

有価証券報告書の訂正報告書

事業年度 自 2022年 4月 1日
(第79期) 至 2023年 3月31日

B I P R O G Y 株式会社

【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】 2023年9月19日
【事業年度】 第79期(自 2022年4月1日 至 2023年3月31日)
【会社名】 BIPROGY株式会社
【英訳名】 BIPROGY Inc.
【代表者の役職氏名】 代表取締役社長 平 岡 昭 良
【本店の所在の場所】 東京都江東区豊洲一丁目1番1号
【電話番号】 03(5546)4111(大代表)
【事務連絡者氏名】 経理部長 上 野 研 介
【最寄りの連絡場所】 東京都江東区豊洲一丁目1番1号
【電話番号】 03(5546)4111(大代表)
【事務連絡者氏名】 経理部長 上 野 研 介
【縦覧に供する場所】 関西支社
(大阪市北区大深町3番1号)

中部支社
(名古屋市中区栄一丁目3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】

2023年6月29日に提出いたしました第79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

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

(訂正前)

① 提出会社

当事業年度					
管理職に占める 女性労働者の割合 (%) (注) 4, 5	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 6, 7, 8		労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1, 2, 3, 9		
	育児休業等取得率	育児休業等 +育児目的 休暇取得率	全労働者	うち正規 雇用労働者	うち非正規 雇用労働者
10.4	50.7	73.9	<u>73.8</u>	<u>72.7</u>	<u>82.2</u>

(注) 1. から8. (省略)

9. 労働者の男女の賃金の差異は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015年法律第64号)の規定に基づき算出しており、出向者を出向元の労働者として集計するとともに、各労働者数は休業の状況を反映させるため、在籍人数に出勤率を乗じて算出しております。同一職層の基本給において、男女の賃金の差異は生じておりませんが、上位の職層に男性労働者が多いこと、近年女性の採用比率を上げたことで、相対的に賃金の少ない職層で女性が多いことにより差異が生じております。

② 連結子会社

当事業年度						
名称	管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 4, 5, 6	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 7, 8		労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1, 2, 3, 9, 10		
		育児休業等取得率	育児休業等+育児目的休暇取得率	全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規雇用労働者
ユニアデックス(株)	7.0	40.0	82.8	69.8	68.4	87.3
UEL(株)	18.2	50.0	100.0	77.8	—	—
(株)国際システム	*	25.0	25.0	80.3	—	—
エス・アンド・アイ(株)	6.2	25.0	25.0	69.4	—	—
ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)	6.1	88.8	88.8	75.8	—	—

(注) 1. から8. (省略)

9. 労働者の男女の賃金の差異は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015年法律第64号)の規定に基づき算出しており、出向者を出向元の労働者として集計しております。ユニアデックス(株)、UEL(株)および(株)国際システムにおいて、各労働者数は休業の状況を反映させるため、在籍人数に出勤率を乗じて算出しております。同一職層の基本給において、男女の賃金の差異は生じておりませんが、上位の職層に男性労働者が多いこと、近年女性の採用比率を上げたことで、相対的に賃金の少ない職層で女性が多いことにより差異が生じております。

10. (省略)

③ 提出会社及び主要な連結子会社

(2023年3月31日現在)

管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 2	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 1, 3, 4, 5		労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1, 6
	育児休業等取得率	育児休業等+育児目的休暇取得率	全労働者
9.3	48.7	74.7	73.8

(注) 1. から5. (省略)

6. 労働者の男女の賃金の差異は、BIPROGY(株)、ユニアデックス(株)、UEL(株)、(株)国際システム、エス・アンド・アイ(株)、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)、USOLベトナム(有)を対象として集計しております。労働者の男女の賃金の差異は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015年法律第64号)の規定に基づき算出しており、出向者を出向元の労働者として集計しております。BIPROGY(株)、ユニアデックス(株)、UEL(株)および(株)国際システムにおいて、労働者数は休業の状況を反映させるため、在籍人数に出勤率を乗じて算出しております。USOLベトナム(有)において、労働者の人員数は、労働時間を基に換算し算出しております。同一職層の基本給において、男女の賃金の差異は生じておりませんが、上位の職層に男性労働者が多いこと、近年女性の採用比率を上げたことで、相対的に賃金の少ない職層で女性が多いことにより差異が生じております。

(訂正後)

① 提出会社

当事業年度					
管理職に占める 女性労働者の割合 (%) (注) 4, 5	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 6, 7, 8		労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1, 2, 3, 9		
	育児休業等取得率	育児休業等 +育児目的 休暇取得率	全労働者	うち正規 雇用労働者	うち非正規 雇用労働者
10.4	50.7	73.9	75.9	75.0	85.2

(注) 1. から8. (省略)

9. 労働者の男女の賃金の差異は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015年法律第64号)の規定に基づき算出しており、出向者を出向元の労働者として集計するとともに、各労働者数は休業中の労働者を除いて算出しております。同一職層の基本給において、男女の賃金の差異は生じておりませんが、上位の職層に男性労働者が多いこと、近年女性の採用比率を上げたことで、相対的に賃金の少ない職層で女性が多いことにより差異が生じております。

② 連結子会社

当事業年度						
名称	管理職に占める 女性労働者の割合 (%) (注) 4, 5, 6	男性労働者の 育児休業取得率 (%) (注) 7, 8		労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1, 2, 3, 9, 10		
		育児休業等 取得率	育児休業等 +育児目的 休暇取得率	全労働者	うち正規 雇用労働者	うち非正規 雇用労働者
ユニアデックス(株)	7.0	40.0	82.8	73.4	72.4	82.4
UEL(株)	18.2	50.0	100.0	82.2	—	—
(株)国際システム	*	25.0	25.0	84.1	—	—
エス・アンド・アイ(株)	6.2	25.0	25.0	69.4	—	—
ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)	6.1	88.8	88.8	76.4	—	—

(注) 1. から8. (省略)

9. 労働者の男女の賃金の差異は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015年法律第64号)の規定に基づき算出しており、出向者を出向元の労働者として集計するとともに、各労働者数は休業中の労働者を除いて算出しております。同一職層の基本給において、男女の賃金の差異は生じておりませんが、上位の職層に男性労働者が多いこと、近年女性の採用比率を上げたことで、相対的に賃金の少ない職層で女性が多いことにより差異が生じております。

10. (省略)

③ 提出会社及び主要な連結子会社

(2023年3月31日現在)

管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 2	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 1, 3, 4, 5		労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1, 6
	育児休業等取得率	育児休業等+育児目的 休暇取得率	全労働者
9.3	48.7	74.7	<u>76.3</u>

(注) 1. から5. (省略)

6. 労働者の男女の賃金の差異は、BIPROGY(株)、ユニアデックス(株)、UEL(株)、(株)国際システム、エス・アンド・アイ(株)、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)、USOLベトナム(有)を対象として集計しております。労働者の男女の賃金の差異は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015年法律第64号)の規定に基づき算出しており、出向者を出向元の労働者として集計するとともに、各労働者数は休業中の労働者を除いて算出しております。USOLベトナム(有)において、労働者の人員数は、労働時間を基に換算し算出しております。同一職層の基本給において、男女の賃金の差異は生じておりませんが、上位の職層に男性労働者が多いこと、近年女性の採用比率を上げたことで、相対的に賃金の少ない職層で女性が多いことにより差異が生じております。