

【表紙】

【提出書類】	有価証券報告書の訂正報告書
【根拠条文】	金融商品取引法第24条の2第1項
【提出先】	関東財務局長
【提出日】	2024年6月28日
【事業年度】	第126期（自 2022年4月1日 至 2023年3月31日）
【会社名】	日立造船株式会社
【英訳名】	Hitachi Zosen Corporation （注） 2024年10月1日から会社名及び英訳名を下記のとおり変更する予定 であります。 会社名 カナデビア株式会社 英訳名 Kanadevia Corporation
【代表者の役職氏名】	取締役社長 桑原 道
【本店の所在の場所】	大阪市住之江区南港北一丁目7番89号
【電話番号】	06（6569）0022
【事務連絡者氏名】	経理部長 木村 俊仁
【最寄りの連絡場所】	東京都品川区南大井六丁目26番3号
【電話番号】	03（6404）0800
【事務連絡者氏名】	総務部 東京総務グループ長 北村 歩
【縦覧に供する場所】	日立造船株式会社東京本社 （東京都品川区南大井六丁目26番3号） 株式会社東京証券取引所 （東京都中央区日本橋兜町2番1号）

1【有価証券報告書の訂正報告書の提出理由】

2023年6月22日に提出した第126期（自 2022年4月1日 至 2023年3月31日）有価証券報告書の記載事項の一部に訂正すべき事項がありましたので、これを訂正するため、有価証券報告書の訂正報告書を提出するものであります。

2【訂正事項】

第一部 企業情報

第1 企業の概況

5 従業員の状況

(4) 管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異

第2 事業の状況

2 サステナビリティに関する考え方及び取組

(5) 人的資本に関する戦略並びに指標及び目標

3【訂正箇所】

訂正箇所は_____線で示しております。

第一部【企業情報】

第1【企業の概況】

5【従業員の状況】

(4) 管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異

(訂正前)

提出会社

当事業年度					補足説明
管理職に占める 女性労働者の割合(%) (注)1	男性労働者の育 児休業取得率 (%) (注)2	労働者の男女の賃金の差異(%)			
		全労働者	うち正規雇 用労働者	うちパー ト・有期労 働者	
3.1	<u>49.5</u>	80.1	79.5	75.7	全労働者における男女の賃金の差異は、人事制度に起因するものではなく、女性管理職比率が低いこと、また、育児休業を取得する男性が増えているものの、依然女性の取得率の方が高いこと等が影響している。階層別の男女の賃金の差異は、係長相当職（おおむね30代）では約86%と低いものの、管理職・若手職員では95%前後となっている。これらの課題に対しては、差異の解消に向けて、女性の積極的な採用、女性管理職の育成・積極的な登用ならびに男性の育児休業取得の奨励に取り組んでいるところである。 なお、当社における非正規雇用労働者はすべて嘱託職員である。

(注)1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものである。

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出したものである。

(省略)

(訂正後)
 提出会社

当事業年度					補足説明
管理職に占める 女性労働者の割 合(%) (注)1	男性労働者の育 児休業取得率 (%) (注)2	労働者の男女の賃金の差異(%)			
		全労働者	うち正規雇 用労働者	うちパー ト・有期労 働者	
3.1	90.3	80.1	79.5	75.7	全労働者における男女の賃金の差異は、人事制度に起因するものではなく、女性管理職比率が低いこと、また、育児休業を取得する男性が増えているものの、依然女性の取得率の方が高いこと等が影響している。階層別の男女の賃金の差異は、係長相当職(おおむね30代)では約86%と低いものの、管理職・若手職員では95%前後となっている。これらの課題に対しては、差異の解消に向けて、女性の積極的な採用、女性管理職の育成・積極的な登用ならびに男性の育児休業取得の奨励に取り組んでいるところである。 なお、当社における非正規雇用労働者はすべて嘱託職員である。

(注)1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものである。

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出したものである。

(省略)

第2【事業の状況】

2【サステナビリティに関する考え方及び取組】

(5) 人的資本に関する戦略並びに指標及び目標

(訂正前)

(省略)

当該指標に関する目標及び実績は次のとおりである。

指標	目標(2025年度)	実績(当連結会計年度)
女性新卒採用率	事務系: 50% 技術系: 10%	事務系: 28.6% 技術系: 13.2% (注) 2
男性の育児休暇・休業取得率	100%	49.5%
職員エンゲージメント指数	70%	55.9%
生活習慣病平均有所見率	21%未満	26.5%

(注) 1. 上記については当社グループに属する全ての会社(124社)で実施しているものではなく、連結グループにおける記載が困難であるため、当社単体の目標及び実績を記載している。

2. 女性新卒採用率の実績は、当連結会計年度における採用活動の実績として、2023年度新卒入社職員の数値を記載している。

(訂正後)

(省略)

当該指標に関する目標及び実績は次のとおりである。

指標	目標(2025年度)	実績(当連結会計年度)
女性新卒採用率	事務系: 50% 技術系: 10%	事務系: 28.6% 技術系: 13.2% (注) 2
男性の育児休暇・休業取得率	100%	90.3%
職員エンゲージメント指数	70%	55.9%
生活習慣病平均有所見率	21%未満	26.5%

(注) 1. 上記については当社グループに属する全ての会社(124社)で実施しているものではなく、連結グループにおける記載が困難であるため、当社単体の目標及び実績を記載している。

2. 女性新卒採用率の実績は、当連結会計年度における採用活動の実績として、2023年度新卒入社職員の数値を記載している。