

【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】	東北財務局長
【提出日】	2024年4月24日
【事業年度】	第85期（自 2022年4月1日 至 2023年3月31日）
【会社名】	株式会社岩手日報社
【英訳名】	THE IWATE NIPPPO CO., LTD.
【代表者の役職氏名】	代表取締役社長 川村 公司
【本店の所在の場所】	岩手県盛岡市内丸3番7号
【電話番号】	(019)653-4111
【事務連絡者氏名】	常務取締役労務・関連会社担当兼執行役員総務局長 藤原 哲
【最寄りの連絡場所】	宮城県仙台市青葉区本町二丁目10番33号 第二日本オフィスビル3階 株式会社岩手日報社仙台支社
【電話番号】	(022)222-9672
【事務連絡者氏名】	仙台支社長 境谷 智明
【縦覧に供する場所】	該当事項はありません。

## 1【有価証券報告書の訂正報告書の提出理由】

2023年6月27日に提出した第85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

#### 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) 戦略

(3) リスク管理

(4) 指標及び目標

## 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

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	
8.5	100.0	63.4	74.3	67.9	

(注)(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	
7.5	100.0	63.4	74.3	67.9	

(注)(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】

#### (2) 戦略

##### (訂正前)

重要なものがないため、記載を省略しています。

##### (訂正後)

重要なものがないため、記載を省略しています。

また、当社における、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は以下の通りです。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、「一般事業主行動計画」を策定しております。行動計画期間は2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間です。男女ともに活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、行動計画の実現に努めていきます。

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「一般事業主行動計画（第7回）」を策定しております。行動計画期間は2020年9月1日～2023年8月31日までの3年間です。全ての従業員が能力を発揮しながら安心して働くことのできる環境整備を進め、家庭や地域への参画を支援するよう努めていきます。

#### (3) リスク管理

##### (訂正前)

当社がサステナビリティを実現するためには、様々なリスクに対するリスク管理が必要です。具体的には、以下のようなリスクと対策が考えられます。

##### 経済的リスク

当社の主要な収入源は広告料と購読料であり、これらの収益の減少は事業継続において悪影響を与える可能性があります。対策としては、多様化する読者や広告主のニーズを的確につかんだ記事やコンテンツ、サービスの提供のほか、デジタル分野などでの新しい収益源の開拓などが考えられます。

##### 社会的リスク

当社は地域社会に根差した存在であり、県民読者の信頼を失うことは致命的なリスクです。信頼を維持し続けるために、ネット上にあふれる玉石混交のニュースや偏向報道などとは一線を画すとともに、社会的・人権的な問題にはより敏感な姿勢を保ち、不偏不党の立場を堅持し正確な報道を貫きます。

##### 環境的リスク

新聞製造や配送・配達などの活動により環境負荷を抱える可能性があります。対策としては、新聞製作工程において発生する損紙の削減、省エネルギー化、配送車両等のEV化、古紙など廃棄物のリサイクルなど、環境に配慮した活動を進めることが必要と考えます。

##### 法的リスク

訴訟などによるリスクを抱える可能性があります。読者の知る権利に十分応えつつも人権等に配慮した報道を行い、また必要に応じて法的なリスクに関して専門的なアドバイスを受けることが必要です。

##### (訂正後)

当社では定期的に取り締役会を開催し、事業等のリスク管理する過程で、サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別し、監視し、及び管理しております。

(4) 指標及び目標

(訂正前)

重要なものがないため、記載を省略しています。

(訂正後)

重要なものがないため、記載を省略しています。

また、当社では、上記「(2) 戦略」において記載した、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及び実績は、以下の通りです。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく行動計画

指標	目標	実績(当連結会計年度)
管理職に占める女性の割合	2027年3月までに15%以上	7.5%
年次有給休暇平均取得日数	2027年3月までに15日以上	10.7日

「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画(第7回)の目標及び対策は次のとおりです。具体的な指標については定めておりませんが、今後の計画策定時には指標設定について検討していきます。

目標	誰もが能力を十分に発揮できるような環境整備を進める
対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意識調査を実施し、入社5年目までの若手社員のサポート体制を構築する。</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスの意識向上を図るため、従業員の研修機会の確保・充実に努める。</li> </ul>

目標	従業員の家庭や地域参画を支援する
対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性従業員は合わせて7日以上の子育て休業取得を原則とする。</li> <li>・育児・介護休業取得者らを対象に、休業取得・職場復帰後の課題、要望など面談・聞き取り調査を実施する。</li> <li>・働き方改革を進め、家庭や地域での活動の充実につなげてもらう。</li> </ul>

目標	休日・休暇取得率100%を目指す
対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・代休・振替休日の取得徹底の仕組みを構築する。</li> <li>・夏季・年末年始休暇の連続取得を推進する。</li> </ul>