

【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6月18日                       |
| 【事業年度】     | 第29期（自 2023年4月1日 至 2024年3月31日）   |
| 【会社名】      | 株式会社メンバーズ                        |
| 【英訳名】      | M e m b e r s C o . , L t d .    |
| 【代表者の役職氏名】 | 代表取締役社長 高野 明彦                    |
| 【本店の所在の場所】 | 東京都中央区晴海一丁目8番10号                 |
| 【電話番号】     | 03 - 5144 - 0660                 |
| 【事務連絡者氏名】  | 常務執行役員 ビジネスプラットフォーム本部長 米澤 真弥     |
| 【最寄りの連絡場所】 | 東京都中央区晴海一丁目8番10号                 |
| 【電話番号】     | 03 - 5144 - 0660                 |
| 【事務連絡者氏名】  | 常務執行役員 ビジネスプラットフォーム本部長 米澤 真弥     |
| 【縦覧に供する場所】 | 株式会社東京証券取引所<br>（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】

2024年6月21日に提出いたしました第29期（自 2023年4月1日 至 2024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

## 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<br>女性労働者の割合<br>(%)<br>(注) 1 | 男性労働者の<br>育児休業取得率<br>(%)<br>(注) 2 | 労働者の男女の賃金の差異(%)<br>(注) 1 |         |               |       |
|                                     |                                   | 全労働者                     | 正規雇用労働者 | パート・<br>有期労働者 |       |
| 31.6                                | 64.3                              | 87.4                     | 88.4    | 167.3         | (注) 3 |

(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あります。

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4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あります。

3. 「労働者の男女の賃金の差異」について、賃金制度や体系において性別による差異はありません。男女の賃金の差異は、女性の管理職割合が男性に比べて低いことや、時短勤務者のほとんどを女性が占めていることによるものであります。当社グループにおける人材の多様性や指標については、「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 ○人的資本(2)戦略 (4)指標及び目標」に記載しております。

4. 当社連結子会社(1社)は、常用労働者が存在しないため記載を省略しております。

(訂正後)

| 当事業年度                               |                                   |                          |         |               | 補足説明  |
|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|---------|---------------|-------|
| 管理職に占める<br>女性労働者の割合<br>(%)<br>(注) 1 | 男性労働者の<br>育児休業取得率<br>(%)<br>(注) 2 | 労働者の男女の賃金の差異(%)<br>(注) 1 |         |               |       |
|                                     |                                   | 全労働者                     | 正規雇用労働者 | パート・<br>有期労働者 |       |
| 31.6                                | 64.3                              | 87.4                     | 88.4    | 86.3          | (注) 3 |

(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あります。

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4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あります。

3. 「労働者の男女の賃金の差異」について、賃金制度や体系において性別による差異はありません。男女の賃金の差異は、女性の管理職割合が男性に比べて低いことや、時短勤務者のほとんどを女性が占めていることによるものであります。当社グループにおける人材の多様性や指標については、「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 ○人的資本(2)戦略 (4)指標及び目標」に記載しております。

4. 当社連結子会社(1社)は、常用労働者が存在しないため記載を省略しております。