

## 【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4月26日
【事業年度】	第70期（自 2022年4月1日 至 2023年3月31日）
【会社名】	タカノ株式会社
【英訳名】	TAKANO CO.,Ltd.
【代表者の役職氏名】	代表取締役社長 鷹野 準
【本店の所在の場所】	長野県上伊那郡宮田村137番地
【電話番号】	(0265) 85 - 3150 (代表)
【事務連絡者氏名】	常務取締役 大原 明夫
【最寄りの連絡場所】	長野県上伊那郡宮田村137番地
【電話番号】	(0265) 85 - 3150 (代表)
【事務連絡者氏名】	常務取締役 大原 明夫
【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】

2023年6月28日に提出した第70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
- (2) 重要なサステナビリティ項目

## 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】

###### (2) 重要なサステナビリティ項目

(訂正前)

人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標および実績は、次の通りです。

指標	目標	実績（当連結会計年度） （注2）
管理職に占める女性労働者の割合	-	3.2%
男性労働者の育児休業取得率	-	66.7%
労働者の男女の賃金の差異	-	62.6%
次世代幹部育成研修（注1）	毎年3名以上受講	6名（うち女性1名）

（省略）

(訂正後)

当社を取り巻く環境は、産業や経済のグローバル化の進展により競争がますます激しくなり、競争相手は国内企業だけではなく新興国も交えたグローバルな競争となっております。また、少子化・高齢化が進展して様々な分野での内需が減少し続け、企業存続のためには新たな需要の創造・開拓がより重要な課題となっております。このような厳しい事業環境に打ち勝っていくためには人材の育成、活用が急務であり、社員のモチベーションを高め、組織としての力、企業としての力を強化していくことが不可欠との認識から「新役割主義人事制度」を制定しております。

##### ○「新役割主義人事制度」導入目的

今後の事業環境に対応できる人材育成に資する制度の構築

- ・事業の競争力の強化
- ・新規事業展開
- ・グローバル化への対応
- 公正で納得感のある仕組みづくり
- ・よりチャレンジを促進する仕組み
- ・努力や結果を公正に評価する仕組み
- ・賞与、昇給、昇格等の処遇に適切に反映する仕組み

##### ○「新役割主義人事制度」における、人材育成面での施策

今後の事業環境に対応できる人材育成の観点では、資格等級の定義において、部課長職（管理職）の担当業務として管理業務に加え、「計画的に人材育成を行う」「後進を指導育成する」ことを明確化しております。また一般社員層（係長・リーダークラス）においても、「部下・後輩の指導育成を行う」「下位等級者のレベルアップを支援する」ことを担当業務・期待レベルとして定義づけております。

この公正で納得感のある仕組みづくりの中では、評価の基本として「役割遂行度」「目標達成度」「業務貢献度」の3つの項目を設け、そのうち目標達成度において「チャレンジ性」、役割遂行度において「積極的な行動」を評価項目に加えることで、人材の成長を促す評価制度としております。

以上の制度に従った、各社員の昇格・登用や、半期ごとの目標達成度評価などを通じて、人材の育成を図ることとしております。なお、当社では競争力強化や評価の公正性の確保に関する実務運用を優先し、人材の多様性の確保を含む人材育成方針に関しては、未だ社内での議論が継続中であり、方針制定までは至っておりません。

社内環境整備の面では、2023年3月期の人事部方針の中で、人材育成に関するものとして以下のような施策を行うこととしております。

1. 経済的側面として  
採用や教育への人的投資を行うこと
2. 心理的側面として  
働き方改革、女性活躍を推進すること
3. 職務的側面として  
教育体系の充実、ダイバーシティ、全社員活躍の推進

これらの施策に関連する指標としては次の通りです。なお、次世代管理職育成研修以外の項目の目標値に関しては、理論的かつ現実的な目標値の検討に時間を要しており、設定できておりません。人的資本に関する戦略、人材の多様性の確保を含む人材の育成、その環境整備に関する方針に関し、どのような指標を採用するか、その数値の設定も含めて、引き続き検討作業を進めてまいります。

施策	指標	目標	実績（当連結会計年度） （注2）
働き方改革	男性労働者の育児休業者の取得率	-	66.7%
女性の活躍 全社員活躍の推進 ダイバーシティ	管理職に占める女性労働者の割合	-	3.2%
	労働者の男女の賃金の差異	-	62.6%
人的投資 教育体系の充実	次世代幹部育成研修受講者 （注1）	毎年3名以上受講	6名(うち女性1名)

（省略）