

【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8月22日

【事業年度】 第102期(自 2024年4月1日 至 2025年3月31日)

【会社名】 石原産業株式会社

【英訳名】 ISHIHARA SANGYO KAISHA, LTD.

【代表者の役職氏名】 代表取締役社長 大 久 保 浩

【本店の所在の場所】 大阪市西区江戸堀1丁目3番15号

【電話番号】 06(6444)1853

【事務連絡者氏名】 経理部長 水 口 和 久

【最寄りの連絡場所】 東京都千代田区富士見2丁目10番2号

【電話番号】 03(6256)9111

【事務連絡者氏名】 東京支店長 松 端 文 治

【縦覧に供する場所】 当社東京支店

(東京都千代田区富士見2丁目10番2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25日に提出いたしました第102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誤りがありましたので、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

①提出会社

②連結子会社

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) 指標及び目標

○人的資本、多様性

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

① 提出会社

(訂正前)

当事業年度				
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、3、4)		
		全労働者	うち、正規 雇用労働者	うち、非正規 雇用労働者
9.7%	66.6%	74.6%	78.7%	49.6%

(省略)

(訂正後)

当事業年度				
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、3、4)		
		全労働者	うち、正規 雇用労働者	うち、非正規 雇用労働者
5.5%	66.6%	74.6%	78.7%	49.6%

(省略)

② 連結子会社

(訂正前)

当事業年度					
名称	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、3、4)		
			全労働者	うち、正規 雇用労働者	うち、非正規 雇用労働者
富士チタン工業(株)	3.6%	100.0%	73.0%	72.4%	78.7%
MFマテリアル(株)	0.0%	0.0%	84.9%	86.9%	62.2%
石原エンジニアリン グパートナーズ(株)	0.0%	100.0%	65.4%	65.8%	43.7%

(省略)

(訂正後)

当事業年度					
名称	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、3、4)		
			全労働者	うち、正規 雇用労働者	うち、非正規 雇用労働者
富士チタン工業(株)	4.2%	100.0%	73.0%	72.4%	78.7%
MFマテリアル(株)	0.0%	0.0%	84.9%	86.9%	62.2%
石原エンジニアリン グパートナーズ(株)	0.0%	100.0%	65.4%	65.8%	43.7%

(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】

(4) 指標及び目標

○人的資本、多様性

(訂正前)

価値創造のコアに関連するものとして特定した項目について、その指標と目標を以下のように設定しております。

人的資本項目		K P I		
		目標数値	目標年度	2024年度実績
外部ナレッジ活用	採用者数に占める中途採用者比率	安定的に50%以上	継続	44.6%
開発力指数	研究職人員比率	20%以上	2030年度	21.0%
エンゲージメント向上	エンゲージメント指数※1	70以上	2030年度	65.0
	離職率(自己都合退職)※1	3%以下	継続	2.7%
人材育成	従業員一人あたり研修費※1	6万円/人以上	2025年度	5.4万円/人
柔軟な働き方	育児休業取得率	男性70% 女性100%	2026年度	男性66.6% 女性100%
	有給休暇取得率※1	80%以上継続	2030年度	77.8%
安全衛生	労働災害度数率※2	0達成	2025年度	0.69
女性活躍	女性管理職比率	10%以上	2026年度	<u>9.7%</u>
	採用者に占める女性比率※1	30%以上	2030年度	24.3%
組織強化・推進力向上	管理部門再編による ガバナンス強化	(定性的事項)	—	2024年度実施

(省略)

(訂正後)

価値創造のコアに関連するものとして特定した項目について、その指標と目標を以下のように設定しております。

人的資本項目		K P I		
		目標数値	目標年度	2024年度実績
外部ナレッジ活用	採用者数に占める中途採用者比率	安定的に50%以上	継続	44.6%
開発力指数	研究職人員比率	20%以上	2030年度	21.0%
エンゲージメント向上	エンゲージメント指数※1	70以上	2030年度	65.0
	離職率(自己都合退職)※1	3%以下	継続	2.7%
人材育成	従業員一人あたり研修費※1	6万円/人以上	2025年度	5.4万円/人
柔軟な働き方	育児休業取得率	男性70% 女性100%	2026年度	男性66.6% 女性100%
	有給休暇取得率※1	80%以上継続	2030年度	77.8%
安全衛生	労働災害度数率※2	0達成	2025年度	0.69
女性活躍	女性管理職比率	10%以上	2026年度	<u>5.5%</u>
	採用者に占める女性比率※1	30%以上	2030年度	24.3%
組織強化・推進力向上	管理部門再編による ガバナンス強化	(定性的事項)	—	2024年度実施

(省略)