

【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】 | 2025年7月17日 |
| 【事業年度】 | 第128期（自 2024年4月1日 至 2025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】 | 執行役員 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】

2025年6月23日に提出した第128期（自 2024年4月1日 至 2025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
提出会社

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
提出会社

(訂正前)

| 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 | |
| 4.2 | 94.8 | 80.3 | 79.7 | 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歳代）では約85％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推奨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。 |

(省略)

(訂正後)

| 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 | |
| 4.0 | 94.8 | 80.3 | 79.7 | 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歳代）では約85％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推奨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。 |

(省略)