

2026年3月期の有価証券報告書作成に係る主な改正点

項 目	本 書	参照頁
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の改正に伴う事項	<p>2026年4月1日に「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令（令和8年内閣府令第35号）」が公表されたことに伴い、以下の項目について改正後の規定を反映したものを別紙としてお示ししています。</p> <ul style="list-style-type: none">・サステナビリティに関する考え方及び取組・従業員の状況・その他の参考情報 <p>なお、この改正の適用時期について、219頁の作成にあたってのポイント⑫を追加しております。</p>	49 216～220 768～769、 771

(注) 改正開示府令(2026年2月20日)による「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載事項に関する新規定を適用していない場合、改正前の開示府令にあわせて次のように読み替える。

・記載上の注意(30)aからcまで → 記載上の注意(30-2)aからcまで

5-16-4 開示府令第二号様式記載上の注意(30)cに規定する「記載することとされた事項の全部又は一部」を届出書の他の箇所において記載した場合には、例えば、同様式記載上の注意(30)c(c)に規定する「当該指標を用いた目標及び実績」として、同様式記載上の注意(58-3)に規定する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を同様式第二部第4の5の(2)「従業員の状況」において記載している場合が含まれることに留意する。

(注) 改正開示府令(2026年2月20日)による「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載事項に関する新規定を適用していない場合、改正前の開示府令にあわせて次のように読み替える。

・記載上の注意(30)cに規定する「記載することとされた事項の全部又は一部」
→ 記載上の注意(30-2)ただし書に規定する「記載すべき事項の全部又は一部」
・記載上の注意(30)c(c) → 記載上の注意(30-2)c(b)

(有価証券届出書等に関する取扱いの準用)

24-10 5-2-2、5-3、5-6、5-7-3、5-10、5-12から5-14まで、5-16から5-23-2まで、5-36及び5-44は、有価証券報告書に関する取扱いについて準用する。(以下略)

作成にあたってのポイント

- ① 「ガバナンス」及び「リスク管理」については、企業において、自社の業態や経営環境、企業価値への影響等を踏まえ、サステナビリティ情報を認識し、その重要性を判断する枠組みが必要となる観点から、重要性にかかわらず、全ての提出会社において記載が求められます。そして、各社が「ガバナンス」と「リスク管理」の枠組みを通じて重要と判断したサステナビリティ項目については、「戦略」並びに「指標及び目標」の開示も求められます。
例えば、気候変動関連の情報についても、サステナビリティ情報の一つとして、上記のような枠組みで、その開示の要否が判断されることになると考えられます。
- ② 人的資本(人材の多様性を含む。)に関する「戦略」並びに「指標及び目標」については、重要性にかかわらず、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を「戦略」において記載、当該方針に関する指標の内容並びに当該指標を用いた目標及び実績を「指標及び目標」において記載することとされています。
- ③ 「戦略」並びに「指標及び目標」は、重要なものについて記載しますが、重要性の判断にあたっては、「記述情報の開示に関する原則」(金融庁 2019年3月19日公表)2-2において、「記述情報の開示の重要性は、投資家の投資判断にとって重要か否かにより判断すべきと考えられる。」としており、その重要性は「その事柄が企業価値や業績等に与える影響度を考慮して判断することが望ましい。」としていることを参考にすることが考えられます。
- ④ 「戦略」並びに「指標及び目標」について、各社が重要性を判断した上で記載しないこととした場合における当該判断やその根拠は、必ず開示しなければならない事項ではありませんが、その上で、投資家に有用な情報を提供する観点から、例えば、各社がその事業環境や事業内容を踏まえて、どのような検討を行い、重要性がないと判断するに至ったのか、その検討過程や結論を具体的に記載することが考えられます。
- ⑤ 「サステナビリティに関する考え方及び取組」について、記載すべき事項の全部又は一部を有価証券報告書の他の箇所において記載した場合には、その旨を記載することによって、当該他の箇所において記載した事項の記載を省略することができるとされています。また、「記載すべき事項の全部又は一部を有価証券報告書の他の箇所において記載した場合には、例えば、第二号様式記載上の注意(30-2)c(b)に規定される「当該指標を用いた目標及び実績」として、同様式記載上の注意(58-3)に規定される管理的地位にある労働者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額の差異を「第4 提出会社の状況 5 従業員の状況等 (2) 従業員の状況」の「管理的地位にある労働者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額の差異」において記載している場合が含まれることに留意するとされています。

記載事例

④ 管理的地位にある労働者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額の差異

ア 提出会社

当事業年度					補足説明
管理的地位にある労働者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額の差異(%) (注1)			
		全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者	
XX.X	XX.X	XX.X	XX.X	XX.X

(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る。

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ある。

イ 連結子会社

名称	当事業年度								補足説明
	管理的地位にある労働者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(%)			労働者の男女の賃金の額の差異(%) (注1)				
		全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者		
〇〇電子(株)	XX.X	-	XX.X	XX.X	(注1)	XX.X	XX.X	XX.X
(株)〇〇セラミックス	XX.X	XX.X	-	-	(注2)	XX.X	XX.X	XX.X
(株)〇〇電機	XX.X	XX.X	-	-	(注3)	XX.X	XX.X	XX.X
~~~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~~~

(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る。

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ある。

3. 「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2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出したものである。

(記載上の注意)

(39-3) 従業員の状況

第二号様式記載上の注意(58-3)に準じて記載すること。

<第二号様式記載上の注意>

(58-3) 従業員の状況

a~g (略)

h 最近事業年度の提出会社及びその連結子会社それぞれにおける管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合(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一般事業主行動計画等に関する省令(平成27年厚生労働省令第162号。i及びjにおいて「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」という。)第19条第1項第2号に掲げる事項をいう。以下hにおいて同じ。)を記載すること。ただし、提出会社及びその連結子会社が最近事業年度における管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合について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。i及びjにおいて「女性活躍推進法」という。)の規定による公表をしない場合は、記載を省略することができる。

i 最近事業年度の提出会社及びその連結子会社それぞれにおける男性労働者の育児休業取得率(労働者の男女別の育児休業取得率(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第19条第1項第4号ハに掲げる事項をいう。(a)において同じ。))のうち男性に係るものであって同条第2項の規定により公表しなければならないもの又は労働者の育児休業の取得の状況(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各号に掲げるいずれかの割合をいう。(b)において同じ。))を記載すること。ただし、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合は、記載を省略することができる。

(a) 提出会社及びその連結子会社が、最近事業年度における労働者の男女別の育児休業取得率について、女性活躍推進法の規定による公表をしない場合

(b) 提出会社及びその連結子会社が、最近事業年度における労働者の育児休業の取得の状況について、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)の規定による公表をしない場合

j 最近事業年度の提出会社及びその連結子会社それぞれにおける労働者の男女の賃金の額の差異(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第19条第1項第1号に掲げる事項であって同条第2項の規定により公表しなければならないものをいう。jにおいて同じ。)を記載すること。ただし、提出会社及びその連結子会社が最近事業年度における労働者の男女の賃金の額の差異について女性活躍推進法の規定による公表をしない場合は、記載を省略することができる。

k 連結子会社のうち主要な連結子会社以外のものに係るhからjまでに規定する事項については、「第7 提出会社の参考情報」の「2 その他の参考情報」に記載することができる。この場合においては、その箇所を参照する旨を記載すること。

(注) 第二号様式から第三号様式への読み替え

・ 最近事業年度 → 当事業年度

[開示ガイドライン]

5-19-3-3 開示府令第二号様式記載上の注意(58-3)iに規定する事項を記載するに当たっては、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各号に掲げるいずれかの割合を記載する場合にはそのいずれの方法により算出したものかを明示するものとする。

また、同様式記載上の注意(58-3)jに規定する事項を記載するに当たっては、労働者の人員数について労働時間を基に換算し算出している場合にはその旨を注記するものとする。

なお、同様式記載上の注意(58-3)hからjまでに規定する事項を記載するに当たっては、当該記載事項に加えて、投資者の理解が容易となるように、任意の追加的な情報(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)の規定による公表において、提出会社又はその連結子会社が任意で行う追加的な情報公表の内容を含む。)を追記することに留意する。

記載事例（連結子会社のうち主要な連結子会社以外のものについて、「第一部 企業情報」の「第7 提出会社の参考情報」の「2 その他の参考情報」を参照する場合）

④ 管理的地位にある労働者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額の差異

(中略)

イ 主要な連結子会社

名称	管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合(%) (注1)	当事業年度 男性労働者の 育児休業取得率(%)				労働者の男女の 賃金の額の差異(%) (注1)			補足説明
		全労働者	正規雇用労働者	パート・ 有期労働者		全労働者	正規雇用労働者	パート・ 有期労働者	
〇〇電子(株)	XX.X	-	XX.X	XX.X	(注1)	XX.X	XX.X	XX.X	.....
(株)〇〇セラミックス	XX.X	XX.X	-	-	(注2)	XX.X	XX.X	XX.X	.....
(株)〇〇電機	XX.X	XX.X	-	-	(注3)	XX.X	XX.X	XX.X	.....
~~~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~~~

(注)1~3. (中略)

4. 連結子会社のうち主要な連結子会社以外のものについては、「第7 提出会社の参考情報 2 その他の参考情報 (2) 管理的地位にある労働者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額の差異」に記載している。

※ (注)1~3. の記載方法については、記載事例「5 従業員の状況等 (2)従業員の状況 ④管理的地位にある労働者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額の差異 イ連結子会社」(216頁)を参照してください。

(有価証券届出書等に関する取扱いの準用)

24-10 5-2-2、5-3、5-6、5-7-3、5-10、5-12から5-14まで、5-16から5-23-2まで、5-36及び5-44は、有価証券報告書に関する取扱いについて準用する。(以下略)

作成にあたってのポイント

- ① 提出会社やその連結子会社が、「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。以下、「女性活躍推進法」という。)の規定により当事業年度における管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合及び労働者の男女の賃金の額の差異の公表を行わなければならない会社に該当する場合は、有価証券報告書において当事業年度における管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合及び労働者の男女の賃金の額の差異の開示が求められるとされています。
- ② 提出会社やその連結子会社が、女性活躍推進法又は「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。以下、「育児・介護休業法」という。)の規定により当事業年度における男性労働者の育児休業取得率の公表を行わなければならない会社に該当する場合は、有価証券報告書において当事業年度における男性労働者の育児休業取得率の開示が求められるとされています。
- ③ 女性管理職比率等(管理的地位にある労働者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額の差異をいう。以下同じ。)の開示が求められる連結子会社は、有価証券報告書の「関係会社の状況」欄において名称が記載されているかにかかわらず、女性活躍推進法又は育児・介護休業法における公表義務の対象となる全ての連結子会社を指し、重要性に関係なく、有価証券報告書において記載することが求められるとされています。
- ④ 女性活躍推進法等(女性活躍推進法又は育児・介護休業法をいう。以下同じ。)の公表義務の対象とならない海外子会社については、有価証券報告書においても、女性管理職比率等の記載を省略することができると考えられます。
- ⑤ 連結子会社のうち主要な連結子会社以外のものに係る女性管理職比率等については、「第一部 企業情報」の「第7 提出会社の参考情報」の「2 その他の参考情報」に記載することができるとされています。この場合においては、その箇所を参照する旨を記載することとされています。
- ⑥ 女性管理職比率等については、投資者の理解に資するように、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を補足説明欄に記載することも可能とされています。補足的な情報として、数値の前提となった自社の雇用に関する定めについて説明を記載することも考えられます。
- ⑦ 女性管理職比率等については、当事業年度の内容を記載することが求められていますが、投資者が理解しやすいよう、企業の判断により、数値の基準日や対象期間を記載することも考えられます。
- ⑧ 女性管理職比率等については、算定の根拠となる法令を記載することが考えられます。
- ⑨ 男性労働者の育児休業取得率に規定する事項を記載する際に、「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各号に掲げるいずれかの割合を記載する場合には、(a)育児休業等の取得割合(第71条の6第1号)又は(b)育児休業等及び育児目的休暇の取得割合(第71条の6第2号)のいずれの方法により算出したものかを明示するものとされています。
- ⑩ 記載事例④ア提出会社の男性労働者の育児休業取得率については、育児・介護休業法の規定に基づく記載を前提としていますが、女性活躍推進法に基づき雇用管理区分ごとの男性労働者の育児休業取得率を公表した場合、有価証券報告書においても雇用管理区分ごとの実績を記載することになります(「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一般事業主行動計画等に関する省令」(平成27年厚生労働省令第162号)第19条第2項)。
- ⑪ 労働者の男女の賃金の額の差異を記載する際に、労働者の人員数について労働時間を基に換算し算出している場合には、その旨を注記するとされています。
- ⑫ 2026年4月1日に「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令(令和8年内閣府令第35号)」が公布され同日に施行されていますが、同日施行の改正女性活躍推進法による情報の公表は同日以後に終了する事業年度の翌事業年度からとされているため、女性活躍推進法による公表にあわせて従前の「管理職に占める女性労働者の割合」、「労働者の男女の賃金の差異」と記載することも考えられます。

(参考) 記載事例 (連結ベースでの状況についても開示を行う場合)

※本記載事例では、有価証券報告書における他の記載事項(第2 事業の状況 1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等)等と同様に、連結財務諸表規則第2条第5号に規定されている「連結会社」ベースで開示する場合についてお示ししています。

- ④ 管理的地位にある労働者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額の差異

(中略)

ウ 連結会社

当連結会計年度					補足説明
管理的地位にある労働者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額の差異(%)			
		全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者	
XX.X	XX.X	XX.X	XX.X	XX.X

- (注) 1. 「連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則」(昭和51年大蔵省令第28号)第2条第5号に規定されている連結会社を対象としている。
2. 上記指標は、海外子会社を含めた指標であり、海外子会社の指標の定義や計算方法は「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)及び「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)とは異なっている。これらの指標の定義や計算方法は.....(次頁作成にあたってのポイント④に記載のとおり、海外子会社を含めた指標を記載するなど女性活躍推進法等と定義や計算方法が異なる場合には、その指標の定義や計算方法を記載することが考えられます)。
3. 指標の算出にあたっては、.....(各社の指標から連結会社単位の指標を算出した際の計算方法について、注記することが考えられます)。

※ 連結財務諸表規則第2条第5号に規定されている「連結会社」ベースでの開示ではなく、独自のグループベースでの開示を行う場合、以下のようにすることが考えられます。

- (1) 「連結会社」及び「当連結会計年度」の表記は使用しない。
- (2) 次頁作成にあたってのポイント③に記載のとおり、企業において、投資家に有用な情報を提供する観点から、提出会社グループのうち、より適切な範囲を開示対象とする場合には、開示対象とした範囲について記載する。
- (3) 提出会社グループに含まれる各社の事業年度が提出会社と異なり、各指標の数値についても、当該異なる事業年度ベースで集計している場合、そのことがわかるよう、各社の事業年度ごとに集計している旨を注記する。

記載事例（連結子会社のうち主要な連結子会社以外のものに係る管理的地位にある労働者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額の差異について、「第7 提出会社の参考情報」の「2 その他の参考情報」に記載する場合）

2【その他の参考情報】

(1) 当事業年度の開始日から有価証券報告書提出日までの間に提出した書類

当事業年度の開始日から有価証券報告書提出日までの間に、次の書類を提出している。

- ① 有価証券報告書 (事業年度(第〇〇期) 自〇年4月1日 〇年6月〇日
及びその添付書類 至〇年3月31日) 関東財務局長に提出
並びに確認書

(中略)

(2) 管理的地位にある労働者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額の差異

連結子会社のうち、主要な連結子会社以外のものに係る管理的地位にある労働者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額の差異は、次のとおりである。

名称	管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合(%) (注1)	当事業年度							補足説明
		男性労働者の育児休業取得率(%)				労働者の男女の賃金の額の差異(%) (注1)			
		全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者		全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者	
××××(株)	XX.X	-	XX.X	XX.X	(注1)	XX.X	XX.X	XX.X
△△△△(株)	XX.X	XX.X	-	-	(注2)	XX.X	XX.X	XX.X
□□□□(株)	XX.X	XX.X	-	-	(注3)	XX.X	XX.X	XX.X
~~~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~	~~~~

(注)1~3. (中略)

4. 提出会社及び主要な連結子会社については、「第4 提出会社の状況 5 従業員の状況等 (2)従業員の状況 ④ 管理的地位にある労働者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額の差異」に記載している。

※ (注)1~3. の記載方法については、記載事例「5 従業員の状況等 (2)従業員の状況 ④管理的地位にある労働者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額の差異 イ連結子会社」(216頁)を参照してください。

(記載上の注意)

(39-3) 従業員の状況

第二号様式記載上の注意(58-3)に準じて記載すること。

<第二号様式記載上の注意>

(58-3) 従業員の状況

a~g (略)

h 最近事業年度の提出会社及びその連結子会社それぞれにおける管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合(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一般事業主行動計画等に関する省令(平成27年厚生労働省令第162号。i及びjにおいて「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」という。)第19条第1項第2号に掲げる事項をいう。以下hにおいて同じ。)を記載すること。ただし、提出会社及びその連結子会社が最近事業年度における管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合について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。i及びjにおいて「女性活躍推進法」という。)の規定による公表をしない場合は、記載を省略することができる。

i 最近事業年度の提出会社及びその連結子会社それぞれにおける男性労働者の育児休業取得率(労働者の男女別の育児休業取得率(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第19条第1項第4号ハに掲げる事項をいう。(a)において同じ。))のうち男性に係るものであって同条第2項の規定により公表しなければならないもの又は労働者の育児休業の取得の状況(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各号に掲げるいずれかの割合をいう。(b)において同じ。))を記載すること。ただし、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合は、記載を省略することができる。

(a) 提出会社及びその連結子会社が、最近事業年度における労働者の男女別の育児休業取得率について、女性活躍推進法の規定による公表をしない場合

(b) 提出会社及びその連結子会社が、最近事業年度における労働者の育児休業の取得の状況について、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)の規定による公表をしない場合

j 最近事業年度の提出会社及びその連結子会社それぞれにおける労働者の男女の賃金の額の差異(女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第19条第1項第1号に掲げる事項であって同条第2項の規定により公表しなければならないものをいう。jにおいて同じ。)を記載すること。ただし、提出会社及びその連結子会社が最近事業年度における労働者の男女の賃金の額の差異について女性活躍推進法の規定による公表をしない場合は、記載を省略することができる。

k 連結子会社のうち主要な連結子会社以外のものに係るhからjまでに規定する事項については、「第7 提出会社の参考情報」の「2 その他の参考情報」に記載することができる。この場合においては、その箇所を参照する旨を記載すること。

(注) 第二号様式から第三号様式への読み替え

・ 最近事業年度 → 当事業年度

[開示ガイドライン]

5-19-3-3 開示府令第二号様式記載上の注意(58-3)iに規定する事項を記載するに当たっては、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各号に掲げるいずれかの割合を記載する場合にはそのいずれの方法により算出したものかを明示するものとする。

また、同様式記載上の注意(58-3)jに規定する事項を記載するに当たっては、労働者の人員数について労働時間を基に換算し算出している場合にはその旨を注記するものとする。

なお、同様式記載上の注意(58-3)hからjまでに規定する事項を記載するに当たっては、当該記載事項に加えて、投資者の理解が容易となるように、任意の追加的な情報(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)の規定による公表において、提出会社又はその連結子会社が任意で行う追加的な情報公表の内容を含む。)を追記することに留意する。

(有価証券届出書等に関する取扱いの準用)

24-10 5-2-2、5-3、5-6、5-7-3、5-10、5-12 から5-14 まで、5-16 から5-23-2 まで、5-36 及び5-44 は、有価証券報告書に関する取扱いについて準用する。(以下略)

**作成にあたってのポイント**

- ① 連結子会社のうち主要な連結子会社以外のものに係る管理的地位にある労働者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額の差異については、「第一部 企業情報」の「第7 提出会社の参考情報」の「2 その他の参考情報」に記載することができるとされています。この場合、「第一部 企業情報」の「第4 提出会社の状況」の「5 従業員の状況等」の「(2) 従業員の状況」の「④ 管理的地位にある労働者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額の差異」(218頁参照)において、当該事項については「第一部 企業情報」の「第7 提出会社の参考情報」の「2 その他の参考情報」を参照する旨を記載することとされています。
- ② 上記①の方法によった場合、提出会社及び主要な連結子会社については、「第一部 企業情報」の「第4 提出会社の状況」の「5 従業員の状況等」の「(2) 従業員の状況」の「④ 管理的地位にある労働者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額の差異」を参照する旨を記載することが考えられます。