

【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10月2日
【事業年度】	第127期（自 2023年4月1日 至 2024年3月31日）
【会社名】	カナデピア株式会社
【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】	カナデピア株式会社東京本社 （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】

2024年6月28日に提出した第127期（自 2023年4月1日 至 2024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

(2) 戦略

(5) 人的資本（人材の多様性を含む。）に関する戦略並びに指標及び目標

第4 提出会社の状況

4 コーポレート・ガバナンスの状況等

(4) 役員の報酬等

役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

イ．取締役の報酬等

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(%) (注)1			
		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
3.4	91.9	80.2	79.4	78.6	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及び男性の育児休業取得日数が短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以下（おおむね20～30代）では約90%と低いものの、部・課長相当職では約105%となっている。賃金の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全て嘱託職員である。

(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(%) (注)1			
		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
3.4	92.6	80.2	79.4	78.6	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及び男性の育児休業取得日数が短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以下(おおむね20~30代)では約90%と低いものの、部・課長相当職では約105%となっている。賃金の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全て嘱託職員である。

(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】

(2) 戦略

(訂正前)

(省略)

ア．カーボンニュートラル

社会課題の認識	パリ協定の1.5 目標を達成するには、社会全体でのカーボンニュートラル達成が不可欠。脱炭素社会への移行要請が急拡大。
機会()と リスク()	再生可能エネルギーの主流化 低炭素・脱炭素製品・技術の需要増加 GHG排出規制、炭素税などの規制強化 高環境負荷製品の需要減少
指標及び目標	(GHG排出量削減目標) ・スコープ1・2につき、2025年度34%削減(2013年度比) ・スコープ1・2・3につき、2030年度50%削減(2013年度比)、2050年度カーボンニュートラル (Forward 25) ・脱炭素化事業の拡大につき、2025年度に700億円の事業規模を目指す。
主な対応策	・スコープ1・2につき、製造プロセスにおける化石エネルギーの削減・再生可能エネルギーへの切り替え推進や効率的なエネルギーの使用推進等 ・スコープ3及び脱炭素化事業の拡大に関し、船用エンジン燃料の非化石化、メタネーションや風力発電を含むカーボンネガティブ貢献製品・事業の拡大展開、サプライヤーや顧客との協働の推進等。
実績	・スコープ1・2(2022年度)は、224.5kt-CO2eq(2013年度比39.3%削減)、スコープ3(2022年度換算)は、33,000kt-CO2eq 当連結会計年度の情報は、2024年10月頃発行する統合報告書2024を参照。

(省略)

(訂正後)

(省略)

ア．カーボンニュートラル

社会課題の認識	パリ協定の1.5 目標を達成するには、社会全体でのカーボンニュートラル達成が不可欠。脱炭素社会への移行要請が急拡大。
機会()と リスク()	再生可能エネルギーの主流化 低炭素・脱炭素製品・技術の需要増加 GHG排出規制、炭素税などの規制強化 高環境負荷製品の需要減少
指標及び目標	(GHG排出量削減目標) ・スコープ1・2につき、2025年度34%削減(2013年度比) ・スコープ1・2・3につき、2030年度50%削減(2013年度比)、2050年度カーボンニュートラル (Forward 25) ・脱炭素化事業の拡大につき、2025年度に700億円の事業規模を目指す。
主な対応策	・スコープ1・2につき、製造プロセスにおける化石エネルギーの削減・再生可能エネルギーへの切り替え推進や効率的なエネルギーの使用推進等 ・スコープ3及び脱炭素化事業の拡大に関し、船用エンジン燃料の非化石化、メタネーションや風力発電を含むカーボンネガティブ貢献製品・事業の拡大展開、サプライヤーや顧客との協働の推進等。
実績	・スコープ1・2(2022年度)は、214.6kt-CO2eq(2013年度比42.0%削減)、スコープ3(2022年度換算)は、33,000kt-CO2eq 当連結会計年度の情報は、2024年10月頃発行する統合報告書2024を参照。

(省略)

(5) 人的資本（人材の多様性を含む。）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：50% 技術系：6.9% (注) 2
男性の育児休暇・休業取得率	100%	91.9%
職員エンゲージメント指数（注）3	70%	42.0%
生活習慣病平均有所見率	21%未満	27.2%

（注）1．上記については、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、2024年度新卒入社職員の数値を記載している。
- 3．職員エンゲージメント指数は、2009年度から隔年で実施している職員意識調査から測定してきたが、2023年度からは、エンゲージメントに影響を及ぼす要因を深掘りし、より効果的なアクションにつなげられるよう、エンゲージメントに特化した調査に変更した。

（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：50% 技術系：6.9% (注) 2
男性の育児休暇・休業取得率	100%	92.6%
職員エンゲージメント指数（注）3	70%	42.0%
生活習慣病平均有所見率	21%未満	27.2%

（注）1．上記については、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、2024年度新卒入社職員の数値を記載している。
- 3．職員エンゲージメント指数は、2009年度から隔年で実施している職員意識調査から測定してきたが、2023年度からは、エンゲージメントに影響を及ぼす要因を深掘りし、より効果的なアクションにつなげられるよう、エンゲージメントに特化した調査に変更した。

第4【提出会社の状況】

4【コーポレート・ガバナンスの状況等】

(4)【役員の報酬等】

役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

イ．取締役の報酬等

(訂正前)

(省略)

業績連動型賞与の算定に係る指標は、取締役の業績向上に対する貢献意欲を一層高めるため、単年度の業績指標として、企業経営の結果、最終的な利益となる親会社株主に帰属する当期純利益としており、当事業年度における業績予想では120億円、実績は189億円である。業績連動型賞与の額の決定方法は、年間の定額報酬の1か月当たり相当額に、当該利益水準に応じて設定した支給月数(0～5か月。2024年度以降の報酬については、会長及び社長の場合：0～9か月、会長及び社長以外の役員の場合：0～7か月。)を乗じて得た額を基準額として、その50%～150%の範囲内で、各取締役の担当部門の業績、業務執行状況等を考慮して決定し、毎年一定の時期に支給するものとし、取締役の業績連動型賞与の総額は、各取締役の基準額の合計を超えないものとする。また、2024年6月20日開催の株主総会において導入を決議した業績連動型株式報酬の算定に係る指標は、中長期的な業績向上と企業価値の最大化への貢献意識を高めるため、中長期の業績指標として、経営戦略上重視する各事業年度における連結営業利益率及び連結売上高の業績達成度ならびに非財務価値等の評価とし、役位別に定めた基準ポイントをもとに、各事業年度の業績目標の達成度等に応じて各取締役の株式交付ポイントを算定し、1ポイントを当社普通株式1株に換算した株式数を信託を通じて毎年一定の時期に交付する予定である。なお、交付する株式のうち、一定の割合については株式のまま、その他は金銭に換価の上、毎年一定の時期に交付及び支給する予定である。取締役の個人別の報酬等の支給割合は、業績連動型賞与の額(2024年度以降の報酬については、業績連動型賞与の額及び業績連動型株式報酬の額)に応じて変動し、定額報酬：業績連動型賞与の割合は、「100%：0% (業績連動型賞与がない場合)」～「62%：38% (基準となる支給月数及び個人別査定が最大となる場合)」の範囲となる(2024年度以降は、会長及び社長については、定額報酬：業績連動型賞与：業績連動型株式報酬の割合は、「100%：0%：0% (業績連動型賞与及び業績連動型株式報酬がない場合)」～「44%：33%：23% (業績連動型賞与において基準となる支給月数及び個人別査定が最大となり、業績連動型株式報酬において業績連動係数が最大となった場合)」の範囲となり、会長及び社長以外の役員については、定額報酬：業績連動型賞与：業績連動型株式報酬の割合は、「100%：0%：0% (業績連動型賞与及び業績連動型株式報酬がない場合)」～「56%：33%：11% (業績連動型賞与において基準となる支給月数及び個人別査定が最大となり、業績連動型株式報酬において業績連動係数が最大となった場合)」の範囲となる。)。

(省略)

(訂正後)

(省略)

業績連動型賞与の算定に係る指標は、取締役の業績向上に対する貢献意欲を一層高めるため、単年度の業績指標として、企業経営の結果、最終的な利益となる親会社株主に帰属する当期純利益としており、当事業年度における業績予想では120億円、実績は189億円である。業績連動型賞与の額の決定方法は、年間の定額報酬の1か月当たり相当額に、当該利益水準に応じて設定した支給月数(0~5か月。2024年度以降の報酬については、会長及び社長の場合：0~9か月、会長及び社長以外の役員の場合：0~7か月。)を乗じて得た額を基準額として、その50%~150%の範囲内で、各取締役の担当部門の業績、業務執行状況等を考慮して決定し、毎年一定の時期に支給するものとし、取締役の業績連動型賞与の総額は、各取締役の基準額の合計を超えないものとする。また、2024年6月20日開催の株主総会において導入を決議した業績連動型株式報酬の算定に係る指標は、中長期的な業績向上と企業価値の最大化への貢献意識を高めるため、中長期の業績指標として、経営戦略上重視する各事業年度における連結営業利益率及び連結売上高の業績達成度ならびに非財務価値等の評価とし、役位別に定めた基準ポイントをもとに、各事業年度の業績目標の達成度等に応じて各取締役の株式交付ポイントを算定し、1ポイントを当社普通株式1株に換算した株式数を信託を通じて毎年一定の時期に交付する予定である。なお、交付する株式のうち、一定の割合については株式のまま、その他は金銭に換価の上、毎年一定の時期に交付及び支給する予定である。取締役の個人別の報酬等の支給割合は、業績連動型賞与の額(2024年度以降の報酬については、業績連動型賞与の額及び業績連動型株式報酬の額)に応じて変動し、定額報酬：業績連動型賞与の割合は、「100%：0%(業績連動型賞与がない場合)」~「62%：38%(基準となる支給月数及び個人別査定が最大となる場合)」の範囲となる(2024年度以降は、会長及び社長については、定額報酬：業績連動型賞与：業績連動型株式報酬の割合は、「100%：0%：0%(業績連動型賞与及び業績連動型株式報酬がない場合)」~「38%：43%：19%(業績連動型賞与において基準となる支給月数及び個人別査定が最大となり、業績連動型株式報酬において業績連動係数が最大となった場合)」の範囲となり、会長及び社長以外の役員については、定額報酬：業績連動型賞与：業績連動型株式報酬の割合は、「100%：0%：0%(業績連動型賞与及び業績連動型株式報酬がない場合)」~「49%：42%：9%(業績連動型賞与において基準となる支給月数及び個人別査定が最大となり、業績連動型株式報酬において業績連動係数が最大となった場合)」の範囲となる。)

(省略)