

## 【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】	2026年6月25日
【事業年度】	第104期（自 2024年4月1日 至 2025年3月31日）
【会社名】	小田急電鉄株式会社
【英訳名】	Odakyu Electric Railway Co., Ltd.
【代表者の役職氏名】	取締役社長 鈴木 滋
【本店の所在の場所】	東京都渋谷区代々木2丁目28番12号 東京都新宿区西新宿2丁目7番1号（本社事務所）
【電話番号】	03(3349)2526
【事務連絡者氏名】	I R室 課長 堤 恵美
【最寄りの連絡場所】	東京都新宿区西新宿2丁目7番1号（本社事務所）
【電話番号】	03(3349)2526
【事務連絡者氏名】	I R室 課長 堤 恵美
【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】

2025年6月27日に提出した第104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

連結子会社

連結会社

#### 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) 人的資本・多様性

指標及び目標

## 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  
連結子会社

(訂正前)

名称	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)		
			全労働者	正規雇用 労働者	パート・ 有期労働者
(株)小田急箱根	-	0.0	60.3	78.5	56.0
江ノ島電鉄(株)	0.0	100.0	34.5	83.6	102.1
小田急バス(株)	-	80.0	75.5	83.7	70.8
立川バス(株)	3.8	100.0	69.0	87.4	30.6
小田急ハイウェイバス(株)	25.0	-	-	-	-
(株)江ノ電バス	0.0	0.0	48.7	80.2	48.9
(株)東海バス	-	0.0	61.9	61.0	105.5
(株)小田急エンジニアリング	14.3	-	-	-	-
小田急不動産(株)	14.4	66.7	56.6	72.4	25.8
(株)小田急ハウジング	4.5	-	-	-	-
(株)小田急SCディベロップメント	-	100.0	-	-	-
(株)小田急ビルサービス	4.2	50.0	48.7	77.3	65.3
(株)小田急百貨店	10.2	28.6	41.9	71.5	57.0
小田急商事(株)	2.2	40.0	56.9	74.3	103.6
(株)小田急リゾート	10.0	100.0	63.2	71.6	66.5
(株)ホテル小田急サザンタワー	14.3	100.0	-	-	-
(株)小田急レストランシステム	11.1	100.0	56.7	77.6	90.1
ジローレストランシステム(株)	-	0.0	46.6	74.1	93.2
(株)小田急エージェンシー	-	200.0	-	-	-
箱根プレゼントサービス(株)	-	-	71.1	86.0	92.6

(注)1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。

2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の6第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。

なお、「-」は育児休業等の対象となる男性労働者がいないことを示しています。

3 人事制度(給与・昇格等)において性別による差異はありません。

4 「-」および記載のない連結子会社は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)および「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき選択公表をしていない、もしくは公表義務の対象ではないため、記載を省略しています。

(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)		
			全労働者	正規雇用 労働者	パート・ 有期労働者
(株)小田急箱根	-	0.0	60.3	78.5	56.0
江ノ島電鉄(株)	0.0	100.0	34.5	83.6	102.1
小田急バス(株)	-	80.0	75.5	83.7	70.8
立川バス(株)	0.0	100.0	69.0	87.4	30.6
小田急ハイウェイバス(株)	50.0	-	-	-	-
(株)江ノ電バス	0.0	0.0	48.7	80.2	48.9
(株)東海バス	-	0.0	61.9	61.0	105.5
(株)小田急エンジニアリング	14.3	-	-	-	-
小田急不動産(株)	9.9	66.7	56.6	72.4	25.8
(株)小田急ハウジング	4.5	-	-	-	-
(株)小田急SCディベロップメント	-	100.0	-	-	-
(株)小田急ビルサービス	4.2	50.0	48.7	77.3	65.3
(株)小田急百貨店	10.2	28.6	41.9	71.5	57.0
小田急商事(株)	2.2	40.0	56.9	74.3	103.6
(株)小田急リゾート	11.1	100.0	63.2	71.6	66.5
(株)ホテル小田急サザンタワー	14.3	100.0	-	-	-
(株)小田急レストランシステム	11.1	100.0	56.7	77.6	90.1
ジローレストランシステム(株)	-	0.0	46.6	74.1	93.2
(株)小田急エージェンシー	-	200.0	-	-	-
箱根プレゼントサービス(株)	-	-	71.1	86.0	92.6

(注)1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。

2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の6第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。

なお、「」は育児休業等の対象となる男性労働者がいないことを示しています。

3 人事制度(給与・昇格等)において性別による差異はありません。

4 「-」および記載のない連結子会社は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)および「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき選択公表をしていない、もしくは公表義務の対象ではないため、記載を省略しています。

連結会社  
 (訂正前)

当連結会計年度				
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 (%)	労働者の男女の賃金の差異(%)		
		全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
8.6	76.5	41.3	72.5	77.2

(注) 連結会社における各指標の数値は、提出会社および連結子会社を合計して算出したものです。

(訂正後)

当連結会計年度				
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 (%)	労働者の男女の賃金の差異(%)		
		全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
5.5	76.5	41.3	72.5	77.2

(注) 連結会社における各指標の数値は、提出会社および連結子会社を合計して算出したものです。

## 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

##### 指標及び目標

(訂正前)

(女性活躍推進に関する当社グループの実績・目標)

	2024年度実績	2030年度目標	2050年度目標
女性従業員（正社員）比率	14.8%	20.0%	35.0%
女性管理職比率	8.6%	15.0%	30.0%
男性育児休業取得率	76.5%	100.0%	100.0%

(注) 1 当社および連結子会社を合計して算出したものです。

(注) 2 男性育児休業取得率について、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の6第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。

(省略)

(訂正後)

(女性活躍推進に関する当社グループの実績・目標)

	2024年度実績	2030年度目標	2050年度目標
女性従業員（正社員）比率	14.8%	20.0%	35.0%
女性管理職比率	5.5%	15.0%	30.0%
男性育児休業取得率	76.5%	100.0%	100.0%

(注) 1 当社および連結子会社を合計して算出したものです。

(注) 2 男性育児休業取得率について、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の6第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。

(省略)