

# 株式会社曲田商店 従業員に関する公表データ

## 労働施策総合推進法に基づく経験者採用比率の公表

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
33%	79%	93%	85%	81%

※ 経験者採用人数 ÷ 採用人数 × 100 で計算（正規雇用労働者）

## 女性活躍推進法に関する情報の公表（2026年1月1日時点）

### ①男女の賃金の差異

全労働者	正社員	パート・有期社員
84.0%	86.7%	97.4%

※1、正社員は、時間給で算出。（固定給12ヶ月分+賞与÷年間労働時間）

※2、女性労働者 ÷ 男性労働者 × 100 で計算

### ②採用した労働者に占める女性労働者の割合（2025年実績）

全労働者	正社員	パート・有期社員
67.8%	42.3%	69.6%

※ 女性労働者 ÷ 全労働者 × 100 で計算

### ③男女の平均継続勤務年数の差異（2026年1月1日時点）

差異	（男性）	（女性）
3.0年	13.5年	10.5年

※ 差異は、男性の平均継続年数 - 女性の平均継続年数 で計算  
（期間の定めのない労働者）

※そのほか、詳しい情報は「女性の活躍推進企業データベース」に掲載しております。

<https://positive-youritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=7890>

更新日：2026年3月5日

# 株式会社曲田商店 行動計画書

社員の能力発揮と、仕事と子育てを両立できるよう次のような行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

2023年4月1日から2026年3月31日までの3年間

## 2. 内 容

### 【目 標①】

管理職に占める女性の割合を20%にする。

### 【対 策①】

- ▶ 女性だけの委員会「ジョカツ」にて女性管理職になることへのメリットを明確に打ち出し、周知徹底する。
- ▶ 経験者採用で女性管理職経験者を採用する。
- ▶ 女性管理職が活躍しているロールモデルを作成し、管理職を目指したい女性社員を育てる。

### 【目 標②】

正社員に占める女性の割合を35%に引き上げる。

### 【対 策②】

- ▶ 有期契約社員の女性割合は50%を超えているが、正社員は約28%である。今後は、社内の福利厚生や勤務形態を見直し、正社員へ転換するメリットを明確に打ち出し、積極的に社内登用を推進し、女性割合を引き上げる。
- ▶ また、正社員転換者へ転換後にインタビューをして、転換して良かった点などを社内報に掲載し、新たな転換希望者を募る。
- ▶ 中途採用の方法を見直し、女性の中途採用者を積極的に採用する。

## 3. 実施時期

- ① 2024年までに、女性管理職を5名増やす。
- ② 毎年5名以上の女性を中途採用または社内登用で正社員転換する。

2023年3月22日  
大阪市阿倍野区松崎町3-6-18  
株式会社 曲田商店  
代表取締役 曲田 健司

# 株式会社デリカ松崎 従業員に関する公表データ

## 労働施策総合推進法に基づく経験者採用比率の公表

2023年度	2024年度	2025年度
100%	75%	80%

※ 経験者採用人数 ÷ 採用人数 × 100 で計算（正規雇用労働者）

## 女性活躍推進法に関する情報の公表（2026年1月1日時点）

### ①男女の賃金の差異

全労働者	正社員	パート・有期社員
80.1%	93.3%	87.7%

※1、正社員は、時間給で算出。（固定給12ヶ月分+賞与÷年間労働時間）

※2、女性労働者 ÷ 男性労働者 × 100 で計算

### ②採用した労働者に占める女性労働者の割合（2025年実績）

全労働者	正社員	パート・有期社員
62.3%	0.0%	68.8%

※ 女性労働者 ÷ 全労働者 × 100 で計算

### ③男女の平均継続勤務年数の差異（2026年1月1日時点）

差異	（男性）	（女性）
3.1年	13.8年	10.7年

※ 差異は、男性の平均継続年数 - 女性の平均継続年数 で計算  
（期間の定めのない労働者）

※そのほか、詳しい情報は「女性の活躍推進企業データベース」に掲載しております。

<https://positive-youritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=39022>

更新日：2026年3月5日

# 株式会社デリカ松崎 行動計画書

社員の能力発揮と、仕事と子育てを両立できるよう次のような行動計画を策定する。

## 4. 計画期間

2025年4月1日から2028年3月31日までの3年間

## 5. 内容

### 【目標】

管理職に占める女性の割合を8%（2025年4月時点）から20%に引き上げる。

### 【対策】

- 2025年、女性活躍推進委員会「ジョカツ」のメンバーを増員し、これまで以上に女性管理職を目指したいと思える魅力的な会社を目指し改革を実施する。
- 管理職経験者を積極的に採用する。
- 現在の女性管理職の活躍状況を従業員に周知し、管理職を目指す女性社員を育成する。
- 意欲のある女性社員には、積極的に社内研修を受講していただき、管理職として育成する。

## 6. 実施時期

- ① 2026年までに、女性社員4名に管理職養成研修を受講していただき、2028年までに管理職を2名登用する。
- ② 毎年1名以上の経験者採用または社内登用で正社員に転換する。

2025年4月1日  
大阪市阿倍野区松崎町3-15-6  
株式会社 デリカ松崎  
代表取締役 曲田 健司

# 健康宣言書

KYKグループ（株式会社曲田商店、株式会社デリカ松崎、松崎食産株式会社）は、従業員が心身ともに元気に働ける職場を目指し、健康づくりのために以下の取り組みを実施することを宣言します。

1. 定期健康診断を実施し、受診率を100%にします
2. 再検査・要治療者へ受診勧奨します
3. 希望者には年1回ストレスチェックを実施し、従業員のメンタルケアに取り組みます
4. 社内ツールを活用し、運動イベントや食生活に関する情報提供を行います
5. 受動喫煙対策に取り組み、従業員の喫煙率の改善に取り組みます

2023年5月14日

KYKグループ  
代表取締役  
曲田 健司