

関西急送株式会社 一般事業主行動計画

【女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法 一体型】

女性が活躍できる雇用環境の整備、並びに、男女従業員が仕事と家庭を両立させることができ、すべての従業員が職場で十分に能力を発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2027年3月31日までの5年間
2. 計画内容 (目標と取組内容) 通期

目標①：計画期間内に、男性育児休業を計画期間中に1以上取得する。

<取組内容>

- ・社内広告等による育児休業取得の推進
- ・育児休業取得時の制度内容並びに取得手続き等について周知や情報提供を行う。

目標②：労働者に占める女性比率を25%以上にする。

<取組内容>

- ・女性が活躍できる職場であることについて、求職者向けホームページ等で紹介する。

**目標③：若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供を通じて雇い入れを
推進する。**

<取組内容>

- ・近畿各校から依頼受付、受入れ部門・カリキュラムの検討
- ・インターンシップの受け入れ期間中1回以上実施する。

【女性の活躍の現状における情報公表】

係長級にあるものに占める女性労働者の割合	16.7 %
管理職に占める女性労働者の割合	0.0 %
役員に占める女性の割合	25.0 %

2025年11月20日 現在)

【男女間賃金の差異】 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	
全労働者	64.0 %
正社員	78.2 %
パート・有期社員	80.6 %

(注) 対象期間：2025年度 (2024年11月21日～2025年11月20日)

* 「男女の賃金差異の算出及び好評の方法について」(厚生労働省)をもとに作成

賃金 : 交通費を除く給与及び賞与

正社員 : 期間の定めなくフルタイム勤務する労働者 (取締役は除く)

パート・有期社員 : パートタイム労働者、有期雇用労働者及び嘱託 (派遣社員は除く)