

A high-angle photograph of a family consisting of a woman, a man, and a young child walking away from the camera on a paved path. They are holding hands. In the background, a large white paper airplane is positioned on the path, pointing towards the top left. The scene is set outdoors with green grass and trees visible on the right side. Long shadows are cast on the path, suggesting it is either early morning or late afternoon.

4

Chapter サステナビリティ

持続可能な社会を 次の世代につなぐために。

社会・環境課題に対応し、高い経済的価値と社会的価値を両立することは、企業の重要な責務です。
私たちが生きるこの社会を、より良い形で未来につないでいくために、
サステナビリティの取り組みを一層強化していきます。

- 43 サステナビリティマネジメント
- 45 社会
- 50 環境
- 53 ガバナンス
- 59 役員一覧
- 61 社外取締役メッセージ

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。

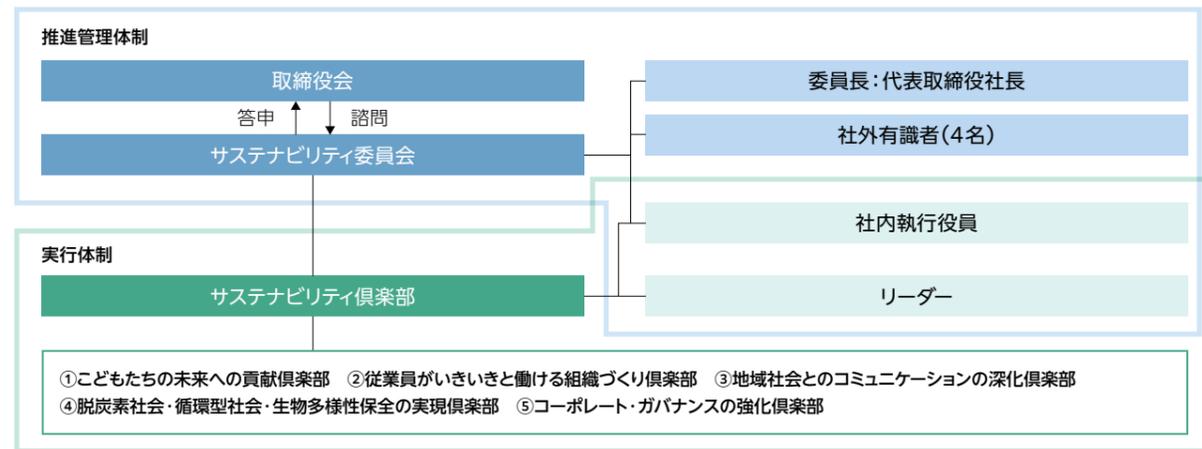
「サステナビリティ委員会」の下部組織として、特定したマテリアリティごとに部署横断型チーム「サステナビリティ倶楽部」を設置し、具体的な取り組み内容を検討・実行しています。

各倶楽部は、次世代を担う人財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(2023年度)

開催日時	主な議題
2023年5月26日	「生物多様性」の取り組みへの提言
2023年8月30日	公表する「目標」「取り組み内容」の進捗について
2023年11月27日	サステナビリティ経営の海外展開について

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、経営層各々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・進捗管理をする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	ありたい姿(2050年)	中期目標(2030年)	取り組み
S	こどもたちの未来への貢献 未来の社会を作ることこど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	こどもたちの“えがお”をひろげる新たな機会の創出	障がいをもったお子さまでも遊べる遊戯機械・遊具の拡大
		インクルーシブなあそび場の満足度: 75%	障がいをもったお子さまも参加できる企画の推進
		誰でもあそべる機会の社会的インパクト*: 75% ※インクルーシブな社会実現に向けて、重要性の理解度比率	お客さまとともに、こどもの権利を守る活動を支援
S	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	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)
		ファンタジーピープルいきいき度: 75% ※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	働き方の改革
S	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	地域・社会貢献活動により“えがお”にした人数: 500万人 ※2022年度~2030年度の国内外のべ人数	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
			地域の行政・団体・企業などと連動し、地域の方々を“えがお”にする取り組みの実施
E	あそびを通じて地球環境を大切にすること、地球の豊かさを未来のこどもたちと育む社会	事業におけるエネルギー由来のCO ₂ 排出量: 64%減(2018年比) ※単位は売上単位 省エネ比率: 10% 再エネ比率: 60%	Scope 1・2の削減 ①省エネの実施 ②再エネ導入
		店舗で使用するプラスチック総量: 30%削減 ※2019年度比主要6種(カプセル含む)	Scope 3の削減 ①プラスチック使用量の削減 ②遊戯機械・景品の廃棄の削減
		店舗で廃棄する遊戯機械・景品廃棄率: 10%未満	
		環境保全や生物多様性の保全についてまなぶこどもの数: 500万人 ※2024年度~2030年度の国内外のべ人数	環境や生物多様性の重要性についてまなぶ機会の提供
G	人間と自然が共生し生物多様性を保全する場・機会づくり		人間活動から放置された場所を復活させる取り組みの推進
		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

中期目標(2030年)	取り組み	2023年度目標	2023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 インクルーシブなあそび場の満足度:75% 誰でもあそべる機会の社会的インパクト*:75% <small>※インクルーシブな社会実現に向けて、重要性の理解度比率</small>	障がいをもったお子さまでも遊べる遊戯機械・遊具の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ●キッズーナ大宮店・鈴鹿店にインクルーシブ遊具導入 ●ガイドライン策定完了 	<ul style="list-style-type: none"> ○ インクルーシブ遊具(ハーネス付ブランコ)導入完了 ●店舗におけるこどもの事件事故に対する従業員への周知完了
	障がいをもったお子さまも参加できる企画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●子どもに関する指針の作成・発信 ●SDGsイベントの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○ イベント準備手順書の作成・配信 ●障がい者割引の導入 ●ちきゅうのにわスキッズガーデンによるSDGsイベントの実施
	お客さまとともに、こどもの権利を守る活動を支援	<ul style="list-style-type: none"> ●寄付活動の寄付先など内容決定、実行 	<ul style="list-style-type: none"> ○ こどもの権利を守るため寄付を2024年4月に実施決定

障がいをもったお子さまでも遊べる遊戯機械・遊具の拡大 インクルーシブ遊具

大型プレイグラウンド「キッズーナ」大宮店・鈴鹿店のリニューアルにあわせて、誰でも一緒に遊ぶことができる「インクルーシブ遊具」を導入しました。今回導入した「インクルーシブブランコ」は、姿勢を保てないお子さまでも、ハーネスがからだをしっかりと支えるため安心して遊ぶことができる遊具です。導入後は、身体に障がいのあるお子さまはもちろん、まだ一人でブランコに乗るのが難しい1~2歳の小さなお子さまにもご好評をいただいています。今後も、インクルーシブ遊具を既存店のリニューアル時や新店のオープンにあわせて導入し、障がいの有無にかかわらず遊べるプレイグラウンドの設計に取り組んでいきます。



インクルーシブブランコ

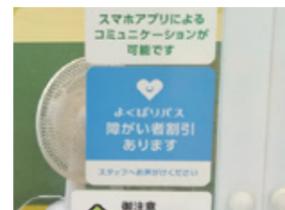


座って遊べる砂場

障がいをもったお子さまも参加できる企画の推進

障がい者割引導入

当社が運営するすべてのプレイグラウンド及び時間制遊び放題サービス「よくばりパス」において、障がい者割引を導入しました。制度導入にあたっては、サステナビリティ委員会委員のアドバイスを参考に、「遊ぶことに時間がかかる」ことに配慮し、「通常料金で2倍の時間が遊べる」内容に決定しました。お客さまにご提示いただくのは、身体障がい者手帳・療育手帳・精神障害者保健福祉手帳・ミライロID(デジタル障害者手帳)のほか、手帳を取得していない方でもお持ちの方が多く各種受給者証も対象とし、幅広いニーズにお応えできる制度としています。



各種受給者証も対象に



通常料金で2倍の時間が遊べる

お客さまとともに、こどもの権利を守る活動を支援 無料招待会を実施

あそびを通じて子どもたちの健やかな成長が育まれることを願い、5月5日の「こどもの日」、11月20日の「世界こどもの日」にあわせて国内のプレイグラウンド約200カ所の無料開放を実施しました(2023年度は5月5日(祝)、11月19日(日)に実施)。各店、朝からたくさんのお客さまにご利用いただき、約10万人のファミリーに楽しい時間を過ごしていただきました。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「OYUGIWA こども無料デー」を実施。今後も、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。



OYUGIWA こども無料デー



プレイグラウンド無料開放

「あそんで募金」の実施

「あそんで募金」は、「世界こどもの日(11月20日)」の直近日曜日の国内外全店舗における売上約1%、及びプライズゲーム機「すくってちよ」全台の年間売上約1%を毎年寄付する取り組みです。2023年度は日本、中国、アセアンの7カ国1,136店舗を対象に実施し、日本400万円、海外各国100万円ずつ、合計1,000万円を、「認定NPO法人日本クリニックラウン協会」など、当社が事業を展開する世界7カ国のこども支援活動を行うNPO、財団法人の活動に寄付しました。



各国それぞれの団体に寄付

TOPIC お子さまの夢をかなえる「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、一人でも多くのこ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」。2023年度はララゆめ20年目を記念し、イオングループ各社協賛のもと、20個の夢を叶えるお手伝いをしました。

①個展をひらきたい(北海道/6歳)

様々なコンクールで賞を獲得するほど絵が得意なしょうだい君の夢は、自分の「個展」を開くこと。そんな夢を「ララゆめ」に応募いただき、地元イオンモールの催事スペースにて、しょうだい君の個展を開きました。除幕式には多くのメディアも集まり、全国放送でも紹介されました。市外から足を運ばれるお客さまも多く、開催期間を急遽1カ月延長するほどの大盛況となりました。



②パパとママが結婚したときのケーキをつくりたい(東京都/8歳)

7きょうだいの長女ゆうきちゃんは、家族みんなでパパとママの結婚式のDVDを何度も見ていて、素敵なウェディングケーキを「自分でつくってみたい!」と「ララゆめ」に応募。実際に結婚式を挙げた時と同じ式場で、同じウェディングケーキを妹とシェフと一緒に作り、家族みんなでファーストバイトしました。ゆめの実現後、お母さまから「夢



という職業のように思ってしまうのですが、こどもの「やってみたい!」に真剣に向き合っていただき、一生の思い出です」と嬉しい感想をいただきました。

社会

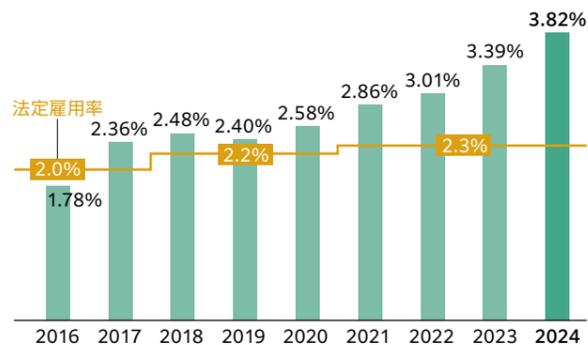
従業員がいきいきと働ける組織づくり

中期目標(2030年)	取り組み	2023年度目標	2023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)	<ul style="list-style-type: none"> ●国内外女性課長職以上比率: 46.0% ●男性育児休暇取得率: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> ●国内外女性課長職以上比率: 48.3% ●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% ※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	働き方の改革	<ul style="list-style-type: none"> ●障がい者雇用率: 3.43% 	<ul style="list-style-type: none"> ●障がい者雇用率: 3.36% (目標比: 98.0%)
	サーベイの実施と、改善に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●取り組み内容の決定、サーベイのフィードバック完了 	<ul style="list-style-type: none"> ●サーベイフィードバック配信完了 ●課題点への取り組み進行中 ●社内報での社内周知完了(初公開)

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。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、2024年6月末時点の障がい者雇用率は法定を上回る3.82%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

障がい者雇用率推移(2024年6月末時点)



みなどを記載した「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社内セミナーを進めていく予定です。

福利厚生制度の拡大

当社では、これまでに様々な福利厚生制度の新設・拡大を進めてきましたが、2022年度に「従業員がいきいきと働ける組織づくり」倶楽部が行った従業員アンケートでは、「育児休業を取得すると所得面で不安がある」「責任者なので職場から抜けることができない」「休業から戻ったときに、居場所が残っているか不安」など、収入面や職務上の不安により福利厚生を積極的に活用できていないという声が寄せられました。そのため、2023年6月、当社社員の家庭と仕事の両立支援を目的に、福利厚生制度の改定を行いました。

- ①「ハグくみ支援金」(育児休業取得時の支援金)の新設
- ②出産祝金の対象者拡大
- ③時短勤務制度の適用範囲拡大
- ④無給休暇「ライフサポート休暇」の適用範囲拡大

今後も、育児、不妊治療、通院・治療、介護、パートナーの看護など、従業員がそれぞれのライフスタイル・ライフステージで発生する事情に合わせて柔軟に働き方を選択し、家庭と仕事を両立しながら自分らしくいきいきと働き続けられる職場環境づくりを推進していきます。

働き方の改革

将来世代応援企業賞を受賞

2023年6月、当社は「将来世代応援企業賞」を受賞しました。この賞は、全国22県の知事が加盟する「日本創生のための将来世代応援知事同盟」が、子育て支援並びに女性や若者への支援に対し、独自性、先進性のある取り組みを積極的に行っている企業・事務所を表彰するものです。今回の受賞においては、当社の育児休業取得率(育児目的休暇を含む)が2022年度に男女ともに100%を達成したことや、各種子育て支援制度の整備、人材育成に関する取り組みが評価されました。



授賞式の様子

健康経営優良法人・プラチナくるみんの認定

当社は、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2023」(大規模法人部門)に2年連続認定されました。2023年度は「従業員と家族の健康とえがおを実現します」という健康経営宣言を行うとともに、健康課題に基づいた具体的な目標を設定し、ヘルス&ウェルネスの推進をすることで、従業員自らが健康への意識を高める取り組みを進めました。

また、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証の「プラチナくるみん」に認定されました。「プラチナくるみん」特例認定企業の認定は千葉県内で12社目、イオングループ企業としては4社目となりました。2030年までの中期目標として「国内外女性課長職以上比率50%以上」「男性育児休業取得率100%」を目指し、2022年度には子の出生後1年以内に連続5日間取得できる特別有給休暇「ハグくみ休暇」を導入しています。

今後も、企業の成長を支える人材が長年にわたり働き続

けられる組織を目指し、人事制度や福利厚生の整備を進めていきます。



従業員サーベイの実施と改善に向けた取り組み 2023年度の調査結果

当社では、ファンタジーピープル(当社従業員)が楽しくいきいきとくらし、仕事ができる環境をつくるため、アルバイトを含む全従業員対象の従業員サーベイを定期的に行っています。この調査は、従業員が抱えている問題意識や不満などを把握することで、解決すべき課題を明確化し、組織の問題解決につなげることを目的としており、2023年度の回答率は61.7%、いきいき度は61.6%となりました。

サーベイ調査の結果、「上司に相談しやすい」「みんなで助け合う風土がある」「ハラスメントが少ない」「現在の仕事にやりがい(充実感・達成感)がある」といった「働きやすさ・働きがい」の項目の肯定的回答が多く集まる一方、「成長」に関する項目には課題が見られました。そこで、フィードバックレポートを初めて全従業員に公開してサーベイへの関心を高めるとともに、肯定的回答が比較的低かった職位を対象にしたワークショップを開催し、課題の抽出を行いました。

多様性を尊重する現代において、仕事の充実感を得ることはますます重要視されています。2030年度目標である「いきいき度75%達成」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

中期目標(2030年)	取り組み	2023年度目標	2023年度評価・実績	
地域・社会貢献活動により“えがお”にした人数：500万人 ※2022年度～2030年度の国内外のべ人数	社会福祉施設への訪問	国内外社会貢献活動 1,020回実施	○	国内外社会貢献活動 5,425回実施
	社会福祉施設の こどもたちのご招待会の 実施			
	地域の行政・団体・企業など と連動し、 地域の方々を“えがお”にする 取り組みの実施	—	—	—

社会福祉施設への訪問

国内での活動

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支援する「ララちゃんのハートフル・ツアー」。コロナ禍で一時中止していましたが、2022年に感染症対策を講じたうえで訪問を再開しました。2023年度は、全国27カ所の児童養護施設などに訪問し、633名のお子さまへプレゼントをお贈りするとともに、ダンスやゲームなど楽しいイベントを開催し、“えがお”をお届けしました。2023年度で8年目を迎え、のべ73施設を訪問しています。施設からの要望も年々高まっており、今後も継続して実施していきます。



ハートフル・ツアー(児童養護施設訪問)



社会福祉施設のこどもたちのご招待会の実施

アセアン・中国でのご招待会

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も実施しています。店舗への招待会などは、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。2023年度は各国の店舗網の拡大とともに活動範囲も広がり、新たな地域の学校や社会福祉施設のこどもたちを招待することができました。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。



海外各国における店舗招待会



環境

脱炭素社会・循環型社会・生物多様性保全の実現

中期目標(2030年)	取り組み	2023年度目標	2023年度評価・実績	
事業におけるエネルギー由来のCO₂排出量：64%減 (2018年比) ※単位は売上単位 省エネ比率：10% 再エネ比率：60%	Scope1・2の削減 ①省エネの実施 ②再エネ導入	2018年比： 40.0%減	○	エネルギー由来のCO ₂ 排出 2018年比：56.2%
店舗で使用するプラスチック総量：30%削減 ※2019年度比主要6種 (カプセル含む)	Scope3の削減 ①プラスチック使用量の削減 ②遊戯機械・景品の廃棄の削減	店舗で廃棄されるプラスチック総量： 4.28%削減 (2.87t相当)	△	カプセルトイのカプセルのリユース率：7.2% プライズの備品削減量 昨年差：△1.7t クリアケースのリユース全店完了(昨年差：△0.7t)
店舗で廃棄する遊戯機械・景品廃棄率：10%未満		廃棄率：23%以下	○	遊戯機械の廃棄率：11.4% プライズの廃棄率：0.02%
環境保全や生物多様性の保全についてまなぶこどもの数：500万人 ※2024年度～2030年度の国内外のべ人数	環境や生物多様性の重要性についてまなぶ機会の提供	—	—	—
人間と自然が共生し生物多様性を保全する場・機会づくり	人間活動から放置された場所を復活させる取り組みの推進	「ちきゅうのにわ」オープン 「ミューの森」オープン	○	「ちきゅうのにわ」オープン 「ミューの森」オープン

Scope1・2の削減

LED化や消灯による電力削減

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、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。これにより、年間約350万Kwhの電気使用量を削減。2030年目標「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、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



天井照明のLED化工事



工事はすべて当社メンテスタッフが実施

や経験を、他社へ共有していく新たな取り組みをスタート。2023年度は、グループ内各社のLED化工事を行いました。

システム導入による見える化・管理体制の整備

当社は、2040年に店舗で排出するCO₂などの総量をゼロにすること目標に掲げています。2023年度は、CO₂排出量を見える化し、従業員の意識変革を進めることを目的に、CO₂算定システムを導入し、算出結果を初めて開示しました。このシステムでは、Scope1～3のCO₂排出量を正確に算出するとともに、算出から可視化までの作業を効率化します。当社は2022年にTCFD提言への賛同を表明しており、今後このシステムも活用しながら、さらなる情報開示の充実を図ります。

環境

Scope3の削減

プラスチック使用量の削減

①使用済みカプセルの再利用・リサイクル

業界全体におけるカプセルトイの人気の高まりとともに、使用済みカプセル量が年々増加しています。当社では、店舗におけるプラスチック使用量の削減に向け、カプセルの再利用とリサイクルに取り組んでいます。

カプセルトイは、カプセルに玩具が入った状態でメーカーから納品されますが、中の玩具のみを店舗へ納品し、店舗スタッフが事前に回収したカプセルに詰め替える再利用の取り組みを2023年度に開始。当社オリジナルマシン「かぶえぼ」において展開しています。

また、使用済みカプセルの再生材を使用した「ちきゅうに優しいクリアファイル」を初めて製作しました。こどもたちの環境についての学びのきっかけになることを願い、「ちきゅうのにわ」にて来場者プレゼントとして配布しました。



使用済みカプセル



使用済みカプセルからリサイクルしたクリアファイル

②景品袋の有料化

当社では2020年7月1日から始まったプラスチック製買物袋の有料化の実施に伴い、2021年1月までに全店舗にてバイオマスプラスチックを25%以上配合した地球にやさしい素材の景品袋への切り替えを完了しました。バイオマスの配合率25%以上の袋は地球温暖化対策に寄与することから有料化の対象外となり、お客さまに袋の代金をご負担いただくことなく景品袋をご利用いただいていた。しかし、循環型社会実現に向けてプラスチック使用量調査を行った結果、年間約68トン*のプラスチックを使用しており、そのうち全体の約75%を占めるのが、プライズゲームで景品を獲得したお客さまがご利用される「景品袋」であることがわかりました。そこで、景品袋の無料配布を終了し、1枚一律10円(税込)で有料販売することで景品袋の使用量削減を進めていくことを決定しました。同時に、個包装で配布していたおしぼりを詰め替え式のウェットティッシュに変更し、個包装ビニールの

削減にも取り組みます。

※主要5品目(①備品 ②景品袋 ③おしぼり ④資材のボール ⑤メダルカップ)の合計



景品袋有料化の掲示

遊戯機械・景品の廃棄の削減

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など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。

環境についてまなぶ機会の提供

当社が店舗に導入している遊戯機械「ぐるぐるリサイクルルン」「えこらんエコロジーバス」を、全国の自治体等から要請を受けて環境啓発イベントに出展しています。どちらも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、2023年11月に大阪府豊中市、福島県双葉郡浪江町の催事に出展し、約500人以上のファミリーにご体験いただきました。



大阪府豊中市のイベントに出展

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」を重要課題とする倶楽部を設置し、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、取締役に報告しています。

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 ②再生エネルギー調達の拡大
- ③3Rの推進 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CO₂排出量2018年比64%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。2023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。

2023年度CO₂排出量：
2018年度比56.2%減
(中期目標：売上高億円あたりの総量2018年度比64%減)

CO₂排出量推移

		(単位:t-CO ₂)		
区分		2021年度	2022年度	2023年度
総量	Scope 1	194	532	771
	Scope 2	30,811	25,577	17,026
	Scope1・2 小計	31,005	26,109	17,797
	2018年比削減率	15.7%	29.8%	52.3%
売上 億円 あたり	国内売上(億円)	504	588	644
	億円あたり排出量	62	44	28
	2018年比削減率	1.0%	29.3%	56.2%
Scope 3		39,229	37,669	42,772
Scope1・2・3 合計		70,235	63,777	60,569

※算定方法変更により2018年度排出量を一部修正しています。

ガバナンス

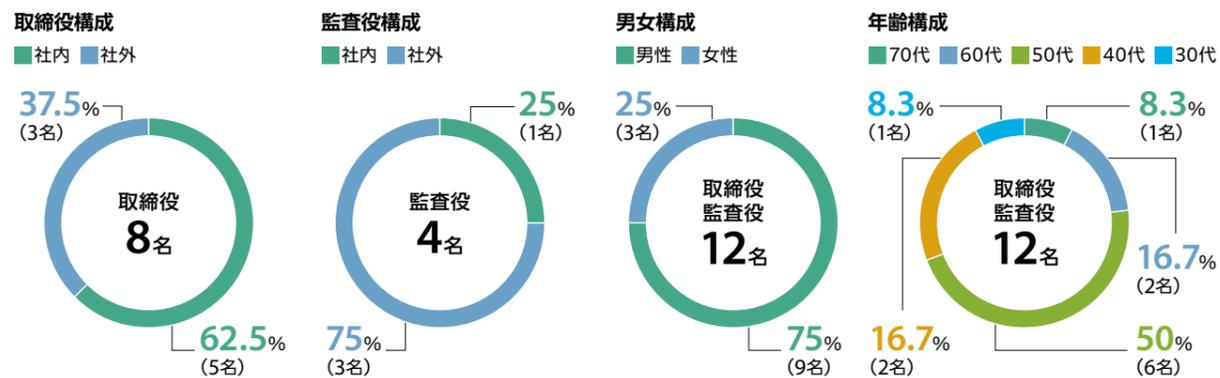
コーポレート・ガバナンスの強化

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

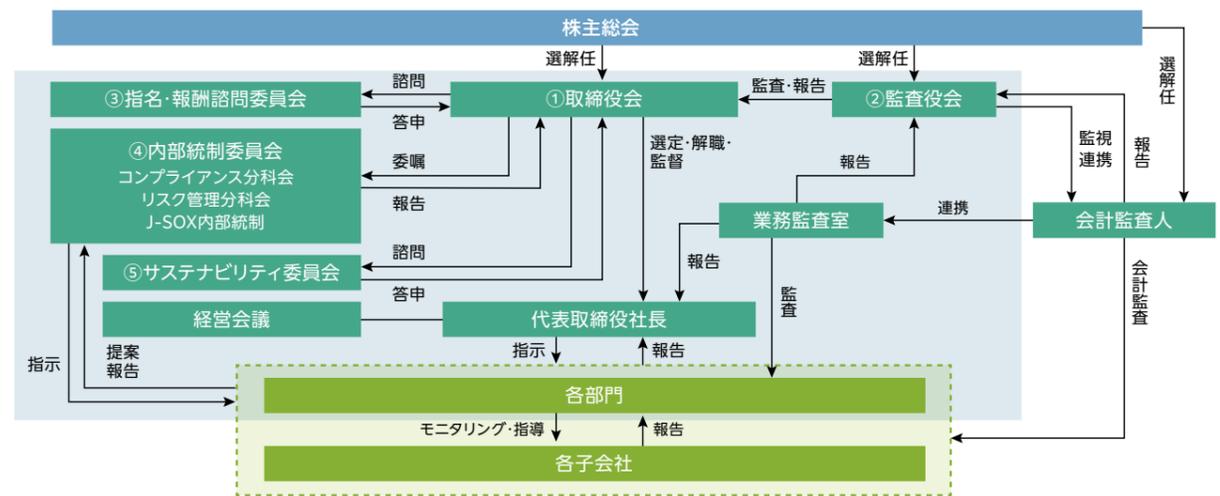
当社は、「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、社会に貢献する。」というイオン株式会社の基本理念と当社のパーパスを、すべての企業活動の指針とします。お客さまやステークホルダーの皆さまとの積極的な対話に努めるとともに、主体的な情報発信を行い、適切な協働を実現します。さらに、適切でわかりやすい情報開示を行い、意思決定の透明性・公平性を確保します。取締役会では、当社の持続的成長と企業価値向上のため、経営理念に基づいた成長戦略・経営計

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 (2024年7月8日現在)



①取締役会

取締役会は取締役8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(うち社外監査役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者)、社内取締役及びその他委員長が指名した者で構成され、「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
取締役	藤原 信幸			●						●	●
	藤原 徳也			●						●	●
	井関 義徳				●	●	●	●			
	田村 純宏								●		●
	小岩 渉				●				●	●	●
	山下 真実	●	●		●	●				●	●
監査役	草島 智咲	●	●	●				●			
	齋藤 政彦	●	●	●	●				●	●	●
	河口 仁典	●		●			●	●			●
	杉本 茂次	●	●		●		●				
	岡本 紫苑	●	●				●				
	野口 克義						●			●	

※上記の一覧は役員が保有する経験や知見のすべてを表したものではありません、主なものに印を付けています。

想定スキル項目と充足要件

スキル	要件
企業経営	企業経営の経験(社長)上場:当社以外執行役員以上、上場以外:社長
法務・リスクマネジメント	法務・コンプライアンスに関する部門の担当役員、本部長、部長経験者。法曹関係の実務経験者
人材・労務	人事に関する部門の担当役員、本部長、部長経験者。他社における指名報酬委員会メンバー
財務・ファイナンス	CFO、財務・経理担当役員、本部長、部長経験者。金融機関における実務経験者
IT・デジタル	CIO、システムに関する部署の本部長、部長経験者
営業・マーケティング	営業やマーケティングの経験や知識
グローバル経験	海外ビジネスの経験者
新規事業	新規事業立ち上げの経験者。新規事業に対して専門機関での実務経験者

※経験期間は原則1年以上 ※グローバル経験は原則海外駐在経験者。出張ベースの場合、累計1年のうち半分以上海外出張とする。

※ESG・サステナビリティの項目についての当社の経験・知見は低く時期尚早と判断

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

独立役員	選任理由	出席回数(2023年度)
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 17回/18回
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。	取締役会 14回/14回 *2023年5月より 取締役就任
齋藤取締役	前職において、マーケティング及び海外事業に大変豊富な経験を有しており、国内外の子会社に経営管理やガバナンス強化などの改善支援を行ってまいりました。当社の海外展開、コーポレート・ガバナンスについて、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。	*2024年5月より 取締役就任
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 18回/18回 監査役会 14回/15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 18回/18回 監査役会 15回/15回

取締役会の実効性評価

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。

(3) これらに基づき、各課題に対する討議を取締役会で実施しました。

取締役会の実効性評価プロセスの概要

- 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 категория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)
 - 取締役会の構成について
 - 取締役会の運営について
 - 独立社外役員に対する情報提供について
 - 全体としての実効性の評価について
- 上記アンケートによる各取締役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。

取締役会の実効性評価の結果

- 評点の総括(各評価カテゴリーの評点の平均)※評点は5段階で設定
 - 取締役会の構成について(評点平均3.9、前回3.6)
 - 取締役会の運営について(評点平均3.7、前回3.3)
 - 独立社外役員に対する情報提供について(評点平均3.7、前回3.1)
 - 全体としての実効性の評価について(評点平均4.0、前回3.6)
- 評価の結果概要
各カテゴリーにおいていずれも中位点を上回る結果と

なりました。各カテゴリーにおいて前回より改善が見られ、「独立社外役員に対する情報提供について」が最も改善されました。今後の課題として、戦略的な事案のアジェンダの充実や取締役会の多様性の充実、付議議案の多さなどを認識しています。

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。

- 取締役会の多様性の充実についての検討
- 成長に向けた戦略的アジェンダの整備
- 海外子会社のリスクの検討
- 社外取締役・監査役への情報提供の充実
- 取締役会運営の効率的視点の改善

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。2023年度は、役員コンプライアンス研修を取締役・監査役で受講いたしました。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財については、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。

2023年度IRミーティング件数: 181件(前年166件)

株主との建設的な対話に関する基本方針

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 株主との対話にあたっては、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

2023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

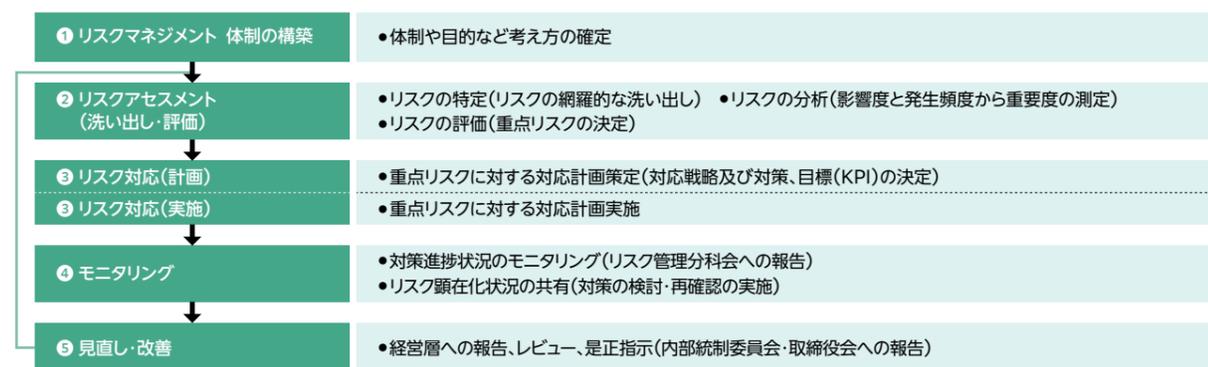
リスク管理について

当社は、「発生する可能性のあるリスクに対する予防」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、リスク管理分科会などで定期的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に共有し、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

2023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32項目、中国2項目、アセアン12項目、計46項目設定しました。それらの対策の進捗状況をリスク管理分科会でモニタリングし、必要に応じて新たな対策の検討を行い、リスクの低減に努めました。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

当社は、情報セキュリティの確保を経営上の重要課題のひとつとして捉えています。イオングループの情報セキュリティ基準へ準拠することを基本とし、全従業員への情報セキュリティ教育・訓練の実施、エンドポイント及びシステムのセキュリティ強化、脆弱性診断、セキュリティリスク診断などを実施し、継続的にセキュリティレベルの向上と改善活動に取り組んでいます。また、情報セキュリティ委員会、コンプライアンス分科会を通じて、情報セキュリティに関する取り組み状況やリスクを経営陣が常に把握し、経営課題として迅速かつ適切に対応できる体制を構築しています。

人権

人権に関する取り組み状況

当社は「子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。2023年度は、7月に「イオンファンタジーの人権基本方針」を策定し、国内人権リスクの特定を実

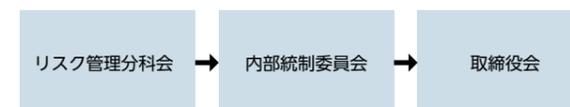
施しました。2024年度は、国内事業で特定したリスクに対してリスクを低減させる取り組みを計画、実行していきます。また、海外事業においては、人権リスクの評価を2024年度中に実行し、2025年度より特定された重要人権リスクに対するリスク低減の取り組みを進める予定です。

国内人権リスクと人権リスク低減に関する主な取り組み

リスク	対象範囲	主な取り組み
消費者の安全性	1. 遊具・商品・サービスによるけが・事故・健康被害 2. 事故・事件を誘発する状況の発生・放置 3. お客さまの個人情報漏洩	●プレイグラウンド施設での事故率を低下するための取り組みを実施しています。 ●電気設備、時間制遊具の年次指摘件数をモニタリングし、指摘件数の減少に向けた取り組みを実施しています。 ●個人情報保護のため、従業員に個人情報保護教育研修を実施しています。
サプライチェーン上の人権問題	1. 当社のサプライチェーン上で発生する人権問題への対応(ハラスメントや不当な要求など)	●取引先へ人権に関するアンケートを実施し、サプライチェーン全体での人権への取り組みを実施できる体制を構築していきます。
子どもの権利(児童労働以外)	1. マイノリティ・障がいのある子どもにあそびが平等に提供されない 2. マーケティングの中で発生することもに対する差別・不適切な表現 3. 子どもへの支援活動の実施	●誰でもあそべるインクルーシブな売場作りの検討をしていきます。 ●子どもへの負の影響が生じるような広告及びマーケティングに対する防止取り組みの社内用のガイドラインを作成の検討してきます。 ●児童福祉施設の訪問活動など、自社による子ども支援活動を国内外で年間50万人の参加を目指します。
児童労働	1. 社内で労働基準法違反となるような労働が発生すること 2. 生産過程で児童労働が発生している商品を取り扱う	●当社の年少者へ法律違反となる労働をさせないように、モニタリングを強化します。 ●サプライチェーン全体での児童労働を防止できる体制を構築していきます。
ハラスメント	1. 従業員間で発生するハラスメント 2. お客さまと従業員・当社間で発生するハラスメント 3. 当社が提供した環境でお客さまの間で発生するハラスメント	●ハラスメントによる懲戒事例が発生した際には、管理者向けに事案を共有し、再発防止に努めていきます。
過剰・不当な労働時間	1. 給与の未払い 2. 長時間・過剰労働の発生	●勤怠ルールの違反による未払残業の発生事案の共有及び従業員の残業時間をモニタリングし、管理者へ共有を実施し管理体制を強化していきます。

人権デュー・ディリジェンスにおける組織体制

当社では、取締役会を補佐することを目的として設置された機関である「内部統制委員会」内に設置された「リスク管理分科会」にて、人権リスクへの対応の進捗報告及び課題の議論を実施しています。当該リスク管理分科会で報告及び議論された内容が、内部統制委員会を通じて、取締役会へ報告される体制としています。



グリーンバンスメカニズム(苦情処理メカニズム)

当社では、通報窓口を設置、運用しています。利用者のプライバシーの保護及び不利益な扱いをうけることがないよう社内運用規定が定められており、報告や通報があった場合には内容を精査し、違反行為については、社内規程に基づき必要な対応を実施しています。

教育研修

当社では、人権に対して毎年テーマを決めて研修を実施しています。2023年は、管理職向けに「ハラスメント」に関する人権研修を実施しました。2024年は、管理職向け「合理的配慮の理解推進」に関する人権研修を実施し、店舗に来店される障がい者への合理的配慮について学びました。

役員一覧 (2024年5月21日時点)

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ト取締役
2021年 5月 株式会社シーフット取締役
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スターランド(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 400株



小岩 渉
取締役兼執行役員
海外事業責任者 兼
プレイグラウンド開発
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長
2024年 3月 当社取締役兼執行役員海外事業責任者兼プレイグラウンド開発本部長(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



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 6,800株



田村 純宏
取締役兼執行役員
国内事業責任者

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 当社取締役兼執行役員商品・開発統括兼開発本部長
2024年 3月 当社取締役兼執行役員国内事業責任者(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



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 1株



草島 智咲
取締役(社外)(独立役員)

1988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 1株



齋藤 政彦
取締役(社外)(独立役員)

1984年 4月 富士ゼロックス株式会社(現富士フイルムビジネスイノベーション株式会社)入社
2004年 4月 同社海外営業本部マーケティング部長
2008年 4月 Fuji Xerox Asia Pacific Pte Ltd (Malaysia Operations) 社長
2008年 4月 Fuji Xerox Malaysia Sdn.Bhd. 社長
2012年 10月 同社グローバルサービス事業本部営業推進統括部長
2017年 4月 同社グループ会社経営管理推進部長
2019年 7月 同社新成長事業創出部長
2022年 5月 富士フイルムホールディングス株式会社 監査役会室シニアアドバイザー(現任)
2024年 5月 当社社外取締役(現任)

重要な兼職の状況

富士フイルムホールディングス株式会社監査役会室シニアアドバイザー

所有する当社の株式数 1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ー代表取締役社長
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
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

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)

2023年 5月 永旺幻想(中国)児童遊楽有限公司監事(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

永旺幻想(中国)児童遊楽有限公司監事

所有する当社の株式数 1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 1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部出向
2016年 8月 ヤフー株式会社(現LINE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(現LINEヤフー株式会社)出向

2022年 5月 当社社外監査役(現任)
2022年 9月 株式会社WAKUWAKU社外監査役
2023年 1月 オツモ株式会社社外取締役(現任)
2024年 1月 neo終活株式会社代表取締役(現任)

重要な兼職の状況

オツモ株式会社社外取締役

neo終活株式会社代表取締役

所有する当社の株式数 1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 1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

ビジネスイノベーション本部 本部長

李 爽

人事総務本部 本部長

加藤 達也

経理本部 本部長

王 鞏 一 真

ブランドデザイン本部 本部長

社外取締役メッセージ



今後の成長を見据える重要な1年。 どのような価値を届けていくべきか、 しっかり議論して見極めたい。

山下 真実 取締役(社外)(独立役員)

これまで約2年間、社外取締役として当社を見てきましたが、取締役会で課題点として議論されたことへの反応速度は着実に上がってきていると感じます。やはり組織は人ですから、いかに監督機能を高めてもそれだけでは限界があることは他社事例からもご承知のとおりです。課題に対してすぐに改善できるかは、社外取締役として常に注視しているポイントです。改善すべき点は素直に認め、対応・改善に真摯に取り組む組織風土

は、ガバナンスを機能させるうえで欠かせない資質です。今後も醸成を促していきたいですし、さらにそれが「イオンファンタジーらしさ」を形成するレベルまで昇華させることができれば、成長とガバナンスを両立させた強い組織になれると思います。

2023年度は、当社にとって重要なチャレンジがいくつかありました。そして、2024年度は新中期経営計画の初年度ですので、ここからの成長を見据えるためにも重要な1年になります。災害級とも言われるような猛暑日の増加など外部環境の変化もあり、国内プレイグラウンド事業の立ち位置は変わりつつあるように思います。そのような中、現在の中期経営計画ではプレイグラウンド市場とスポーツ、習い事、保育などの他市場との関連性に着目したことに期待しており、新たな領域へ

の足掛かりとして注目しています。

また、社会から企業に向けられる期待は常に変化していることへの意識も重要です。特に当社のように小さな子どもとその家族を顧客とする企業においては、親御さんや子どもたちから声として上がってくるご要望やご意見だけでなく、小さなお子さまが表情や身体表現として発するメッセージまで含めて大切に捉え、アクションに結び付けていくが必要になるでしょう。企業がそれぞれの強みを活かして社会に価値を還元することが当たり前求められる時代ですので、多くの親子と直接接する場を国内外で展開する当社が今後どのような価値を届けていくべきか、しっかり議論して見極めたいと思っています。



外部環境の変化に対応できているか、 強みや理念に合致しているのかななどを モニタリングしていきたい。

草島 智咲 取締役(社外)(独立役員)

社外取締役として加わってから1年が経過しましたが、経営層を含め、従業員たちがお客さまをはじめとする他者のことを思いやり、何ができるかを社内一丸となって考え、行動している点を評価しています。一方、社内の雰囲気がいっだけ意見を戦わせることなく、小さくまとまってしまうことを懸念しています。穏やかな中にも強い意志を持ってチャレンジし続けてもらうためにも、社外取締役の私たちが“外部の視点”を積極的に

提供し、議論を深めていくように働きかけたいです。

現在、当社では「ちぎゅうのにわ」などの新しい空間や価値の創造に取り組んでいます。そういった事業を支えるうえで、社内の管理業務やITなどの「企業インフラの整備」も重要な要素のひとつです。また、人口減少や経済発展の立場から、今後グローバルでの活動がより経営的に重要になってきます。私は、当社が経営を一層強化していくために、国内基点だけではなくグローバルの視点を持ってDXを推進し、情報セキュリティリスクにも考慮した企業インフラを構築、整備していくことが課題だと考えています。新中期経営計画策定においても、特にIT活用やDXの取り組みについては、積極姿勢を取って、明文化するように意見しました。アミューズメント領域やプレイグラウン

ド領域だけでなく、IT含めた企業インフラ領域においても変化を読み取り、具体的に実行していくことが企業として力をつけることにつながると考えるからです。

新しい中期経営計画を進めていく中で、今後も「外部環境の変化に対応できているか」や「イオンファンタジーとしての強みや理念に合致しているのか」などもモニタリングしていきたいと考えています。特にIT領域はAIをはじめ技術進歩のスピードが速いため、計画段階と実行段階では技術的に最適でないものも出てきます。外部環境の変化に対応し、さらにアグレッシブな活動することがイオンファンタジーとしての存在意義を高めていくと期待しております。



社外取締役の立場から パーパスと価値観の浸透に注力し 健全な事業成長に貢献していきたい。

齋藤 政彦 取締役(社外)(独立役員)

2024年5月、社外取締役に就任いたしました。「ちぎゅうのにわ」などの店舗を視察し、子どもたちが夢中になって“えがお”で遊ぶ姿を目の当たりにしました。当社のパーパスに深く共感し、すばらしい会社に参加できたことを大変嬉しく感じています。

取締役会では、重要案件を審議し、経営の意思決定に参画しています。誠実かつオープンな環境で活発な議論が行われ、透明性のある経営が実践されていることを確認しています。ま

た、海外事業に関する重要案件もあり、海外グループ会社を含めたコーポレート・ガバナンスは重要な経営課題のひとつであると認識しています。私は、他社で海外グループ会社のガバナンス再構築に携わり、子会社のガバナンスのほころびがグループ全体にネガティブな影響を及ぼすということをもっと経験しました。ガバナンスを強化するためには、仕組みやプロセスの導入・改善だけでなく、企業風土や従業員のモチベーション、風通しの良さが重要です。当社では、アセアンと中国で事業を展開しており、各国の文化・価値観や事業環境の違いを認識し、成長戦略を遂行していく必要があります。そのためには、パーパスを共有し、経営理念をオペレーションの現場まで浸透させて価値観を共有することが不可欠であると考えます。

私自身も、多様性を認識しつつ、当社のパーパスと共通の価値観の浸透に注力し、社外取締役の立場を通して、健全な事業成長に貢献したいと考えています。

当社の強みは、多様な業態を持ち、地域やお客さまのニーズに応じて進化させている点にあると思います。業態の最適化によって、より多くの子どもたちの“えがお”に貢献しています。お客さまからのフィードバックを的確に把握し、新しいサービスを創造・提供する力が進化することで、中長期的な成長を生み出し、企業価値が向上すると思います。

今後もお客さまの期待に応える“チャレンジ”を応援し、一方でリスクを十分に考慮した判断をサポートすることで、持続的な成長の実現に貢献していきたいと思っています。