

【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9月17日
【事業年度】	第81期(自 2023年4月1日 至 2024年3月31日)
【会社名】	双葉電子工業株式会社
【英訳名】	FUTABA CORPORATION
【代表者の役職氏名】	代表取締役 社長執行役員 有馬 資明
【本店の所在の場所】	千葉県茂原市大芝629番地
【電話番号】	0475(24)1111(大代表)
【事務連絡者氏名】	執行役員 業務管理本部長 中村 正行
【最寄りの連絡場所】	千葉県茂原市大芝629番地
【電話番号】	0475(24)1111(大代表)
【事務連絡者氏名】	執行役員 業務管理本部長 中村 正行
【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)

1【有価証券報告書の訂正報告書の提出理由】

2024年6月27日に提出した第81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

(4) 人的資本・多様性への取り組み

3【訂正箇所】

訂正箇所は_____を付して表示しています。

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】

(4) 人的資本・多様性への取組み

(訂正前)

(省略)

指標と目標

当社グループでは、別表1に示すように人的資本・多様性に関する各マテリアリティに対して、指標と目標を設定し、施策の進捗管理および有効性評価を実施しています。

管理職候補者を対象とした研修は、管理職学び直しとして新たにスタートし、2023年度は部長職を対象に実施しました。

女性活躍の促進については、管理職への登用を継続して推進しますが、そのためには、正社員および新規雇用比率を向上させる必要があると考えています。女性従業員によるリクルーター活動の活性化や女性活躍推進施策の積極的なPR等を実施していきます。なお、2023年度に実施した事業ポートフォリオの見直しにより、管理職および正社員における女性比率は、連結グループでは低下、当社単体では増加となりました。

年休取得率については、積極的に年次有給休暇の取得を促すとともに、休暇制度の見直し等を進めることにより、向上を図っていきます。

(別表1) 人的資本・多様性に関する指標と実績

マテリアリティ	取組み	指標	2023年度実績	目標
人財育成	幹部人財育成	研修参加者数	20名 (センター長心得)	25名以上/年
	管理職学び直し	研修参加者数	33名 (部長層研修)	—
	若手・中堅層育成	社長との対話会参加者数	42名	—
ダイバーシティの実現	女性活躍の促進	管理職	12.0% (0.8%)	2030年度末までに20%以上
		正社員	26.0% (17.1%)	2030年度末までに26% (18%)
		新規雇用	26.1% (15.0%)	2030年度末までに38% (30%)
従業員の健康と安全の確保	労働災害の撲滅	休業4日以上労働災害発生件数	1件	0件/年
人権への取組み	ハラスメントの防止	ハラスメント教育の受講率	84% (全課長を対象とし実施)	100%
働き方改革の推進	育児と仕事の両立支援	育児休職後の復職率	100%	100%
		男性の育児休職取得率	37.5%	2025年度末までに50%以上
	ワークライフバランスの実現	年休取得率	70.3%	80%以上

- (注) 1. 連結グループにおける算定が困難であるため、2023年度の実績および目標は、女性比率を除き、当社単体の数値となります。
2. 女性比率の2023年度実績および目標内の()内数値は、当社単体の実績および目標となります。
3. 当社単体の管理職における女性比率の目標は、「積極的に登用」となります。
4. 当社単体の管理職における女性比率は、双葉電子工業本体から他社への出向者を含めずに算出しているため、「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」に記載した「管理職に占める女性労働者の割合」と数値に差異が生じています。

(訂正後)
 (省略)

指標と目標

当社グループでは、別表1に示すように人的資本・多様性に関する各マテリアリティに対して、指標と目標を設定し、施策の進捗管理および有効性評価を実施しています。

女性活躍の促進については、管理職への登用を継続して推進しますが、そのためには、正社員および新規雇用比率を向上させる必要があると考えています。女性従業員によるリクルーター活動の活性化や女性活躍推進施策の積極的なPR等を実施していきます。なお、2023年度に実施した事業ポートフォリオの見直しにより、管理職および正社員における女性比率は、連結グループでは低下、当社単体では増加となりました。

年休取得率については、積極的に年次有給休暇の取得を促すとともに、休暇制度の見直し等を進めることにより、向上を図っていきます。

(別表1) 人的資本・多様性に関する指標と実績

マテリアリティ	取り組み	指標	2023年度実績	目標
人財育成	グローバル人財の育成	研修参加者数	0名	3名/年
	幹部人財の育成	研修参加者数	33名	25名以上/年
	管理職候補者の育成	研修参加者数	74名	40名以上/年
ダイバーシティの実現	女性活躍の促進	女性比率		
		管理職	12.0% (0.8%)	2030年度末までに20%以上
		正社員	26.0% (17.1%)	2030年度末までに26%(18%)
		新規雇用	26.1% (15.0%)	2030年度末までに38%(30%)
従業員の健康と安全の確保	労働災害の撲滅	休業4日以上の労働災害発生件数	1件	0件/年
人権への取り組み	ハラスメントの防止	ハラスメント教育の受講率	84% (全課長を対象とし実施)	100%
働き方改革の推進	育児と仕事の両立支援	育児休職後の復職率	100%	100%
		男性の育児休職取得率	37.5%	2025年度末までに50%以上
	ワークライフバランスの実現	年休取得率	70.3%	80%以上

- (注) 1. 連結グループにおける算定が困難であるため、2023年度の実績および目標は、女性比率を除き、当社単体の数値となります。
2. 2023年度のグローバル人財育成研修は、新型コロナウイルス感染症への対応から実施していません。
3. 女性比率の2023年度実績および目標内の()内数値は、当社単体の実績および目標となります。
4. 当社単体の管理職における女性比率の目標は、「積極的に登用」となります。
5. 当社単体の管理職における女性比率は、双葉電子工業本体から他社への出向者を含めずに算出しているため、「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」に記載した「管理職に占める女性労働者の割合」と数値に差異が生じています。