

# 法令に基づく情報公開

大阪運輸株式会社

## (女性活躍推進法に基づく女性活躍に関する情報)

1. 男女間賃金差異 (2025年1月~12月)  
正社員 87.7%    アルバイト 86.0%    全体 38.4%

※女性の賃金額÷男性の賃金額×100で算出

※正社員やアルバイトの比率に対して全体の比率が低下しているのは、女性の社員比率が低いため。

2. 女性管理職比率 (2026年3月1日現在)  
8.6%

3. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (2025年1月から12月)  
正社員 6.4%    アルバイト 70.6%    全体 55.7%

4. 労働時間の一ヶ月あたりの平均残業時間 (2025年1月から12月)  
22時間30分

## (男性の育児休業取得率)

期 間    2025年1月から2025年12月  
取 得 率    16.7%

※配偶者が出産した男性労働者の人数に対する育児休業をしゅ

## (労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表)

正規雇用労働者の中途採用比率	2023年	96.3%
	2024年	96.6%
	2025年	98.3%

# 大阪運輸株式会社 行動計画

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づき、社員全員が働きやすい環境を作るため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日から2029年3月31日

2. 内容

**【目標1】女性の社員比率向上により女性の賃金比率上昇を図る**

- 【対策】** ①女性アルバイトの内、社員昇格についてのリサーチを行う  
② // 、社員としての適正を確認する  
③女性に適正のある職務の掘り起こしを行う

**【目標】** 全体の比率を45%以上にする

**【目標2】業務の見直しを行い、全体の平均残業時間の削減と年次有給休暇促進を図る**

- 【対策】** ①各営業所における業務内容の見直しにより、必要な人時数の削減を図る  
②募集活動の強化  
③シフトの偏りを調整することにより労働時間を均一化する

**【目標】** 残業時間を前年比5%減少させる  
有給取得率を前年比5%上昇させる

**【目標3】男性の育児休業取得率を上昇させる**

- 【対策】** ①各営業所において周知活動をおこない、男性にも育児休業制度があること  
の理解を広げる  
②配偶者の出産があった男性従業員への声掛け

**【目標】** 取得率を25%に上昇させる