コーポレート・ガバナンス

方針・規定　ガバナンス　戦略　指標と目標

方針・規定

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

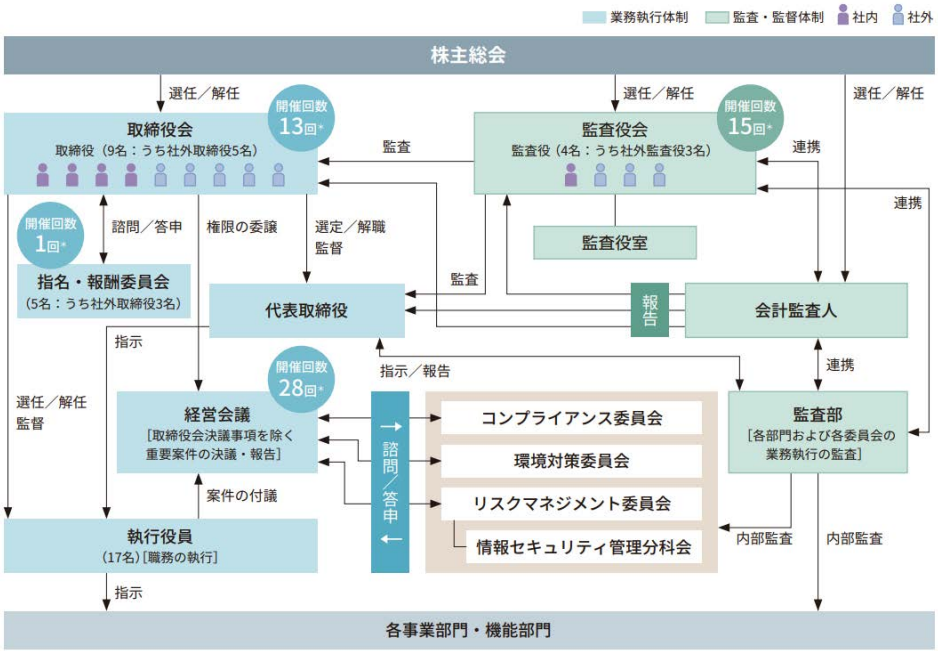
OLCグループは、企業経営の透明性と公正性を高め、持続的な成長・発展を遂げ、かつ社会的な責任を果たしていくことが重要であると認識しています。このような認識のもと、「内部管理の充実」「経営の透明性の向上」「経営監視機能の強化」に取り組み、継続的にコーポレート・ガバナンスの強化に努めています。今後も企業倫理を尊重した誠実な経営を行うことにより、企業価値を向上させていきます。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、経営を取り巻く環境の変化にあわせ、より強固なグループ経営管理体制を構築し、コーポレート・ガバナンスの確立を図るため、執行役員制度を導入しています。
OLCグループの各事業における監督責任と執行責任をより明確にし、取締役の役割を「監督」主体とすることで経営の監督機能を強化するとともに、執行役員への権限委譲を促進することで意思決定のさらなる迅速化を図っています。
取締役と監査役は、それぞれの視点から経営のチェックを行っているほか、取締役は、経営の基本方針に基づき、法令および定款に違反なきよう審議しています。また、取締役会から権限委譲された業務執行に関する重要事項（職務権限規程による取締役会決議事項を除く）を決議または報告する機関として、CEOを議長とする「経営会議」を設置し、迅速かつ適正な意思決定を促進しています。あわせて、取締役会の諮問機関として独立社外取締役が過半数を占める任意の「指名・報酬委員会」を設置しています。

コーポレート・ガバナンス 基本的な体制の概要（2025年6月27日現在）



＊ 2024年度実績

コーポレート・ガバナンス体制一覧（2025年6月27日現在）

組織形態	監査役会設置会社	
経営管理体制	執行役員制度	
取締役関係	取締役の人数	9名（*1）
	定款上の取締役の任期	1年
	取締役会の議長	あらかじめ取締役会が定めた取締役（*2）
監査役関係	監査役会の設置の有無	設置している
	監査役の人数	4名（*3）
社外取締役および監査役関係	社外取締役の人数（うち、独立役員）	5名（5名）
	社外監査役の人数（うち、独立役員）	3名（3名）

*1 定款上の取締役の員数は15名以内となっています。
*2 代表取締役加賀見俊夫が選定されています。
*3 定款上の監査役の員数は6名以内となっています。

取締役会および取締役

取締役会の透明性を高めるとともに、経営体制の一層の強化を図るため、取締役会は、構成比50%超となる5名の社外取締役を含む取締役9名で構成し、経営に関する重要事項を審議・決定しています。
取締役会には、常勤、非常勤を問わず監査役も出席し発言を行っており、職責が異なる取締役と監査役は、それぞれの視点から業務執行の監督を行っています。

取締役会の主な付議事項（2024年度）

- 株主総会に関する事項(付議議案の決定等)
- 四半期・年間業績および決算、ならびに次年度予算に関する事項
- 取締役・執行役員の人事に関する事項(取締役候補者、取締役および執行役員の管掌・担当・委嘱等)
- 取締役会の実効性評価に関する事項
- 政策保有株式の検証に関する事項
- OLCグループ長期経営戦略に関する事項
- OLCグループESGマテリアリティの更新に関する事項
- OLCグループの内部通報体制・リスク管理体制の運用状況報告
- OLCグループESGマテリアリティの進捗報告
- 2023年度企業行動委員会活動報告
- 2023年度環境対策委員会活動報告
- 新規事業（クルーズ事業）参入および新規事業に関するライセンス契約締結に関する事項 など

執行役員と経営会議

経営を取り巻く環境の変化にあわせ、意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を導入し執行役員への権限委譲を促進しています。また、取締役会から権限委譲されている経営会議は、CEOを議長とし、常勤取締役および執行役員により構成されており、業務執行に関する重要事項（取締役会決議事項を除く）の議論・決議・報告などを行っています。また、常勤監査役も出席して意見を述べることができます。

監査役と監査役会

監査役会は、監査役4名（うち社外監査役3名）で構成され、監査方針および監査計画に基づき、取締役、執行役員および従業員からの報告聴取を行い、重要会議の審議状況や監査結果などについて報告がなされ、相互に議論を行っています。なお、常勤監査役2名は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程および職務の執行状況を把握するため、経営会議、委員会などにも出席し、意見を述べています。
さらに、監査役の職務を補助するため、取締役や業務執行部門から独立した専従のスタッフを配置しているほか、監査役、会計監査人、および内部監査部門である監査部の連携により、監査の有効性を高めています。

指名・報酬委員会

取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役が過半数を占め、取締役会議長を委員長とする任意の「指名・報酬委員会」を設置しています。本委員会は、取締役および監査役の指名や報酬に係る事案（これらの株主総会議案の原案を含む）や後継者計画に関する事項について、その妥当性を審議し、取締役会へ答申しています。なお、取締役の個別報酬額については取締役会より一任された本委員会で決定します。

指名・報酬委員会の活動状況

2024年度において「指名・報酬委員会」は1回開催され、構成メンバーである委員長の代表取締役 取締役会議長加賀見俊夫、ならびに委員の代表取締役会長（兼）CEO髙野由美子、社外取締役花田力、社外取締役茂木友三郎および社外取締役菊池節の全員が出席し、取締役の選任に関する株主総会議案の原案、代表取締役および役付取締役の選定の原案等について審議されました。
さらに、取締役会から委任を受けた取締役の個別報酬額等の内容を決議し、またCEO・COOの後継者計画に関する事項についても報告が行われています。

次世代経営人材育成

OLCグループでは、「次世代経営人材の育成」を最重要経営課題のひとつとして考え、ESGマテリアリティ「経営基盤の強化」の中でも、特に重要な取り組みとして掲げています。
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の構築を目指し、2030KPIとして「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げられている」と策定し、進めています。
具体的には、経営者人材に求められる人材要件を特定のうえ、経営トップとともに、次世代経営人材の育成状況をすりあわせることで、実効性を高めています。また、経営者人材として必要な資質・スキルを習得させるための研修プログラムを実施し、「経営者人材育成サイクル」を運用することで、候補者の育成と人材プールの拡大につなげています。

監査部と内部監査

当社では、法令および社内規定の遵守と効率的な業務執行の確保を実現するために、内部監査部門である「監査部」を設置しています。内部監査は、客観的立場から、会社の業務が経営方針・経営計画・社内規定などに準拠して適正かつ効率的に行われているかを調査・評価・助言をすることにより、経営効率の増進と収益性の向上に寄与することを目的として実施しています。内部監査の結果は、当社の社長に報告するとともに、取締役会ならびに監査役会においても直接報告をするなど連携を図っています。また、監査対象に応じリスクマネジメント委員会およびコンプライアンス委員会等に報告するとともに、直接課題提起・改善提案することで、内部統制の継続的な改善・充実を図っています。

会計監査人と会計監査

OLCグループでは、会計の適正性を確保するため、有限責任あずさ監査法人による監査を受けています。有限責任あずさ監査法人の指定有限責任社員業務執行社員は、公認会計士羽太 典明氏および百々 龍馬氏であり、そのほか会計監査業務に携わる会計士および補助者は32名です（2025年7月1日現在）。

社外取締役および社外監査役

社外取締役は、取締役会において取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っています。豊富な経験と幅広い見識に基づく的確な助言や社外の視点からの意見を受けることで、企業経営の公正性が確保されるものと考えています。
社外監査役は、常勤監査役と常に連携を図り、経営の監視・監督に必要な情報を共有しています。また、会計監査人より第1四半期から第3四半期のレビュー結果および期末監査結果の報告を受けているほか、適宜意見交換・情報聴取等を行っています。さらに、内部監査部門である監査部とは、事前に内部監査計画を確認し、内部監査結果を定期および随時に監査役会にて直接報告を受けるなど、監査体制の連携強化に努めています。

取締役会の実効性についての分析・評価

取締役会は、毎年、各取締役、監査役に配布した評価シートの結果なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析評価を行っています。2023年度においても、前事業年度に引き続き、外部機関のサポートサービスを活用しながら評価シートの集計と分析を行いました。各取締役、監査役による取締役会の運営、議論、社内取締役・社外取締役・自身の取り組み等についての評価と意見収集を行い、総合的な評価は適切かつ十分であるとの結果になりました。当該結果を踏まえ、取締役会で審議したところ、取締役会は適正に運営されており、実効性も確保されているものと評価しました。

社外取締役・社外監査役の主な状況 （2024年度）

		主な活動状況および社外役員に期待される役割に関して行った職務の概要	監査役会出席回数
社外取締役	花田 力 氏	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために大所高所から助言・提言を行っています。また、「指名・報酬委員会」や代表取締役と社外役員との意見交換会への参加等を通じて、当社経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。	―
	茂木 友三郎 氏	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために多面性の視点から助言・提言を行っています。また、「指名・報酬委員会」や代表取締役と社外役員との意見交換会への参加等を通じて、当社経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。	―
	田尻 邦夫 氏	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために多角的な視点から助言・提言を行っています。また、代表取締役と社外役員との意見交換会への参加等を通じて、当社経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。	―
	菊池 節 氏	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために多様性の視点から助言・提言を行っています。また、「指名・報酬委員会」や代表取締役と社外役員との意見交換会への参加等を通じて、当社経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。	―
	渡邉　光一郎 氏	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するために多角的な視点から助言・提言を行っています。また、代表取締役と社外役員との意見交換会への参加等を通じて、当社経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。	―
社外監査役	眞下　幸人 氏	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の適法性・妥当性を確保するための発言を行っています。監査役会では、監査役相互の意見の内容や根拠を検討し、積極的に発言を行っています。常勤取締役としては、重要な会議等に出席するほか、取締役、執行役員および全部門長に対して職務の執行状況のヒアリングを行い、監査役会に報告をしています。また、代表取締役と社外役員との意見交換会へ参加するなど、当社経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。	12／12
	甲斐中 辰夫 氏	取締役会では、弁護士としての専門的見地から、取締役会の意思決定の適法性・妥当性を確保するための発言を行っています。監査役会では、監査役相互の意見の内容や根拠を検討し、積極的に発言を行っています。また、代表取締役と社外役員との意見交換会へ参加するなど、当社経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。	15／15
	三枝 紀生 氏	取締役会では、豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を活かして取締役会の意思決定の適法性・妥当性を確保するための発言を行っています。監査役会では、監査役相互の意見の内容や根拠を検討し、積極的に発言を行っています。また、代表取締役と社外役員との意見交換会へ参加するなど、当社経営の透明性・公正性の確保およびコーポレート・ガバナンスの強化に重要な役割を果たしています。	15／15

役員報酬などの額の決定に関する方針

当社では、取締役および監査役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針（以下、「決定方針」という。）について、その原案を「指名・報酬委員会」に諮問し、取締役会において決議しています。
取締役の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブのひとつとして機能するよう、経営目標の達成度や個人ごとの目標達成度・会社への貢献度を考慮し、取締役会より委任された「指名・報酬委員会」が株主総会で決議された限度額の範囲内において決定し、現金報酬と株式報酬を定期的に支給することとしています。ただし、社外取締役は現金報酬のみを支給しています。
監査役の報酬は、会社業績に左右されずに職務を遂行する立場を考慮し、その役割と独立性の観点から固定報酬を基本とし、現金報酬（定額報酬（月額））のみを支給します。
取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、「指名・報酬委員会」が決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行い決定しているため、取締役会としても決定方針に沿うものであると判断しています。
監査役の個人別の報酬は、株主総会で決議された限度額の範囲内において、「指名・報酬委員会」よりその水準等の妥当性が答申された後、監査役の協議によって決定しています。

役員報酬

取締役の現金報酬の額は、1999年6月29日開催の第39 期定時株主総会において月額8,000万円以内（使用人分としての給与は含まない）と決議しています。また、2024年2月26日開催の取締役会に置いて、当該現金報酬の枠内で、2024年度より、取締役（社外取締役を除く）に対して業績連動報酬を支給することを決議しています。
当該現金報酬とは別枠で、譲渡制限付株式報酬の額を2018年6月28日開催の第 58期定時株主総会において、年額1億円以内および年間1万株以内（社外取締役は付与対象外）と決議しています（なお、2023年4月1日付で株式分割を行っており、年間5万株以内となっています）。また、取締役（社外取締役を除く）に対して、新たな株式報酬制度である株式給付信託（BBT-RS）の導入を、2024年6月27日開催の第64期定時株主総会において決議しており、当該制度に基づく1事業年度当たりの付与ポイント上限として50,000ポイント（当該ポイントは当社株式等の給付に際し、1ポイント当たり当社普通株式1株に換算されます）とすることも決議しています。なお、株式給付信託（BBT-RS）が導入されたことにより、譲渡制限付株式の報酬枠は廃止し、以降同制度による新たな譲渡制限株式の割り当ては行っていません。
なお、監査役の現金報酬の額は、2024年6月27日開催の第64期定時株主総会において月額1,500万円以内と決議しています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2024年度）

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役員の員数（名）
		現金報酬			株式報酬	
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金		
取締役 （うち社外取締役）	570 (70)	438 (70)	106 (-)	- (-)	24 (-)	12 (5)
監査役 （うち社外監査役）	90 (55)	90 (55)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (4)
合計 （うち社外役員）	661 (126)	529 (126)	106 (-)	- (-)	24 (-)	17 (9)

＊1 上記には、2024年6月27日開催の第64期定時株主総会終結のときをもって退任した監査役1名を含んでいます。
＊2　取締役に対する使用人兼務取締役の使用人分給与は、支払っていません。
＊3上記の株式報酬の額は、譲渡制限付株式報酬及び株式給付信託（BBT-RS）に関して当事業年度中に費用計上した額です。
＊4 当社は、取締役に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、取締役と株主の一層の価値共有を進めることを目的として、現金報酬の一部として業績連動報酬を、また株式報酬として株式給付信託（BBT-RS）を導入しています。給付される当社株式は、給付に先立ち当社と取締役の間で譲渡制限契約を締結することで、退任までの間、譲渡等の処分が制限されます。なお、株式給付信託（BBT-RS）が導入されたことにより、譲渡制限株式の報酬枠は廃止し、以降同制度による新たな譲渡制限株式の割当ては行っていません。
＊5 当社は、役員賞与を廃止しており、取締役の支給額には役員賞与は含まれていません。
＊6 当社は、取締役会の独立性・客観性を強化するため、各取締役の個人別の報酬額についての決定を、「指名・報酬委員会」(代表取締役 取締役会議長 加賀見俊夫、代表取締役会長(兼)CEO 髙野由美子、社外取締役 花田力、社外取締役 茂木友三郎および社外取締役 菊池節で構成)に一任しています。

政策保有株式

当社では、コア事業であるテーマパーク事業を持続的に成長・発展させるため、事業に関係する企業との長期的・友好的な協力関係が必須であると考えています。政策保有株式については相互の連携を深め、企業価値の向上に資すると判断した企業のみを保有し、中長期的な視点でこれらの目的が達成できないと判断した企業については縮減していきます。
毎年、取締役会で個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益（資産価値、配当、取引内容など）やリスクが資本コストに見合っているかなどを具体的に精査し、保有の適否を検証しています。
当社が保有する上場株式の議決権行使については、以下の観点から、議案ごとに判断しています。

1. 投資先の中長期的な企業価値向上、株主還元向上につながるか
2. 投資先において重大な法令違反や反社会的行為、不祥事など、株式価値を大きく毀損する事案が発生していないか
3. 投資先において業績が著しく不振な状況が長く継続していないか
4. 株主共同の利益を害する可能性はないか

取締役の専門性と経験（スキル・マトリックス）

氏名／地位	指名・報酬委員会	専門性と経験（スキル・マトリックス）							
		企業経営トップマネジメント	財務・会計	法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	人事・労務	マーケティング・営業	IT・デジタル	ESG	テーマパーク事業
加賀見 俊夫 代表取締役 取締役会議長	●	●	●	●	●	●		●	●
髙野 由美子 代表取締役会長 （兼）CEO	●	●					●	●	●
高橋 渉 代表取締役社長 （兼）COO			●	●		●	●	●	●
金木 有一 取締役					●	●			●
花田 力 取締役［社外、独立］	●	●	●	●	●	●		●	
茂木 友三郎 取締役［社外、独立］	●	●	●	●			●	●	
田尻 邦夫 取締役［社外、独立］		●	●	●	●	●	●	●	
菊池 節 取締役［社外、独立］	●	●	●	●				●	
渡邉光一郎 取締役［社外、独立］		●	●	●	●	●		●	

当社では、取締役が当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すうえで、企業経営の基本スキルである「企業経営トップマネジメント」「財務・会計」「法務・コンプライアンス・リスクマネジメント」「人事・労務」「マーケティング・営業」「IT・デジタル」「ESG」に加えて、当社の事業特性から特に重要である「テーマパーク事業」を、必要な専門性と経験としています。各取締役のスキル・マトリックスは上の通りです。

戦略

リスクと機会

【リスク】
適切な意思決定機能の欠如による、成長機会の逸失や社会的信用の低下
【機会】
次世代の経営を担う人材が十分に育成/プールされることによる、経営基盤の強化

各種法令およびコーポレートガバナンス・コードを遵守し、変化に柔軟に対応し、成長できる体制を構築します。

指標と目標

経営基盤の強化の指標・目標

取り組みの方向性	KPI	
	2030	2027
【コーポレートガバナンス・コードの遵守】 社会からの要請であるコーポレートガバナンス・コードに対応し続けられる体制が整っている 【次世代経営人材の育成】 次世代経営人材の計画的な育成	【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・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】 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げられている	【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】 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

2024年度の経営基盤の強化関連実績

2024年度に開催された取締役会における各取締役および各監査役の出席状況は次の通りです。

氏名/地位		出席状況
加賀見 俊夫	代表取締役	12／13
髙野 由美子	代表取締役	13／13
吉田 謙次	代表取締役	13／13
片山 雄一	取締役	13／13
高橋 渉	取締役	13／13
金木 有一	取締役	13／13
神原 里佳	取締役	13／13
花田 力	取締役（社外）	13／13
茂木 友三郎	取締役（社外）	12／13
田尻 邦夫	取締役（社外）	13／13
菊池 節	取締役（社外）	12／13
渡邉 光一郎	取締役（社外）	11／11
鈴木 茂	常勤監査役	13／13
米川 公誠	常勤監査役（社外）	2／2
眞下　幸人	常勤監査役(社外)	11／11
甲斐中 辰夫	監査役（社外）	13／13
三枝 紀生	監査役（社外）	13／13

＊1 上記の取締役会の開催回数のほか、会社法および定款の規定に基づき、取締役会があったものとみなす書面決議が2回ありました。
＊2 常勤監査役米川公誠については、2024年6月27日退任前の出席状況を記載しています。
＊3 社外取締役渡邉光一郎および社外監査役眞下幸人については、2024年6月27日就任後の状況を記載しています。

関連情報

コーポレート・ガバナンス報告書 (344KB)
内部統制システム構築の基本方針 (252KB)

税務方針

OLC グループ税務方針

１．基本方針

OLC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、ひととしての喜び、そしてやすらぎを提供します。」という企業使命のもと、「夢・感動・喜び・やすらぎ」を永続的に提供するため、法令の遵守及び税に関する従業員への啓発を継続的に行い、税務コンプライアンスの維持向上に努め、適切な納税を実施します。

２．適切な納税の実現

OLCグループは、事業活動をおこなう全ての国・地域において適用される法令・規制を遵守し、透明性のある適切な納税を実施します。法の精神に従い、適正かつ公正な納税義務を果たします。恣意的に租税回避を意図した税務プランニングやタックスヘイブンの使用は行いません。
税務リスクや税務方針に対して監督責任を有する常勤の取締役（原則、経理部担当役員）を１名選任しております。

コンプライアンス

方針・規定　ガバナンス　リスク管理

方針・規定

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。

近年のコンプライアンス領域における変化に対応し、2022年4月に定めた「2030年に目指す姿」を実現するために実施した2023年3月の本規範の改定では、実務において既に実践している「環境課題への取り組み」および「社会との共存」に関する項目を追加し、さらに各項目の内容を細分化するとともに、運用と管理について明示しました。
また、2022年3月に改定した人権方針や2022年5月に制定した調達方針など、関連する方針との関係性をあらためて整理し、整合を図りました。

› OLCグループ・コンプライアンス行動規範（2023年3月改定）

ビジネスガイドライン

当社グループのすべての役職員を対象に、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』の内容は、従業員区分や役割に応じて、イントラネット内で閲覧できる環境を整えたりするなどして全従業員に周知しています。
『ビジネスガイドライン』は定期的に改訂を行っており、直近では2023年3月に『OLCグループ・コンプライアンス行動規範』の改定にあわせ、人権の尊重や環境課題の解決に関する項目を中心に内容を拡充しています。2025年4月には、『OLCグループ カスタマーハラスメントに対する基本方針』の制定にあわせ、「ハラスメントの禁止」の項目にカスタマーハラスメントの内容の追加を行いました。
『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。

ガバナンス

コンプライアンス委員会

会社経営の適法性確保や、事業に関わるすべての人々の人権尊重、コンプライアンス精神の徹底を図るための組織として、総務部担当役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しています。
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、その都度すみやかに、委員長、社長および監査役に報告を行います。
また、相談通報案件について、コンプライアンス委員会、社長および経営会議、取締役会に、定期的に報告することとしています。なお、2024年度は重大な法令違反はありませんでした。

リスク管理

相談窓口の設置

社内と社外に、当社グループにおけるハラスメント、情報管理等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。また、キャスト専用の相談窓口など雇用区分に応じた相談窓口やOLCグループ会社各社にも従業員相談窓口を設置するなど、従業員が相談しやすい体制を構築しています。
さらに、取引先との関係における当社グループ役職員のコンプライアンス違反およびその疑いを早期に発見する手段としてお取引先さま専用相談窓口を設置しています。
なお、相談通報窓口としての実効性を確保するため、相談者・通報者が匿名にて相談できるなど不利益を被ることがないよう社内規定で明記しています。
また、2024年度の相談受付件数は694件、相談内容は、人間関係・コミュニケーションに関する相談73%、人事制度・労働条件に関する相談15%、法令・ルール違反に関する相談10%、その他2%でした。

相談通報窓口における受付件数と内訳

		2024年度
相談受付件数		694件
相談内容	人間関係・コミュニケーションに関する相談	73%
	人事制度・労働条件に関する相談	15%
	法令・ルール違反に関する相談	10%
	その他	2%

コンプライアンス教育

ハラスメント、情報管理等のコンプライアンス教育・啓発を入社時や契約更新時に実施していることに加え、すべての雇用区分を対象に、社内外講師によるセミナーやＥラーニング、グループディスカッション等、その役割に応じた内容のコンプライアンス教育を年1回以上行うなど、継続的な知識・意識の向上を図っています。
特に管理職や管理者に対しては、定義等の知識インプットを行うだけでなく、実例をもとに未然防止策の検討や、事案発生時の対応を体感するなど、実践的なハラスメント教育を展開しています。

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。

株式会社オリエンタルランドおよびそのグループ会社に在籍するすべての役職員(以下、私たちという)は、あらゆるビジネスシーンにおいて『OLCグループ・コンプライアンス行動規範』を常に実践し、企業としての社会的な役割と責任を果たします。

OLCグループ・コンプライアンス行動規範

（2006年4月制定　2023年3月改定）

私たちは、高い倫理観のもと、事業活動をおこなうすべての国・地域において適用される法令、規制を遵守するとともに、国際規範、社会的規範を尊重した事業活動を行います。

1.安全を何よりも優先します。

1.1　安全の最優先

私たちは、事業を通じて提供するサービス、施設、製品の安全の確保について、常に優先して取り組みます。

1.2　労働安全衛生

私たちは、長時間労働の防止などの適正な労働時間管理や健康管理、労働環境の整備等を行うことで安全で衛生的な職場環境づくりに努めます。

2.人権を尊重します。

› OLCグループ人権に関する基本方針

2.1　人権の尊重

私たちは、事業に関わる人々の人権が尊重され、尊厳が守られるよう力を尽くします。

2.2　差別の禁止

私たちは、ともに働く人々、お取引先、お客さまを含む事業に関わる人々に対して、性別、年齢、人種、国籍、言語・文化、宗教、障がいの有無、性的指向、性自認などによる差別的取り扱いや嫌がらせを行いません。また、そのような行為を助長、許容しません。

2.3　ハラスメントの禁止

私たちは、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントなど、あらゆるハラスメントを許しません。

2.4　強制労働、児童労働の禁止

私たちは、人権を無視した強制労働、児童労働などを許容しません。

2.5　多様性の尊重と働きやすい職場環境の構築

私たちは、多様な背景を持つともに働く人々と、お互いの違いやアイデンティティを認めあい、信頼と敬意をもって業務を遂行し、すべての役職員にとって働きやすい職場環境を築きます。

3.公正な取引を行います。

> OLCグループ調達方針

3.1　公正、透明、自由な取引

私たちは、公正、透明で自由な取引を推進し、それらを阻害する競争制限や優越的地位の濫用は行いません。お取引先選定においては、経営状況、製品・サービスの品質・価格・納期、サステナビリティの取り組み状況等を総合的に判断し、常に公正なプロセスを通して行います。

3.2　利益相反の禁止

私たちは、会社の利益と自己の利益との対立が生じないよう利害の対立を回避する行動をとります。

3.3　腐敗行為・不正行為の禁止

私たちは、贈収賄、横領等の腐敗行為・不正行為を、どのような相手に対しても、どのような形であっても行いません。接待・贈答等を含めて、高い倫理観をもって行動します。

4.情報と資産を厳格に管理し、適切に使用します。

4.1　会社資産

私たちは、関係法令や社内規定に従って情報資産を含む有形・無形の会社資産を厳格に管理し適切に使用します。

4.2　秘密情報

私たちは、秘密情報を厳格に管理し、インサイダー取引をはじめとする不正使用を行いません。

4.3　個人情報

私たちは、個人情報を適切に入手し、定められた範囲で使用するなど、関係法令や社内規定に従って厳格に管理します。

4.4　知的財産

私たちは、業務で取り扱う知的財産を各種マニュアルやガイドライン等に基づき厳格に管理し適切に使用します。また、第三者の所有する知的財産権を尊重し、侵害または不正使用を行いません。

4.5　責任ある発信

私たちは、あらゆる場面における個人の発言、情報発信が会社の評価や事業に影響しうることを理解し、OLCグループの一員としての自覚と責任をもって行動します。

5.環境課題の解決に努めます。

> OLCグループ環境方針

5.1　持続可能な地球環境と社会の調和

私たちは、すべての事業活動を通して、持続可能な地球環境と社会の調和を図ります。

5.2　気候変動、自然災害への対応

私たちは、すべての業務において、地球温暖化や気象災害のリスクに対して、エネルギー使用の削減と効率の向上により、温室効果ガスの抑制に努めるとともに、気候変動に適応し強靭性を高める取り組みを行います。

5.3　循環型社会

私たちは、すべての業務において、限りある貴重な資源を無駄にしないよう、廃棄物削減とリサイクル、水資源の有効利用、生物多様性への配慮、汚染防止、グリーン調達などの取り組みを行います。

6.企業の責任を果たし、社会との共存を図ります。

6.1　納税、会計処理

> OLCグループ税務方針

私たちは、法令・規制を遵守し、透明性のある適切な納税を実施します。また、実効性ある内部統制システムを整備・運用し、会計処理は関係法令や会計基準、社内規定に従い適正に行うとともにステークホルダーに対して適時適切に情報開示します。

6.2　ステークホルダーとのコミュニケーション

私たちは、ステークホルダーとの直接的な対話を重視し、ステークホルダーに対する適切で開かれた情報開示と双方向でのコミュニケーションを実施します。またステークホルダーからの意見・要望を謙虚に受けとめ事業に活かすよう努めます。

6.3　責任ある広告宣伝とマーケティング

広告宣伝は良識を持って行います。公正な内容と適切な表現・表示を行うとともに、お客さまに対してわかりやすい説明で誤解を与えないように努めます。製品・サービスを訴求する際には、公正な根拠を持って行い、他社や他社製品・サービスについて誹謗中傷するような表現を行いません。

6.4　社会貢献活動

> OLCグループ社会貢献活動方針

私たちは、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。

6.5　政治・行政、各種団体との関係

私たちは、政党や政治家等を含む政治・行政や各種団体とは健全で透明な関係を保ち、政治献金や寄付に関する法令、社内規定を遵守します。

6.6　反社会的勢力の排除

私たちは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、要求に屈しない断固とした姿勢で臨みます。

運用・管理

適用範囲

OLCグループすべての役職員を対象にしています。また、OLCグループのお取引先にも理解・賛同いただけるよう努めます。

制定・改廃フロー

OLCグループでは、株式会社オリエンタルランド社長の諮問機関としてコンプライアンス委員会を設置し、役職員のコンプライアンス精神のさらなる啓発と『OLCグループ・コンプライアンス行動規範』の遵守状況の確認等を行っています。また、グループ会社のコンプライアンス推進責任者と連携し、OLCグループ全体のコンプライアンス活動について積極的な取り組みを行っています。
『OLCグループ・コンプライアンス行動規範』の制定・改廃については、コンプライアンス委員会の審議を経て、株式会社オリエンタルランドの取締役会において決議されます。

是正、社内における対応

『OLCグループ・コンプライアンス行動規範』に反する行為があった場合または反する恐れのある行為を知り得た場合、上司に報告・相談または以下に記載の内部通報窓口に相談・通報することが求められます。これらの内部通報窓口では相談・通報者の個人情報を保護し、不利益な取り扱いがないよう社内規定に則った対応を行います。

【内部通報窓口】
OLCグループ役職員：クイック相談室、各社相談室、社外相談窓口
お取引先：OLCグループお取引先さま専用コンプライアンス相談窓口

『OLCグループ・コンプライアンス行動規範』に反する行為と認められた場合、就業規則等に基づいて懲戒処分の対象となることがあります。

主管組織

『OLCグループ・コンプライアンス行動規範』の主管をコンプライアンス委員会事務局(株式会社オリエンタルランド総務部)が担当し、OLCグループ役職員への周知徹底・教育を行います。

リスク管理と情報セキュリティ

ガバナンス・リスク管理

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。平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」を設置し、定期的に保有するリスクを抽出して評価し、「戦略リスク（＊1）」と「運営リスク（＊2）」を特定し、「戦略リスク」は経営戦略部が、「運営リスク」はリスクマネジメント委員会が、それぞれ統括し管理しています。

＊1 事業のサステナビリティに重大な影響を与えるリスク。
＊2 事業の遂行に重大な影響を与えるリスク。

なお、経営戦略部ならびにリスクマネジメント委員会は、それぞれのリスクの管理状況を経営会議・取締役会に報告し、リスクマネジメントの実効性を確認しています。

緊急的に事態の収拾を図る必要がある場合、対応方針を決定する組織として、「ECC（Emergency Control Center）」を設置しています。また、当社グループ各社において緊急的に事態の収拾を図るべき事態を認識した場合においても、ECCへのすみやかな状況報告を義務付けています。

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、各組織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、株式会社オリエンタルランドの社長を本部長とした「地震対策統括本部」を設置し、対応にあたります。

ECCが設置される具体的なリスク
地震、火災、台風、雪、雷、停電、事故、食中毒、感染症、テロなど

BCP（事業継続計画）への取り組み

OLCグループは、地震・火災・台風などの緊急時対応を統括する組織ECCを設置し、災害発生時に人的・物的被害を最小限に抑えて業務を早期に回復する体制を整備しています。なお、2011年3月に発生した東日本大震災や、2020年以降の新型コロナウイルス感染症の流行等も踏まえ、大規模災害などに備えた事業継続計画を策定しています。

さらにOLCグループは、1995年1月に発生した阪神・淡路大震災を機に、事業の継続のための手元流動性確保を主な目的として、地震災害等のリスクを意識したリスクファイナンスへの取り組みについて、必要に応じて実施しています。東日本大震災や新型コロナウイルス感染症流行の際も手元流動性確保による財務的な備えがあったため、事業を継続し業績の早期回復を支えることができました。なお、現在は、今後の地震など災害発生時の対応につきましては、当面の間は、事業の継続のために必要な資金を手元資金の一部にて確保する方針としています。

情報セキュリティ管理体制

当社グループは、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総務部担当役員を分科会長とした「情報セキュリティ管理分科会」を設置し、「OLCグループ情報セキュリティポリシー」の遵守状況の確認、従業員への教育案・啓発推進案の策定など、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、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。

さらに当社グループでは、お客さまの個人情報の保護を徹底し、個人情報取り扱い状況について、定期的に自己点検および他部署による監査を実施しています。

› 株式会社オリエンタルランドのプライバシーポリシー
› 東京ディズニーリゾート事業のプライバシーポリシー

ガバナンス関連データ

コーポレート・ガバナンス　コンプライアンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制一覧（2025年6月27日現在）

組織形態	監査役会設置会社	
経営管理体制	執行役員制度	
取締役関係	取締役の人数	9名（*1）
	定款上の取締役の任期	1年
	取締役会の議長	あらかじめ取締役会が定めた取締役（*2）
監査役関係	監査役会の設置の有無	設置している
	監査役の人数	4名（*3）
社外取締役および監査役関係	社外取締役の人数（うち、独立役員）	5名（5名）
	社外監査役の人数（うち、独立役員）	3名（3名）

*1 定款上の取締役の員数は15名以内となっています。
*2 代表取締役加賀見俊夫が選定されています。
*3 定款上の監査役の員数は6名以内となっています。

取締役・監査役の活動状況（2024年度）

氏名および地位		取締役 会出席 状況	監査役 会出席 状況
加賀見 俊夫	代表取締役	12/13	—
髙野 由美子	代表取締役	13/13	—
吉田 謙次	代表取締役	13/13	—
片山 雄一	取締役	13/13	—
高橋 渉	取締役	13/13	—
金木 有一	取締役	13/13	—
神原 里佳	取締役	13/13	—
花田 力	取締役（社外）	13/13	—
茂木 友三郎	取締役（社外）	12/13	—
田尻 邦夫	取締役（社外）	13/13	—
菊池 節	取締役（社外）	12/13	—
渡邉 光一郎	取締役（社外）	11/11	—
鈴木 茂	常勤監査役	13/13	15/15
米川 公誠	常勤監査役（社外）	2/2	3/3
眞下　幸人	常勤監査役（社外）	11/11	12/12
甲斐中 辰夫	監査役（社外）	13/13	15/15
三枝 紀生	監査役（社外）	13/13	15/15

＊1 上記の取締役会の開催回数のほか、会社法および定款の規定に基づき、取締役会があったものとみなす書面決議が2回ありました。
＊2 常勤監査役米川公誠については、2024年6月27日退任前の出席状況を記載しています。
＊3 取締役渡邉光一郎および常勤監査役眞下幸人については、2024年6月27日就任後の出席状況を記載しています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2024年度）

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役員の員数（名）
		現金報酬			株式報酬	
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金		
取締役 （うち社外取締役）	570 (70)	438 (70)	106 (-)	- (-)	24 (-)	12 (5)
監査役 （うち社外監査役）	90 (55)	90 (55)	- (-)	- (-)	- (-)	5 (4)
合計 （うち社外役員）	661 (126)	529 (126)	106 (-)	- (-)	24 (-)	17 (9)

＊1 上記には、2024年6月27日開催の第64期定時株主総会終結のときをもって退任した監査役1名を含んでいます。
＊2 取締役に対する使用人兼務取締役の使用人分給与は、支払っていません。
＊3 上記の株式報酬の額は、譲渡制限付株式報酬および株式給付信託（BBT-RS）に関して当事業年度中に費用計上した額です。
＊4 当社は、取締役に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、取締役と株主の一層の価値共有を進めることを目的として、現金報酬の一部として業績連動報酬を、また株式報酬として株式給付信託（BBT-RS）を導入しています。給付される当社株式は、給付に先立ち当社と取締役の間で譲渡制限契約を締結することで、退任までの間、譲渡等の処分が制限されます。なお、株式給付信託（BBT-RS）が導入されたことにより、譲渡制限株式の報酬枠は廃止し、以降同制度による新たな譲渡制限株式の割当ては行っていません。
＊5 当社は、役員賞与を廃止しており、取締役の支給額には役員賞与は含まれていません。
＊6 当社は、取締役会の独立性・客観性を強化するため、各取締役の個人別の報酬額についての決定を、「指名・報酬委員会」(代表取締役 取締役会議長 加賀見俊夫、代表取締役会長(兼)CEO 髙野由美子、社外取締役 花田力、社外取締役 茂木友三郎および社外取締役 菊池節で構成)に一任しています。

女性の役職登用状況（単体）

	2020年度（2021年3月末現在）	2021年度（2022年3月末現在）	2022年度（2023年3月末現在）	2023年度（2024年3月末現在）	2024年度（2025年3月末現在）
管理職に占める女性労働者の割合	199名のうち35名（17.6%）	194名のうち34名（17.5%）	199名のうち36名（18.1%）	209名のうち37名（17.7%）	214名のうち36名（16.8%）
管理部門以外の管理職に占める女性労働者の割合	144名のうち23名（16.0%）	137名のうち24名（17.5%）	140名のうち27名（19.3%）	146名のうち27名（18.5%）	135名のうち23名（17.0%）
取締役に占める女性の割合	10名のうち2名（20.0%）	10名のうち2名（20.0%）	11名のうち3名（27.3%）	11名のうち3名（27.3%）	12名のうち3名（25.0%）
執行役員に占める女性の割合	21名のうち3名（14.2%）	20名のうち3名（15.0%）	19名のうち3名（15.8%）	17名のうち2名（11.8%）	19名のうち2名（10.5%）

コンプライアンス

相談通報窓口における受付件数と内訳

		2024年度
相談受付件数		694件
相談内容	人間関係・コミュニケーションに関する相談	73%
	人事制度・労働条件に関する相談	15%
	法令・ルール違反に関する相談	10%
	その他	2%