

【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】 近畿財務局長

【提出日】 2024年5月1日

【事業年度】 第82期(自 2022年4月1日 至 2023年3月31日)

【会社名】 アマテイ株式会社

【英訳名】 Amatei Incorporated

【代表者の役職氏名】 代表取締役社長 佐藤 亮

【本店の所在の場所】 兵庫県尼崎市西高洲町9番地

【電話番号】 06(6411)1236番(代表)

【事務連絡者氏名】 取締役経営管理本部長 川上 剛司

【最寄りの連絡場所】 兵庫県尼崎市西高洲町9番地

【電話番号】 06(6411)1236番(代表)

【事務連絡者氏名】 取締役経営管理本部長 川上 剛司

【縦覧に供する場所】 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)

株式会社名古屋証券取引所
(名古屋市中区栄三丁目8番20号)

1 【有価証券報告書の訂正報告書の提出理由】

2023年6月29日に提出いたしました第82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】

3 【訂正箇所】

訂正箇所は___を付して表示しております。

第一部 【企業情報】

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】

（訂正前）

（省略）

（ガバナンスとリスク管理）

サステナビリティの運用指針となる基本方針を明文化して、マテリアリティを整理・特定していく方針であります。特にESG活動に対する企業行動を推進していく中で、気候変動対応や生物多様性の確保を重視して具体的な活動内容を議論していくこととしています。

またリスク管理委員会を既に設置済みであり、当委員会にて持続的成長を阻害する恐れのあるリスクについて意見交換しその排除に向けて取り組んでいく事としています。

（戦略と指標及び目標）

・人材の育成及び社内環境整備に関する方針

個々人にカスタマイズした社員教育、各社員の個性を重視する人材育成、キャリア採用の継続方針を採用しており、人材の多様化に向けての人事施策を順次実行に移しています。

特に、より良い働き方を追求して在宅勤務・リモートワークを試験的に導入しております。

また社員の生命保全や健康管理のために本社及び工場が一体となって安全訓練・安全パトロール・避難訓練・健康診断を実施しております。

社員の満足度を測定する指標として、満足度サーベイ・ストレスチェックを定期的実施し、社員の意見を聞き円滑なコミュニケーションを図ることとしています。

このような活動を実りのあるものにしていくことで、充実した社員教育、働きやすい職場環境を提供して従業員が安心して働ける職場をつくり、従業員の満足度を向上し持続的な会社の成長を担う人材の確保に努めていきます。

（訂正後）

（省略）

（ガバナンスとリスク管理）

サステナビリティの運用指針に関しては、基本方針を明文化してマテリアリティを整理・特定していく方針です。特にESG活動に対する企業行動を活性化させていき、気候変動対応や生物多様性の確保を重視、社会的な要請・課題の解消に対応していきたいと考えています。

そのために、持続的な成長に向けてのリスク及び機会を定義・抽出し、具体的な実施方針を定め、実施状況を監視・管理していくガバナンス体制を構築・確保しています。具体的には、取締役会及び監査等委員会での検証・議論のプロセスを経て実施運用状況をコントロールし、必要な改善事項が発見された場合には、経営管理本部が改善

活動を実行に移して参ります。

またガバナンスの観点から監査室、リスク管理委員会が定期的に順守状況をチェックしその結果を取締役に報告するものとしております。ガバナンスの強化に向けた指針策定、コーポレートガバナンスコードの充足を最優先事項と捉える一方、潜在的なリスクを早期に発見・是正に取り組んでいくことでより一層信頼感のある企業統治を目指して参ります。

(戦略と指標及び目標)

・人材の育成及び社内環境整備に関する方針

個々人にカスタマイズした社員教育、各社員の個性を重視する人材育成、他社での勤務経験を持つキャリア採用の継続実施を基本方針とし、人材の多様化に向けて各種具体的な人事施策を順次実行に移しております。

また、より良い働き方を追求して在宅勤務・リモートワークを部分的に導入すると共に社員の生命保全や健康管理のために本社及び工場が合同で安全訓練・安全パトロール・避難訓練・健康診断を実施しております。

測定する指標として、「従業員の満足度」・「DE&Iの浸透分析レポート」を掲げています。前者は満足度サーベイ・ストレスチェックを定期的を実施し、各従業員に対して会社の風通しの良さや発言のし易さ等々の項目についてアンケート形式で従業員の満足程度・ストレスの感度を把握すべく実施しています。また後者は採用活動や実績をレビューしてジェンダーや国籍毎の社員構成を検証して多様性の度合いを測定することを目的として実施して参ります。

目標値は、「従業員の満足度」については過半の従業員が項目ごとに概ね満足と回答する状態を目指しており、現状、すでに実施したストレスチェックの結果をもとに質問項目の精査、より適切な項目を検討している段階であり、早期に実施していく方針です。

「DE&Iの浸透分析レポート」については、バランスの取れた人員構成・多能工等の特徴のある人材確保を目指しており、現状は分析レポートを作成し来年度以降に向けて改善点のリストアップに取り掛かっているところであります。

上述の指標を活用し、目標値を達成していくことで、結果的に当活動が実りあるものになり充実した社員教育、働きやすい職場環境の提供に繋がり、従業員が安心して働ける職場づくりが実現されます。

また従業員の満足度向上を通じ、将来的に持続的な会社の成長を担える人材の育成に寄与するものと考えています。