ゲーム学習プログラムの様子

### 社会課題についてあそび・まなびができる 機会づくり

#### プレイグラウンドにおいてSDGsイベントを開催

2022年11月、当社が運営するプレイグラウンド「スキッズガーデン」55店舗において、SDGsの17の目標の中の「つかう責任」をテーマにしたイベント「リサイクルの達人!」を開催しました。これは、未来の社会をつくる子どもたちが、あそびを通じてSDGsについて学ぶことで、サステナブルな社会を実現することを目指しています。期間中、943名の子どもたちに参加いただきました。今後も、子どもたちがSDGsについて遊びながら学ぶことができるイベントを実行していきます。



スキッズガーデン倉敷店



スキッズガーデン北戸田店

### お客さまとともに 子どもの権利を守る活動を支援

#### 「あそんで募金」

#### 「イオン ウクライナ子ども救援募金」の実施

当社では、2012年11月より毎月11日を「ファンタジー スマイルデーあそんで募金」の日として、店内にある対象機械で遊んでいた売上の10%相当額を子ども支援活動、環境保全活動に役立てています。2022年度の寄付額(2021年度実施分)は119万2,560円となりました。また、毎年3月には「拡大あそんで募金」として3月11日前後の売上の10%を東北地域の復興支援として寄付しており、2022年度は249万6,040円を3団体に寄付しました。

また、2022年度は、突然の争いに巻き込まれ、慣れない避難生活を余儀なくされている子どもたちを支援するため、「イオン ウクライナ子ども救援募金」を3月中旬から4月下旬まで実施。お客さまからお寄せいただいた65万9,127円を公益財団法人日本ユニセフ協会に贈呈しました。



# 社会

## 従業員がいきいきと働ける組織づくり

中期(2030年)目標	取り組み内容	2022年度目標	2022年度評価・実績
国内外女性課長職以上比率:50% 障がい者雇用率:5% 男性育児休暇取得率:100%	ダイバーシティの推進 (多様な価値観を活かすための教育・お互いを知る場づくり)	国内外女性課長職以上比率:44%	○ 国内外女性課長職以上比率:46%
		障がい者雇用率:3.2%	○ 障がい者雇用率:3.2%
		男性育児休暇取得率:50%	○ 男性育児休暇取得率:100%
ファンタジーピープルいきいき度*:75%	働き方の改革	エリアマネージャーの日常・非日常業務の削減	○ アンケートにおける「時間削減できた」の回答率:94%
		サーベイの実施と、改善に向けた取り組み	○ モラルサーベイの設計後、実施まで完了

※いきいき度=サーベイ項目のうち、「働きがい」「働きやすさ」に関する項目の平均肯定回答率

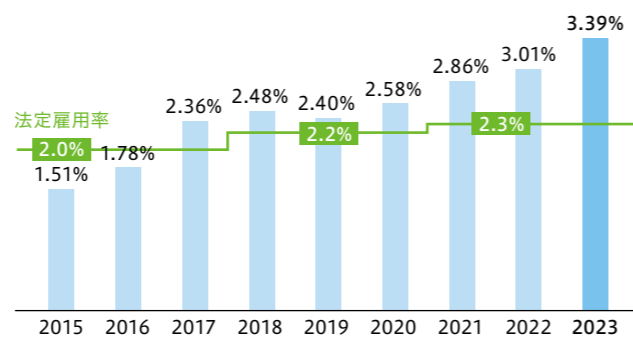
### ダイバーシティの推進

#### 障がい者雇用の推進

当社では、2008年度から障がい者雇用をスタートしました。2017年3月からは専任部署「ジョブサポート」を設置し、障がい者の採用や配属部署への理解促進、配属後の定着と戦力化に向けたサポートなどを行っています。採用活動においては、オンライン会社説明会の開催や専門職の採用を行うほか、支援機関との協力により、見学と実習や、トライアル雇用制度を活用し、入社前に当社で働くことを経験できるなど、安心感のある雇用につとめています。2021年度には、配属後の定着と戦力化に向けた障がい者の評価制度を新たに導入したほか、チームリーダーへの登用制度、パート社員の社員登用などの活躍推進を強化。また、業務内容においても単純作業を行う「定型業務」と難易度の高い専門業務を行う「担当業務」に加えて、その中間地点となる「スポット業務」を導入することで、個人の強みを生かした働き方を推進しています。また、入社1カ月、3カ月、半年経過後にヒアリングを行うなど、定着率の向上に向けた取り組みも実施しています。その結果、2023年6月末時点の障がい者雇用率は法定を上回る3.39%、2022年度の定着率は約89%となりました。障がい者雇用率5%という2030年目標の達成に向け、今後店舗での採用・活

躍を推進すべく、採用までの概要やフロー、障がい特性の理解や定着率向上のための取り組み等を記載した「障がい者活躍の手引き」の作成のほか、障がいを理解してもらうセミナーを進めていく予定です。

障がい者雇用率推移(2023年6月末時点)



### 誰もがライフスタイルに合わせて

#### 夢中になって働ける新たな制度の導入

当社では、2022年6月、パートタイム社員・アルバイトを含む全従業員を対象に、新休暇制度「ハグくみ休暇」「ドナー休暇」を導入しました。「ハグくみ休暇」は配偶者が出産した際に、出産より1年以内に連続5日間を上限に取得できる年間付与日数外の有給休暇、「ドナー休暇」は骨髄または末梢血管細

胞の提供をする際に取得できる特別休暇で、従業員の声から導入が実現しました。本制度の導入により、従業員それぞれのライフスタイルに合わせた働き方への選択肢が広がりました。当社は、今後も当社のパーパスの実現を目指し、お客さまへ“えがお”をお届けするスタッフ一人ひとりが夢中になって働ける職場環境づくりを行ってまいります。



### 千葉県男女共同参画推進事業所表彰において、千葉県知事賞を受賞

2023年1月24日、当社のダイバーシティ推進の取り組みや、従業員が働きやすい制度と風土づくり、働き方改革などが認められ、「令和4年度千葉県男女共同参画推進事業所表彰」において、「千葉県知事賞」を受賞しました。当社では、若手社員が先輩社員に相談できる制度や自己啓発補助金制度を導入しているほか、一時保育費用補助制度や保育園との保育枠確保の提携、「ハグくみ休暇」など、男女問わず子育てと仕事を両立しやすい制度づくりを行っています。同時に、性別役割分担意識の解消や働きやすい職場づくりのための研修などを実施し、制度が使いやすい風土づくりを進めています。今後も従業員がいきいきと“えがお”で働きやすい環境づくりに努めてまいります。



千葉県庁での授賞式(2023年1月24日)

### 働き方の改革

#### 健康経営優良法人・くるみん認定

当社は、2020年より健康経営の実現を目指し、健康診断受診率の向上や喫煙率の低下などの取り組みを推進しています。また、多様な人材が活躍できる企業を目指し、2013年に導入した在宅勤務制度に加え、2021年度には契約社員・パートタイム社員によるストアマネージャーを正社員化する制度を導入。これらの結果、2022年3月に経済産業省が設計し日本健康会議が運営する「健康経営優良法人認定制度」の「健康経営優良法人 2022」(大規模法人部門)と、「子育て企業サポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた証である「くるみん認定」を受けました。



### 従業員サーベイの実施と改善に向けた取り組み

#### いきいき度の把握と、課題把握に向けたサーベイを実施

当社の創出価値であることもたちの「たのしさ」と「ふれあい」をつくりだす源泉は、国内外のファンタジーピープル(イオンファンタジーで働くすべての人々)です。当社は、ファンタジーピープルが楽しくいきいきと暮らし、仕事ができる環境をつくることは、こどもたちの“えがお”につながっていくと考えています。2022年には、ファンタジーピープルの「いきいき度」を数値で把握し、課題を見える化するためにサーベイを設計・実施しました。設計においては、外部専門家の知見をもとに、当社が考える「いきいき」の構成要素ごとに設問を設計。2023年2月1日から28日の1カ月間、国内外全ファンタジーピープルを対象にサーベイを実施し、約7,300名(国内外)の回答を得ることができました。いきいき度75%を目指し、本サーベイの結果から課題を分析し、今後の取り組みを検討していきます。

# 社会

## 地域社会とのコミュニケーションの深化

中期(2030年)目標	取り組み内容	2022年度目標	2022年度評価・実績	
国内外店舗での 社会貢献活動 のべ累計実施回数 <b>12,000回</b>	社会福祉施設への訪問			
	社会福祉施設のこどもたちのご招待会の実施	国内外における社会貢献活動実施回数:926回	○	国内外における社会貢献活動実施回数:1,266回
	地域のこどもたちとお店づくり			

### 社会福祉施設への訪問や招待会の実施

#### 国内での取り組み:ララちゃんのハートフル・ツアーを再開

当社のアミューズメント施設「モーリーファンタジー」の人気キャラクター「ララちゃん」が全国の児童養護施設やこども病院を訪問し、こどもたちの健やかな成長を応援する「ララちゃんのハートフル・ツアー」。2016年にスタートし、2019年までにのべ28施設に訪問しましたが、2020年、2021年はコロナ禍で訪問活動の中止を余儀なくされ、全国の200施設の児童養護施設にDVDとイベント資材の寄贈のみ行いました。2022年は「ララちゃんのハートフル・ツアー」を再開し、感染予防対策を講じたうえで、全国19カ所の児童養護施設を「ララちゃん」が訪問。楽しいイベントを通じて約250名のこどもたちにえがおをお届けしました。



社会福祉法人 カトリック社会事業協会 児童養護施設 聖小崎ホームさま (12月16日実施)



社会福祉法人 慈生会 ベトレヘム学園さま (12月19日実施)

#### 中国・アセアンでの取り組み:招待会・訪問活動の再開

プレイグラウンド施設を多く展開する海外事業各社においても、店舗近隣にお住まいのこどもたちや福祉施設のこどもたちを訪問・招待し、遊んでいただく企画を定期的に行っています。店舗への招待会等は、コロナ禍の影響により大幅に回数を減らしていましたが、2022年度は徐々に再開し、中国で856回、アセアンで351回、計1,207回の活動を実施し、地域のこどもたち約15万人に遊んでいただきました。今後も、海外各国においてもえがおあふれる地域づくりを目指し、こどもたちが遊ぶ機会を提供していきます。



タイでの訪問活動



ベトナムの招待会



マレーシア招待会



インドネシア招待会

# 環境

## 気候変動への対応

中期(2030年)目標	取り組み内容	2022年度目標	2022年度評価・実績	
事業における エネルギー由来の CO2排出量 <b>30%減</b> (2018年比)*	Scope 1・2におけるCO2の削減	7%削減(58.6 t-CO2/億円) ー遊戯機械のLED化100%完了 ーダウンライトキャンペーンの実施	○	総量・売上高あたりともに <b>約30%削減達成</b> (2018年度比)
	Scope 3におけるCO2の削減(新設)	今後検討	—	—
	環境についてあそび・まなびができる機会の提供	環境課題について学べる遊具の自社開発	○	2023年3月より順次展開予定
	気候変動によるリスク・機会への取り組みの推進	TCFD提言に沿った戦略策定と一部情報開示完了	○	財務インパクト試算、対応策の検討は2023年度に実施予定

\*単位は売上億円単位

### 遊戯機械における照明のLED化

当社は、店舗運営で発生する電力を削減・省電力化し、よりCO2排出量の少ない環境に配慮した店舗運営を目的として、2022年8月末までに国内で運営するアミューズメント施設に設置した遊戯機械を100%LED照明に変更しました。

当社が運営するアミューズメント施設は、日本国内では424店舗(2022年6月末時点)と、国内業界でナンバーワンの店舗数です。これに遊戯機械が設置されているインドアプレイグラウンド施設4店舗を加えた、全国428店舗の蛍光灯使用機械1万4,645台をLED化することにより、年間約350万Kwhの電気使用量を削減。天井照明含む当社照明の100%LED化や未使用電気の節電等の取り組みも実施したことにより、2030年目標である「事業におけるエネルギー由来のCO2排出量30%減(2018年度比)」を、8年前倒しでほぼ達成することができました。また、環境面への負担軽減だけでなく、電球を交換する頻度減少での作業負担やコストの軽減を実現しました。

さらに、本取り組みにおいて実施した当社の電気工事士への高所作業研修の知識や経験を、他社へ共有していく新たな取り組みを2023年度からスタート。オペレーションの効率化や売上高の拡大などにも広く貢献しています。

今後は、CO2排出量削減目標の修正も視野に取り組みを継続・拡大していく予定です。



LED化を行う当社メンテスタッフ

### 環境についてあそび・まなびができる 遊戯機械・遊具の開発と機会の拡大

環境を大事にする想いを次の世代に「つなげる」取り組みの一環として、環境問題について遊んで学べる遊戯機械・遊具の開発を進め、当社店舗以外の様々なイベントに出展しています。2021年に開発したごみ分別とリサイクルを学べる遊戯機械「ぐるぐるリサイクルん」を、2022年8月に大阪府豊中市主催の「豊中まつり」に、12月には、「ごみの削減・リサイクルをゲームでぼう! in イオンモール富士宮」に、2023年2月にはイオンモール堺北花田にて開催された「サステナライフDAY ~脱炭素de豊かな暮らし~」に出展し、多くのこどもにあそんでまなんでもらう機会を提供しました。



堺北花田でのイベントの様子



## Focus: TCFD 提言への取り組み

### TCFD提言に基づく開示

気候変動に伴う自然災害や異常気象の増加等により、当社の店舗が物理的被害を受け、事業運営に影響を受ける可能性があります。当社は、持続可能な社会と企業成長の両立を目指し、2022年9月、TCFDの提言に賛同を表明しました。今後、気候変動問題が当社の事業活動に対して及ぼす影響など、リスクと機会の分析を進め、その結果を経営戦略や取り組みに反映していくとともに、さらなる開示情報の充実に努めていきます。



### ガバナンス

当社は、サステナビリティ経営に関して継続的かつ専門的に議論することを目的に、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を取締役会諮問機関として設置しました。本委員会の下部組織に「気候変動への対応倶楽部」を設置し、気候変動に関する取り組みや目標値について実行・進捗管理し、委員会、取締役会に報告しています。

会やリスク管理分科会等で進捗管理を行っています。中期目標である「事業におけるエネルギー由来のCO<sub>2</sub>排出量2018年比30%減(売上高億円あたり)」については、対策の実行計画とともに削減計画を策定したうえで進め、サステナビリティ委員会にて進捗を報告し、取締役会に報告しています。

### 指標と目標

当社では、気候変動関連リスク・機会を管理するための中期指標としてScope1・2(国内)における温室効果ガス排出量を定めています。売上高億円あたりを単位とし、2018年度を基準年として管理しています。2022年度のGHG排出量(Scope1・2・3)は下表のとおりになりました。中期(2030年)目標の達成に向けて、取り組みを進めていきます。

2022年度CO<sub>2</sub>排出量:  
**2018年度比29.3%減**  
(中期目標:売上高億円あたりの総量2018年度比30%減)

### CO<sub>2</sub>排出量推移

区分		2018年度	2021年度	2022年度
総量	Scope 1	49	194	532
	Scope 2	37,218	30,811	25,577
	Scope1・2 小計	37,267	31,005	26,109
	2018年比削減率	-	15.7%	<b>29.8%</b>
売上 億円 あたり	国内売上(億円)	592	504	588
	億円あたり排出量	63	62	45
	2018年比削減率	-	1.0%	<b>29.3%</b>
Scope 3	-	39,229	37,669	
Scope1・2・3 合計	37,267	70,235	63,777	

※算定方法変更により2021年度排出量を一部修正しています。

### 戦略

#### イオンファンタジーの主なリスクと機会

##### リスク

- 炭素税等温室効果ガス排出規制政策の影響を受け、仕入原価や資材等コストの増加
- エネルギー利用の規制等の影響を受け、店舗の営業に関する制限(営業時間等)を受けることによる減収
- 異常気象の頻度と規模の拡大がもたらす店舗・従業員等への補填補修コストの増加
- 異常気象の頻度・規模の拡大がもたらす店舗の休業・時短営業の発生による減収

##### 機会

- 環境を意識した遊戯機械・遊具の開発・品揃えが増えることによる収益機会の拡大
- 「プレイグラウンド事業」の接客力等オペレーションの競争力強化による収益の拡大

##### 対応

- ①省エネルギー対応の推進      ③3Rの推進
- ②再生エネルギー調達の拡大    ④新たなビジネスモデルの展開

### リスク管理

2022年度に特定したリスクと機会について、「気候変動への対応倶楽部」において議論・検討し、サステナビリティ委員

### 循環型社会への取り組み

中期(2030年)目標	取り組み内容	2022年度目標	2022年度評価・実績	
お客さまとともに“ゴミ”減らそ!の取り組みの推進	カプセル(カプセルトイ用)のリユース・リサイクル	カプセル回収ボックスの制作・運用方法検証	○	運用方法の検証済。一定基準以上の店舗に設置
店舗で廃棄されるプラスチック*:総量 <b>30%</b> 削減(2019年度比)	店舗で廃棄(発注)するプラスチック備品の削減	プライズ機械用プラスチック備品2種の3Rに向けた実験・運用の検証完了	○	プラスチック備品の回収率80%以上。2023年度から全店で実施予定
		おしぼりの(個別包装なしへの転換や設置について)見直しに向けた実験・検証	△	一部店舗で実施済(今後の方向性は未決定)
店舗で不要になった遊戯機械の廃棄率: <b>10%</b> 未満	遊戯機械のリサイクル率の向上	全事業所におけるリサイクル・リユース率の実態調査完了	○	実態調査は完了 廃棄率は2021年比△1.3%

※主要5種

#### カプセル(カプセルトイ用)のリサイクル

プラスチック削減に向けた取り組みとして、お客さまが不要になったカプセルの回収をスタートしました。回収したカプセルは、リユース、リサイクルによって廃棄する量を削減します。その一環として、2022年は「世界こどもの日」を含む11月3日(木・祝)からの18日間、イオンモールで開催された『SDGsクリスマス ～すてられるモノでクリスマスをいろいろ!!～』に参画しました。このイベントは、不要になったカプセルにロスフラワーを入れてクリスマスオーナメントを作り、クリスマスツリーへ飾り付けを行うワークショップです。ロスフラワーやプラスチックごみを減らし、お子さまにSDGsについて楽しく学んでいただくことを目的にイオンモール株式会社が企画したもので、当社は、カプセルトイの空きカプセルを提供しました。今後もカプセルの廃棄量を減らす取り組みに積極的に挑戦していきます。

#### 店舗で使用するプラスチック備品の削減

店舗で使用するプラスチック備品のうち、景品の中に入れて使用する資材クリアケースとピローケースについて、お客

さまが不要になったものを回収し、再利用する実験を実施しています。90%弱の回収に成功し、2023年度からは全店で回収をスタートするほか、他のプラスチック備品についてもリユースの取り組みを拡大していきます。



クリアケース回収ボックス

#### 遊戯機械のリサイクル率の向上

店舗で不要になった遊戯機械の廃棄率を減らすために、当社内(国内外)での再利用、他社への売却による再利用、資源としての再利用等に取り組んでいます。リサイクルしていただけるお取引先さまを拡大することで、廃棄率は大幅に減少しています。今後、お取引先さまとともに取り組みを推進していきます。

# ガバナンス

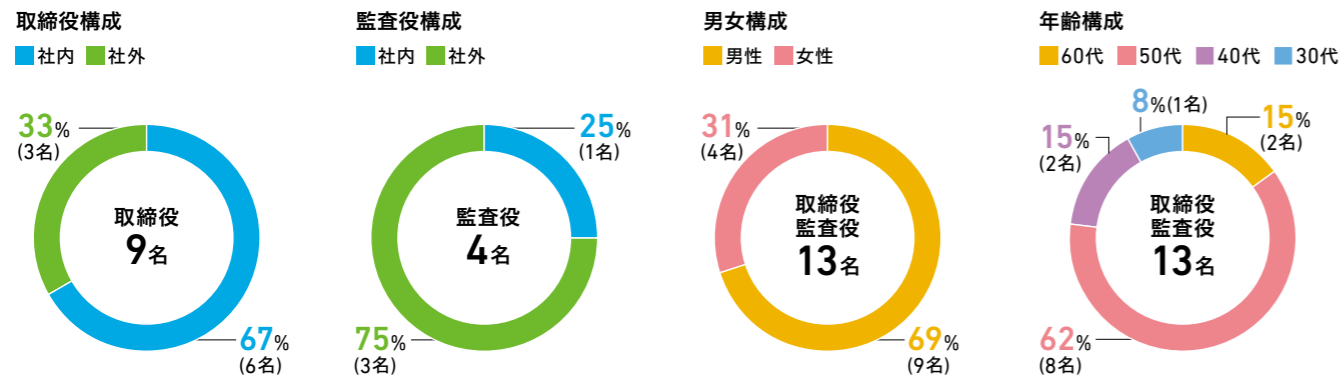
## コーポレート・ガバナンスの強化

### コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

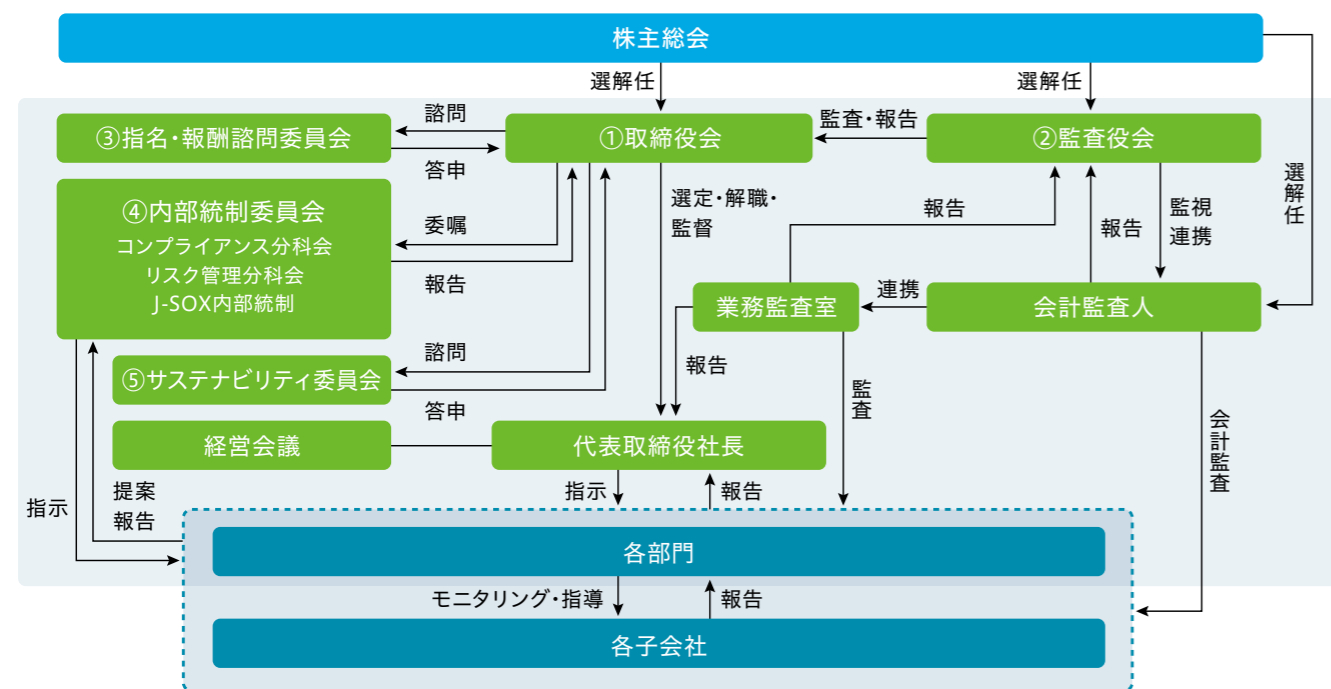
当社は、「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、社会に貢献する。」というイオン株式会社の基本理念と当社のパーパスを、すべての企業活動の指針とします。お客さまやステークホルダーの皆さまとの積極的な対話に努めるとともに、主体的な情報発信を行い、適切な協働を実現します。さらに、適切でわかりやすい情報開示を行い、意思決定の透明性・公平性を確保します。取締役会では、当社の持続的成長と企業価値向上のため、経営理念に基づいた成長戦略・経営計画

を示し、迅速・果敢な意思決定を支援し、実効性の高い監督を行います。また、当社は企業活動の中核としてサステナビリティ経営を進めていくことを掲げました。持続可能な社会への貢献と企業価値向上を実現する企業を目指し、サステナビリティ方針を制定するとともに、具体的な取り組みと数値目標を定め、サステナビリティ経営の実効性を高めていきます。

株主の皆さまとの建設的な対話を通じて得られた意見や評価を経営に反映することにより、持続的成長と企業価値向上に生かします。



ガバナンス体制 (2023年7月28日現在)



### ①取締役会

取締役会は取締役9名(うち社外取締役3名)で構成されています。経営の方針、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監視する機関として、月1回の定時取締役会のほか、必要に応じて随時開催しています。

### ②監査役会

監査役会は監査役4名(うち社外取締役3名)で構成されています。監査役は取締役会に出席し、取締役会並びに取締役の意思決定に関する十分な監視機能を果たすとともに、定期的に監査役会を開催し、取締役会の業務執行状況及び各取締役の業務執行について協議を行うほか、全取締役から担当業務報告を受けて意見具申を行っています。

### ③指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は独立社外取締役3名及び代表取締役社長1名で構成され、取締役の指名・報酬等に係る評価・決定の客観性を担保するとともに、その決定プロセスを明確にする

ことにより、コーポレートガバナンス体制の充実を図る目的で設置しています。取締役会の諮問に基づき、取締役等の指名・報酬の決定について審議し、取締役会に答申を行っています。

### ④内部統制委員会

内部統制委員会は社内取締役、常勤監査役及び業務監査室長で構成され、「内部統制システム構築に関する基本方針」に基づき、コーポレートガバナンスの強化を推進する体制を構成することを目的とし、取締役会を補佐する機関として設置しています。

### ⑤サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、当社マテリアリティに関する社外の有識者(取締役会にて決議を受けたもの)、社内取締役及びその他委員長が指名したもので構成され、「こどもたちの夢を育み、“えがお”あふれる世界をつくる。」というパーパスの実現に向け、事業を通じて取り組める環境・社会課題の解決と事業の成長の両立を目的として設置しています。取締役会の諮問に基づき、当社のサステナビリティ経営に関する事項について審議し、取締役会に答申しています。

取締役及び監査役のスキル・マトリックス

氏名	社外	独立	経験・知見								
			企業経営	法務・リスク マネジメント	人材・労務	財務・ ファイナンス	IT・ デジタル	営業・ マーケティング	グローバル 経験	新規事業	
藤原 信幸			●						●	●	●
藤原 徳也			●						●	●	●
井関 義徳				●	●	●	●				
京極 武			●		●				●	●	●
田村 純宏									●	●	●
小岩 渉			●						●	●	●
大矢 和子	●	●	●	●	●				●		●
山下 真実	●	●	●	●					●		●
草島 智咲	●	●	●					●			
河川 仁典	●		●				●	●			●
杉本 茂次	●	●		●			●				
岡本 紫苑	●	●		●			●			●	
野口 克義							●				

※上記の一覧は役員の保有する経験や知見のすべてを表したのではなく、主なものに印を付けています。



# ガバナンス

## 社外役員の独立性判断基準

当社は、独立社外取締役（候補を含む）について、各独立性要件を定め、選任の条件としています。なお、独立社外取

締役は、各独立性要件を就任後も維持し、主要な役職に就任した場合は、本独立性要件に基づき取締役会において独立性について検証しています。

## 独立役員の選任理由及び取締役会等の出席状況

社外取締役	選任理由	出席回数(2022年度)
大矢取締役	世界各国に事業展開する企業の経営者や監査役を務めるなどグローバルな企業経営における豊富な経験と高い見識に基づき、当社の経営に関する重要な事項について、積極的な意見・提言を行っていることから、社外取締役に選任しております。	取締役会 17回/17回
山下取締役	留学や米系投資銀行での経験から、国際ビジネスへの理解力、国内外の情報分析力も高く、当社が今後成長していくために不可欠な海外展開や新規事業について、高度な指導や助言をいただけるものと考え、社外取締役に選任しております。	取締役会 14回/14回 *2022年5月より社外取締役に就任
草島取締役	長年にわたり企業でIT関連業務を担当しており、その後、独立系ITコンサルタントとして起業し、当社が今後成長していくために不可欠なDXの推進やオンライン分野の事業拡大について、高度な指導や助言をいただけるものと考え、社外取締役に選任しております。	*2023年5月より社外取締役に就任
杉本監査役	公認会計士として監査法人において長年にわたり会計監査業務に携わり、会計監査における豊富な経験と幅広い見識を生かし、経営全般における監督と有効な助言をいただけるものと考え、社外監査役に選任しております。	取締役会 17回/17回 監査役会 14回/14回
岡本監査役	日本及び米国の弁護士資格を有し、M&A・企業再編及び会社法務を中心に国内外の案件に従事しており、豊富な経験と幅広い見識を生かし、経営全般における監督と有効な助言をいただけるものと考え、社外監査役に選任しております。	取締役会 14回/14回 監査役会 11回/11回

## 取締役の実効性評価

当社は、取締役会の実効性について、毎年分析と評価を実施しています。

### 取締役会の実効性評価プロセスの概要

(1) 当社取締役会において、取締役会の実効性を評価するうえで必要と考えられる評価のカテゴリーを設定し、取締役及び監査役にアンケートを実施しました。

#### アンケートにおける評価カテゴリー

- ① 取締役会の構成について
- ② 取締役会の運営について
- ③ 独立社外役員に対する情報提供について

- (2) 左記アンケートによる各取締役会及び監査役の評価をもとに、取締役会事務局がその結果をまとめました。
- (3) これらに基づき、各課題に対する討議を実施しました。

### 取締役会の実効性評価の結果

各カテゴリーにおいて中位点を上回る結果となりました。取締役会の構成について改善が見られましたが、戦略的な事案の審議や審議時間の十分な確保、子会社リスク情報や経営情報の充実等の課題があるものと評価しました。

## 取締役会の今後の取り組み

取締役会の実効性評価により認識された各課題をもとに取締役会の実効性をさらに向上させるために、今後以下の事項に取り組んでいきます。

- (1) 戦略的事案の審議の充実
- (2) 議案に対するリスクの深堀や精査の実施
- (3) 子会社に関するリスク・コンプライアンスについて適切な時期での情報の提供
- (4) 子会社経営状況の情報の充実
- (5) 社外取締役・社外監査役とのコミュニケーションの充実

## 役員報酬

当社の取締役の報酬は、社外取締役が委員長かつ過半数を占める指名・報酬諮問委員会で協議のうえ取締役会に答申することにより、プロセスの客観性・透明性の高いものとしています。

当社の取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針は取締役会において決議しています。指名・報酬諮問委員会は、取締役の業績評価の方針並びに業績評価及び基本・業績報酬の支給水準の妥当性を協議し取締役会に答申しています。取締役会はこれに基づき、基本・業績報酬の支給について協議し、各取締役の報酬額については代表取締役社長に委任しています。委任権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び担当事業等の業績による業績報酬の額としています。

## 取締役のトレーニング

当社は、取締役及び監査役がその役割と責務を果たすため、コンプライアンスやガバナンス等に関する必要なトレーニングや研修の機会を継続的に提供しています。2022年度は、危機管理広報のセミナーを常勤取締役が受講し、その他に人権研修、コンプライアンス研修を実施しています。また、社外取締役及び社外監査役に対しては、就任時には店舗視察を行うなどの機会を提供し、当社事業の理解を深めていただくとともに、就任後も事業に関する知識など必要な情報提供を継続しています。

## 後継者計画

当社は、代表取締役社長を含めた取締役、及び監査役の後継者計画を指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会で審議を行い決定しています。そして、後継者として期待される人材については、イオングループの経営者育成プログラム等へ派遣するとともに、2020年に新設した「イオンファンタジートップセミナー」という自社の経営者育成プログラムに推薦することで、育成スピードを加速させていきます。

## 株主・投資家との対話

当社では、「株主との建設的な対話に関する基本方針」を定め、IRを担当する部門を窓口として、株主の皆さまと建設的な対話を促進する体制を整備しています。

2022年度IRミーティング件数: 166件(前年127件)

### 株主との建設的な対話に関する基本方針

- (1) 株主を含む投資家との良好な関係を構築するため、IR活動を通じて建設的な対話を積極的に行います。
- (2) 株主との対話は、IRを担当する部門が中心となり、財務経理部門、総務部門等と有機的な連携を図り、建設的な対話の実現に努めます。
- (3) 株主から個別面談の要望があった場合、当社にとって持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するという観点で、対話がなされると判断した場合に、個別の面談に応じます。
- (4) 株主や投資家向けに年2回の定期的な決算説明会を開催するとともに、必要に応じてスモールミーティング等による説明の機会を設けます。
- (5) 決算説明会の説明資料等は、当社のホームページにて公表します。
- (6) 株主や投資家との対話を通じて得られたご意見等については、取締役会や経営会議で報告・討議を行い、株主や投資家との対話に反映するように努めます。
- (7) 株主との対話に当たっては、未公表の重要事実の取り扱いについて、株主間の平等を図ることを基本とし、金融商品取引法等の関連法案を遵守し、インサイダー情報に抵触しないよう「内部情報管理及び内部者取引規制に関する規程」に基づき、情報管理を行います。

# ガバナンス

## コンプライアンス・リスクマネジメント

### コンプライアンス

2022年度は、取締役兼常務執行役員管理統括兼リスクマネジメント担当を委員長とするコンプライアンス分科会を6回開催し、労働基準法や公正取引・風適法など法令遵守のための施策や活動内容及びその結果を確認のうえ、今後の改善に向けた活動の検討を行いました。また、コンプライアンス経営を重視したセミナーを毎年行い、諸法令に関する教育を継続的に実施することで、コンプライアンスに対する活動の周知徹底を行っています。

### リスクマネジメント

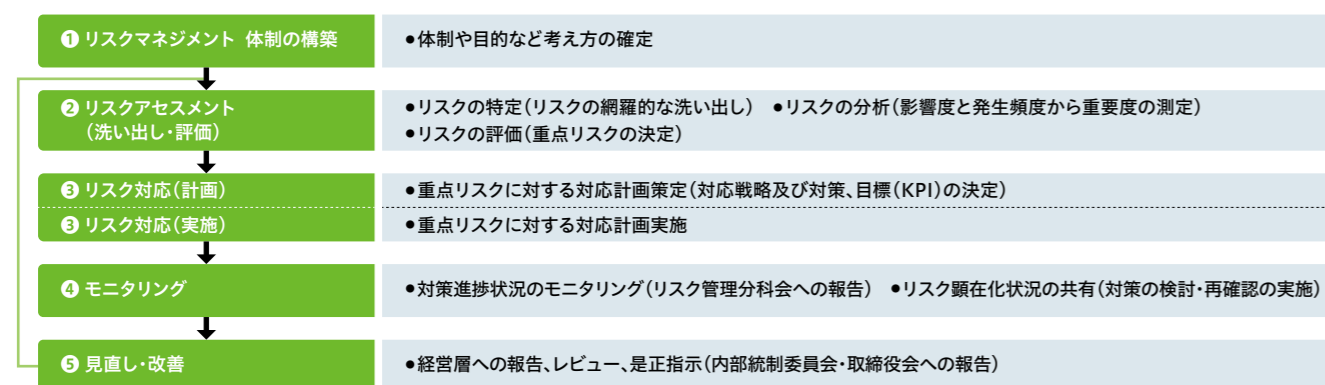
#### リスク管理について

当社は、「発生する可能性のあるリスクに対しての予防」を重視しています。全社としてリスクによる影響の程度を予見・分析し、特に重要なリスクに対しては先行して対策を講じています。リスクマネジメントプロセスを構築し、リスク管理分科会等で定期的に実施するリスク対策のモニタリング結果をもとに、経営層への報告・レビューを実施しています。

#### リスクマネジメントプロセス

リスクマネジメントにおいては、PDCAサイクルにより全社を取り巻くリスクを網羅的に把握し、重要なリスクを決定しています。重要なリスク対応(対策)に経営資源を優先的に配分するとともに、対策の進捗はリスク管理分科会にて定期的にモニタリングしています。リスクが顕在化した場合は状況を共有し、対策の実施・再確認を行っています。

#### リスクマネジメントのプロセス



#### リスク管理分科会の活動状況

2022年度は、取締役兼常務執行役員管理統括兼リスクマネジメント担当を委員長とするリスク管理分科会を6回開催しました。国内・中国・アセアンにおけるリスクを評価したうえで、重点的に対策すべき項目を国内24項目、中国3項目、アセアン14項目設定しました。それらの対策の進捗状況の確認及び新たな対策の検討を行い、リスクの低減につとめました。重点リスクについてはKPIを設定し、各リスク項目は「評価点」で評価し、期首と期末の「評価点」によりリスクの低下を確認しています。

#### 情報セキュリティの強化

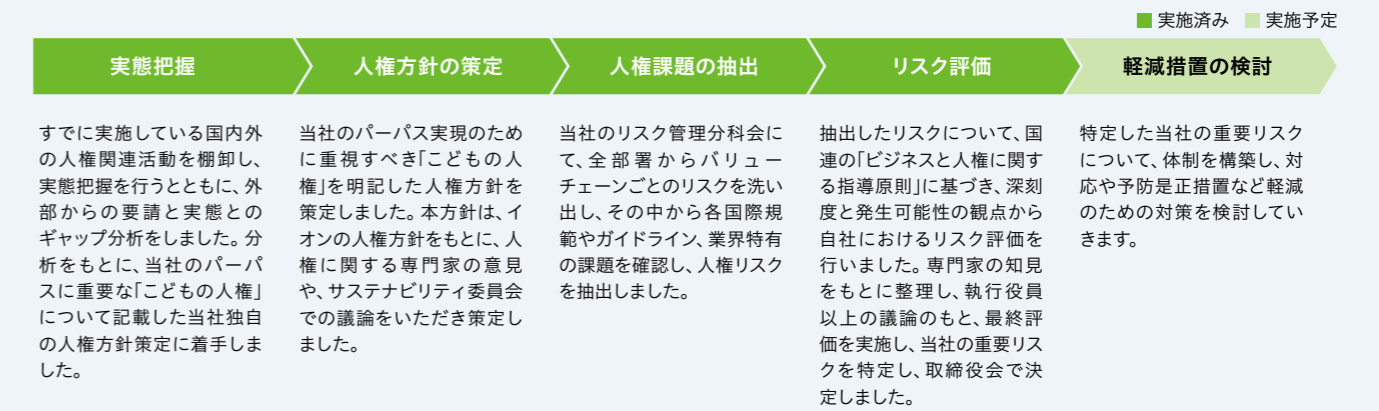
当社では、イオングループ情報セキュリティ基準へ準拠することを基本とし、エンドポイントやネットワーク境界のセキュリティを強化しています。2022年度は、従来の対策をすり抜けてくる高度なサイバー攻撃に対応するため、生体認証(顔認証)とMDR(脅威検知・対処)を導入しました。生体認証では、マルチデバイスのカメラに対応し、画像と照合することで、第三者によるなりすましを防止しています。MDRでは、サイバーセキュリティの専門家によるリアルタイム監視と解析を行い、高度なサイバー攻撃の兆候を瞬時に検知・把握し、即時防御を行うしくみを構築しています。

# Focus: 人権デュー・ディリジェンスの実施

当社は「こどもたちの夢を育み、“えがお”あふれる世界をつくる。」というパーパスを掲げ、このパーパスのもと事業活動を行っています。当社が持続的かつグローバルに事業活動を行っていくためには、持続可能な開発目標(SDGs)の達成へ貢献し、「ビジネスと人権」への取り組み、特に「こどもの人権の尊重」は重要なものであると位置付けています。2023年7月、当社は「イオンファンタジーの人権基本方針」を制定しました。今後、本方針をもとに人権デュー・ディリジェンスを実施し、人権が尊重される社会の実現を目指します。なお、当社ではステークホルダーの利益を守るためのガバナンス強化の基盤として、ステークホルダーの人権が尊重される社会づくりが必要であると考えているため、人権尊重の取り組みをガバナンスの一環として位置付け取り組みます。

▶ **イオンファンタジーの人権基本方針** <https://www.fantasy.co.jp/company/sustainability/humanrights/>

## 人権デュー・ディリジェンスの実施状況



## リスク評価結果(国内)

当社が特定したリスク(特別な対応が必要なものは、以下6項目にしました。

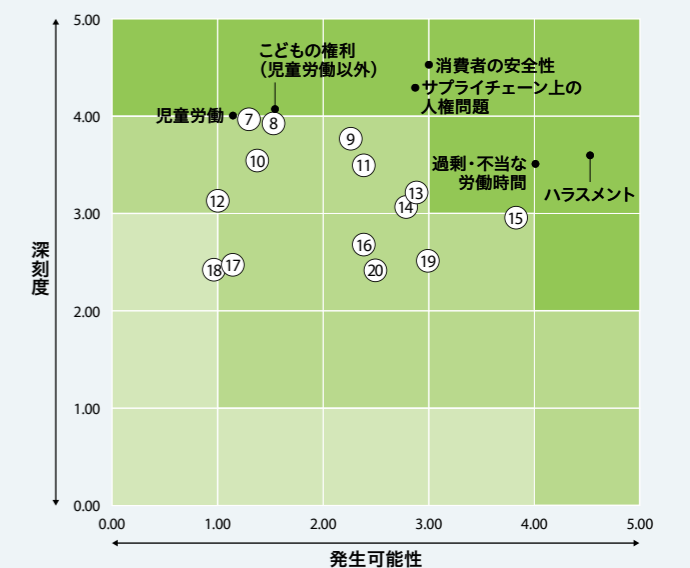
- ①消費者の安全性 ②サプライチェーン上の人権問題
- ③こどもの権利(児童労働以外) ④児童労働
- ⑤ハラスメント ⑥過剰・不当な労働時間

※海外におけるリスク評価は、2023年度下期以降に実施予定

#### その他のリスク

- ⑦テクノロジー・AIに関する人権問題 ⑧強制労働
- ⑨プライバシーの権利 ⑩環境・気候変動に関する人権問題
- ⑪知的財産権 ⑫先住民族・地域住民の権利 ⑬差別
- ⑭ジェンダーに関する人権問題 ⑮労働安全衛生
- ⑯外国人労働者の権利 ⑰結社の自由・団体交渉権
- ⑱社会保障を受ける権利 ⑲賃金の不足・未払、生活賃金
- ⑳賄賂・腐敗

## リスクマッピング





# 役員一覧 (2023年5月18日付)

## 取締役



**藤原 信幸**  
取締役会長

2004年 5月 当社入社  
 2012年 1月 永旺幻想(北京)児童遊楽有限公司(現永旺幻想(中国)児童遊楽有限公司)董事総経理  
 2013年 1月 同社董事長総経理  
 2014年 1月 同社董事長  
 2015年 9月 当社中国事業責任者  
 2017年 5月 当社取締役  
 2018年 5月 当社代表取締役社長  
 2021年 3月 イオン株式会社サービス・専門店担当責任者  
 2021年 5月 当社代表取締役会長  
 2021年 5月 株式会社メガスポーツ取締役  
 2021年 5月 株式会社ジーフット取締役  
 2021年 5月 株式会社コックス取締役  
 2022年 5月 当社取締役  
 2022年 5月 イオンエンターテイメント株式会社取締役会長  
 2023年 3月 イオン株式会社サービス担当責任者(現任)  
 2023年 3月 イオンエンターテイメント株式会社代表取締役社長(現任)  
 2023年 5月 当社取締役会長(現任)  
 2023年 5月 株式会社イオンイーハート取締役(現任)

**重要な兼職の状況**  
 イオン株式会社サービス担当責任者  
 イオンエンターテイメント株式会社代表取締役社長  
 株式会社イオンイーハート取締役  
 所有する当社の株式数 4,900株



**井関 義徳**  
取締役兼常務執行役員  
管理統括 兼  
リスクマネジメント担当

1990年 4月 株式会社ダイエー入社  
 1995年 4月 株式会社ダイエーレジャーランド(現当社)入社  
 2006年 9月 株式会社ファンフィールド(現当社)経営管理部長  
 2014年 9月 同社経営企画室部長  
 2015年 6月 当社社長室室長代行  
 2016年 3月 当社広報・IR室室長  
 2017年 3月 当社財務・管理本部長代行  
 2017年 9月 当社財務・管理本部長  
 2018年 3月 当社財務本部長  
 2019年 5月 当社取締役  
 2021年 5月 当社常務取締役管理統括兼財務本部長兼リスクマネジメント担当  
 2022年 3月 当社常務取締役管理統括兼リスクマネジメント担当  
 2022年 5月 当社取締役兼常務執行役員管理統括兼リスクマネジメント担当(現任)

**重要な兼職の状況** なし  
 所有する当社の株式数 - 株



**田村 純宏**  
取締役兼執行役員  
商品・開発統括 兼  
開発本部 本部長

1993年12月 ジャスコ株式会社(現イオン株式会社)入社  
 2008年 3月 当社商品本部景品グループチーフマネジャー  
 2009年 3月 当社商品本部プライズグループチーフマネジャー  
 2011年 2月 当社西日本事業本部長  
 2012年 4月 当社西日本営業本部長  
 2012年 5月 当社取締役(現任)  
 2013年12月 当社西日本営業本部長兼新規事業開発本部長  
 2014年 5月 当社営業統括兼新規事業開発本部長  
 2014年 9月 当社営業統括  
 2015年 5月 当社西日本営業本部長  
 2015年 9月 当社営業企画本部長  
 2016年 5月 当社営業統括  
 2017年 5月 当社開発本部長  
 2020年 3月 当社グローバル開発本部長  
 2021年 3月 当社開発本部長  
 2022年 3月 当社商品・開発統括兼開発本部長  
 2022年 5月 当社執行役員商品・開発統括兼開発本部長(現任)

**重要な兼職の状況** なし  
 所有する当社の株式数 6,700株



**藤原 徳也**  
代表取締役社長

2000年 3月 当社入社  
 2008年 3月 当社商品本部機械グループチーフマネジャー  
 2009年 3月 当社商品本部メダルグループチーフマネジャー  
 2010年12月 当社商品本部長代行  
 2011年 9月 当社商品本部長  
 2013年 3月 当社商品開発本部長  
 2013年 5月 当社取締役  
 2017年 3月 当社グローバル商品・新規事業統括  
 2017年 5月 当社常務取締役  
 2020年 3月 当社国内事業責任者兼アミューズメント事業本部長  
 2021年 3月 当社国内事業責任者  
 2021年 5月 当社代表取締役社長(現任)  
 2023年 5月 イオンエンターテイメント株式会社取締役(現任)

**重要な兼職の状況**  
 イオンエンターテイメント株式会社取締役  
 所有する当社の株式数 6,500株



**京極 武**  
取締役兼常務執行役員  
営業統括

1994年 4月 株式会社マイカル(現イオンリアル株式会社)入社  
 1997年 9月 株式会社マイカルクリエイト(現当社)入社  
 2012年 4月 当社人事グループゼネラルマネジャー  
 2014年 5月 AEON FANTASY GROUP PHILIPPINES, INC.代表取締役社長  
 2018年 6月 当社人事本部長  
 2019年 5月 当社取締役人事本部長兼ダイバーシティ推進担当  
 2021年 3月 当社取締役人事総務本部長兼ダイバーシティ担当  
 2021年 5月 当社常務取締役国内事業責任者  
 2022年 3月 当社常務取締役営業統括  
 2022年 5月 当社取締役兼常務執行役員営業統括(現任)  
 2023年 5月 イオンカルチャー株式会社取締役(現任)

**重要な兼職の状況**  
 イオンカルチャー株式会社取締役  
 所有する当社の株式数 1,800株



**小岩 渉**  
取締役兼執行役員  
海外事業統括 兼  
エデュテイメント事業  
開発本部 本部長

2003年 3月 当社入社  
 2012年 2月 当社業態開発グループゼネラルマネジャー  
 2013年 5月 当社グローバル事業推進本部長代行  
 2014年 8月 当社新規事業開発本部長代行  
 2016年 3月 当社アセアン事業責任者兼インドアプレイグラウンド事業部長  
 2016年 4月 AEON Fantasy (Thailand) Co., Ltd.取締役(現任)  
 2016年 4月 PT. AEON FANTASY INDONESIA取締役(現任)  
 2016年 4月 AEON FANTASY GROUP PHILIPPINES, INC.取締役(現任)  
 2016年 6月 AEON FANTASY (MALAYSIA) SDN. BHD.取締役会長(現任)  
 2017年 5月 当社取締役(現任)  
 2019年 3月 当社海外事業本部長兼インドアプレイグラウンド事業部長  
 2020年 3月 当社アセアン事業責任者  
 2022年 3月 当社アセアン事業責任者兼エデュテイメント事業開発本部長  
 2022年 5月 当社執行役員海外事業統括兼エデュテイメント事業開発本部長(現任)

**重要な兼職の状況**  
 AEON FANTASY (MALAYSIA) SDN. BHD. 取締役会長  
 AEON Fantasy (Thailand) Co., Ltd. 取締役  
 PT. AEON FANTASY INDONESIA 取締役  
 AEON FANTASY GROUP PHILIPPINES, INC. 取締役  
 所有する当社の株式数 1,300株



**大矢 和子**  
取締役(社外)(独立役員)

1973年 4月 株式会社資生堂入社  
 2001年 6月 同社執行役員  
 2007年 6月 同社常勤監査役  
 2010年 6月 東京電力株式会社社外監査役  
 2011年 5月 公益財団法人資生堂社会福祉事業財団理事長  
 2011年 6月 株式会社資生堂顧問  
 2011年12月 株式会社エムティアイ社外監査役  
 2013年 5月 当社社外取締役(現任)  
 2013年 7月 朝日生命保険相互会社社外取締役(現任)  
 2015年 6月 株式会社ミライト社外監査役  
 2015年10月 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構監事

**重要な兼職の状況**  
 朝日生命保険相互会社社外取締役  
 所有する当社の株式数 - 株



**草島 智咲**  
取締役(社外)(独立役員)

1983年 4月 株式会社セガ・エンタープライゼス(現株式会社セガ)入社  
 2011年 1月 同社コーポレート本部情報システム部長  
 2018年 9月 株式会社ウィズソフィア代表取締役(現任)  
 2019年 6月 シュッピン株式会社社外取締役(現任)  
 2023年 5月 当社社外取締役(現任)

**重要な兼職の状況**  
 株式会社ウィズソフィア代表取締役  
 シュッピン株式会社社外取締役  
 所有する当社の株式数 - 株

## 監査役



**河口 仁典**  
常勤監査役(社外)

2002年 9月 株式会社イオンフォレスト入社  
 2002年 9月 同社総合企画室長  
 2007年12月 株式会社イオンボディ代表取締役社長  
 2009年 3月 株式会社イオンフォレスト総合企画室長兼CRM部長  
 2009年 4月 同社管理本部副本部長  
 2011年 4月 同社取締役管理本部長  
 2013年 5月 ローラアシュレイジャパン株式会社取締役管理本部長兼海外事業担当  
 2018年 9月 イオン株式会社戦略部  
 2021年 5月 リフォームスタジオ株式会社取締役経営管理担当  
 2023年 5月 当社常勤社外監査役(現任)  
 2023年 5月 イオンエンターテイメント株式会社社外監査役(現任)

**重要な兼職の状況**  
 イオンエンターテイメント株式会社社外監査役  
 所有する当社の株式数 - 株



**岡本 紫苑**  
監査役(社外)(独立役員)

2008年 9月 森・濱田松本法律事務所入所  
 2013年 9月 Herbert Smith Freehillsロンドン・東京両オフィスにて執務  
 2015年 4月 三菱商事株式会社法務部出向  
 2016年 8月 ヤフー株式会社入社  
 2016年 8月 YJキャピタル株式会社(現Z Venture Capital株式会社)出向  
 2021年 8月 同社CFO兼General Counsel  
 2022年 4月 Zホールディングス株式会社出向  
 2022年 4月 同社財務統括部エンゲージメント・マネジャー(現任)  
 2022年 5月 当社社外監査役(現任)

**重要な兼職の状況**  
 Zホールディングス株式会社エンゲージメント・マネジャー  
 所有する当社の株式数 - 株



**山下 真実**  
取締役(社外)(独立役員)

2001年 4月 日本電気株式会社入社  
 2006年 8月 JPモルガン証券株式会社債権営業部クレジットセールス担当  
 2007年11月 日本リスク・データ・バンク株式会社事業推進部グループマネジャー  
 2013年12月 株式会社こころく代表取締役(現任)  
 2017年 2月 一般社団法人Learning Journey理事  
 2018年 6月 本多通信工業株式会社社外取締役  
 2022年 5月 当社社外取締役(現任)

**重要な兼職の状況**  
 株式会社こころく代表取締役  
 所有する当社の株式数 - 株



**杉本 茂次**  
監査役(社外)(独立役員)

1974年 4月 等松・青木監査法人(現有限責任監査法人トーマツ)入所  
 1978年 4月 公認会計士登録  
 1989年 7月 同監査法人パートナー就任  
 2015年12月 同監査法人退職  
 2016年 1月 杉本茂次公認会計士事務所開設  
 2016年 5月 当社社外監査役(現任)  
 2016年 6月 株式会社イオン銀行社外監査役(現任)  
 2016年 6月 日鉄住金物産株式会社(現日鉄物産株式会社)社外監査役(現任)  
 2020年 6月 大阪製鐵株式会社社外監査役(現任)

**重要な兼職の状況**  
 日鉄物産株式会社社外監査役  
 株式会社イオン銀行社外監査役  
 大阪製鐵株式会社社外監査役  
 所有する当社の株式数 - 株



**野口 克義**  
監査役

1991年 4月 ジャスコ株式会社(現イオン株式会社)入社  
 2010年 5月 同社経理部主計グループマネージャー  
 2013年 8月 同社連結経理部マネージャー  
 2018年 4月 同社経理部マネージャー  
 2022年 3月 同社経理部長(現任)  
 2023年 5月 当社監査役(現任)

**重要な兼職の状況**  
 イオン株式会社経理部長  
 所有する当社の株式数 - 株

## 執行役員

### 池田 宏次郎

中国事業責任者 兼  
 イオンファンタジー中国 董事長 兼 総経理

### 塩澤 裕也

戦略本部 本部長

### 李 爽

人事総務本部 本部長

### 加藤 達也

財務本部 本部長



## 社外取締役メッセージ

“リーディングカンパニー”となるためには  
実現可能な計画と、その進捗報告が重要。

取締役(社外)(独立役員)

大矢 和子



イオンファンタジーのパーパス「“えがお”あふれる世界の実現」に向けて、当社の取締役が先頭に立って「安全・安心とおもてなし」と「堅固な経営基盤の確立」の両立に向けた事業活動を推進しています。また、取締役会でも法務、災害、人権、財務など多方面からのリスクに備えるため、自身の担当外の案件でも積極的な意見を交換し、経営判断がなされています。

その中で、私は社外取締役に就任して以来、これまでに積み重ねてきた多様な業種の経験を活かし、当社の企業価値を高めるために主にガバナンス面や経営面でのアドバイスをするように心がけています。また、取締役会の場だけでなく、事前に現場に足を運んでの情報収集や経営会議での争点の確認などにも積極的に取り組んでいます。さらには、新型コロナウイルス感染症の拡大などの厳しい状況下においても、急速な社会変化を予測しつつ、当社が課題として認識しているブランディングの確立や財務基盤の強化を念頭に、効率的な経営が図れるようにアドバイスしています。

新たな中期経営計画の策定にあたっては、地球環境の変化

や急激なAIの発展などを踏まえると、今後はますますこどもの発達に欠かせない五感を駆使する「遊び」と「学び」の重要性がより高まっていくと予測されます。そうした認識のもと、私は取締役会で「当社が“インドアエンターテインメントのリーディングカンパニー”を目指すためには、広範かつ自由な議論を経たうえで、具体的で実現可能な計画の立案と、社内外に向けた中間報告などを行うことを検討すべき」と要請しています。

また、サステナビリティ経営については、当社では社長のもとで有識者も加えた委員会が構成され、取締役会において当社の活動に即した提案が逐次報告されています。今後は、当社のサステナビリティ全体を象徴する活動を社内外に周知していくと同時に、その活動を社員一人ひとりが実行できるよう理解・浸透を図っていくことが重要だと考えています。

IT上のリスクや迅速に取り組むべき施策、  
将来を見据えたDXなどを発信していく。

取締役(社外)(独立役員)

草島 智咲



豊富なアセットや人財などにフォーカスした  
効果的な取り組みを見出すことを期待したい。

取締役(社外)(独立役員)

山下 真実



社外取締役に就任して1年数カ月が経ちましたが、その間の取締役会においては中長期的な視点での発言・議論が増え、実効性が着実に向上してきていると感じています。その中で、私は取締役会の議案担当者や出席者に気づきを与えられるような“良い質問”をすることを意識しています。さらに今後は、当社の強みである若手人財や女性管理職の多さを活かすための人財戦略なども活発に議論していきたいと考えています。

また、中期経営計画は経営の根幹となるものなので、その内容だけでなくモニタリング機能の実効性も含めて議論することが大切です。次期中期経営計画の策定にあたっては、コンセプトメイキングから具体的施策への落としこみの段階まで、社外取締役も幅広く参画していく予定です。中期経営計画を策定するためには既存事業を研ぎ澄ませていくと同時に、新しい領域にチャレンジするためのリスクを取ることも必要です。しかし、当社のような、こどものための事業を展開する企業にとっては、取るべきではないリスクが間違いなくあり、徹底したリスクマネジメントが重要です。ケガや事故の防止にと

私は2023年5月に社外取締役に就任し、イオンファンタジーに加わりました。そのため当社の経営に参加してまだ日は浅いですが、イオンファンタジーはパーパスのもと、前例にとらわれることなく新規領域に挑戦し続けていると評価しています。

また、取締役会に参加して実感しているのが、こどもたちに“えがお”を届けようとしている会社だからこその風通しのよさや情報開示の姿勢があるほか、会議も毎回、建設的な議論がなされています。加えて、私が接している経営層はじめ、各職場の管理職や従業員の方々も、自律的かつ生き生きと業務に取り組んでいると感じています。

テクノロジーの進化などに伴う昨今の著しい環境変化を踏まえると、現在のこどもたちが大人になる頃には、働き方や余暇の過ごし方などのあらゆる面において、私たちの想像を超える変化が起きていると推測されます。しかし、社会にどのような変化が起きても、「こどもたちの“えがお”」とそれを願う大

どまらず、健康や人権などにも意識を向けていく必要があると考えており、その点も議論していきたいと思っています。

また、企業活動の中核であるサステナビリティについては、活動の方針や方向性などについては取締役会で議論したうえで、サステナビリティ委員会やサステナビリティ倶楽部による推進状況が報告されるという運営が定着してきました。今後は、これらの活動によって得られた知見やデータを経営判断により強く反映していくための方策を検討していくべきです。私は「イオンファンタジーにしか解決できない社会課題は何か？」を突き詰めていった先にこそ、目指すべきサステナビリティ経営が存在するのだらうと思います。当社が有する豊富なアセットや人財などがより効果的に活かされる領域にフォーカスした取り組みを見出してほしいと考えています。

人たちの“えがお”の本質は変わらないはずですが。そして何より、こどもたちの“えがお”は、社会を“えがお”にします。

未来の状況や可能性は未知数ですが、未来のこどもたちの“えがお”を想像しつつ、最新のテクノロジーを活用して、現在の課題、一歩先の課題に柔軟な思考で取り組むことがDXにつながります。そうした中で、現在の当社にはIT化やDXに関して手付かずの業務も多いと認識しており、未来の社会と当社の存在意義を念頭に置いた中期計画を立てて、着実に実行していくことが重要だと考えています。

私はIT業界に長く身を置き、当社とはターゲットが異なるものの、アミューズメント企業のIT化に注力してきました。今後も私なりの視点で、既存事業に潜むIT上のリスクや迅速に取り組むべき施策、将来を見据えたDXの取り組みなどについて積極的に意見を発信し、“ファンタジーピープル”としての役割を全うしてまいります。