

2025 年 3 月 31 日

各 位

一般事業主行動計画の更新のお知らせ

今般、弊社は一般事業主行動計画に関し、「次世代法、女性活躍推進法に定める事業主計画」として別紙のとおり計画を策定し山口労働局への届出、更新をいたしましたのでお知らせいたします。

尚、今後は策定した計画の実現のために縷々施策を講じていきます。

*一般事業主行動計画とは、事業主が労働者の仕事と育児の両立を支援するための様々な取り組みを行う為の計画を策定したものです。

以上

株式会社 三 友

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 令和7年3月26日

都道府県労働局長 殿

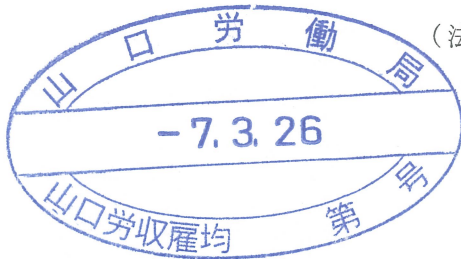
（ふりがな） さんゆう
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 三友

（ふりがな） ふじもと まさくに
（法人の場合）代表者の氏名 藤 元 正 邦

主たる事業 卸小売・建設業

住 所 〒747-0801
山口県防府市駅南町9番43号

電 話 番 号 0835-22-2160



一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 253人（うち有期契約労働者 37人）
 └ 男性労働者の数 168人
 女性労働者の数 78人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和7年3月26日
3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は次世代育成支援対策・女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届けた一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成・令和 2年4月 / 日 ~ 令和8年3月3 / 日
5. 規定整備の状況
 ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 ((有)・無)
 ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有)・無
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 令和 7 年 3 月 3 / 日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用 (自社のホームページ) / 女性活躍・両立支援総合サイト (両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース) / その他 ())
 ② その他の公表方法 ()
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
 ② 書面の交付
 ③ 電子メールの送信
 ④ その他の周知方法 (社内掲示板への掲載)
9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 ① インターネットの利用 (女性の活躍推進企業データベース) / 自社のホームページ / その他 ())
 ② その他の公表方法 ()
10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定 ((有)・無・未定)
11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)

株式会社三友 行動計画

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和8年3月31日迄

2. 内容

目標1：女性採用割合を3割以上とする

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため次のような行動計画を策定する。

販売職・事務職以外の職種（営業職、技術職）での女性採用を増やす。

女性社員の配置がなかった部署へ積極的に配置する。

<対策>

- 令和2年4月～ 男女配置で隔たりのある部署、業務の洗い出しの開始
- 令和2年度～ 女性の配置のなかった部署職種への、配置の課題を掌握
解決策の検討
- 令和3年度～ 女性の配置のなかった部署職種への女性の配属

目標2：育児休業終了後の復職者に対する支援を実施する

女性が出産後も活躍できる雇用環境の整備を行うため次のような行動計画を策定する。

復職者の時短勤務、子育てに関する特別休暇の新設の検討を実施する。

復職者を部下に持つ管理職に対する育児等に関する研修の実施

<対策>

- 令和2年4月～ 育児休暇、時短勤務に関する制度の周知徹底
育児休暇取得者より、復職時の働き方の課題問題点の聞き取り
- 令和3年度～ 復職者を部下に持つ管理職に対しての課題問題点解決のための
研修の実施

株式会社三友 行動計画

1. 計画期間 令和2年4月1日～令和8年3月31日迄

2. 内容

目標1：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成し社員に配布し、産前産後、育児休業に関する制度の周知徹底を図る。

社員がその能力を発揮して、生活と仕事の調和を図り働きやすい雇用環境整備のために次のような行動計画を策定する。

<対策>

- 令和2年4月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 令和3年度～ 産前産後、育児休業に関する制度のパンフレットの作成・配布、管理職を対象に研修および、社内掲示板等での社員への周知

目標2：子供の出生時における父親の特別休暇を設定し、かつ育児休業取得を促進する。

配偶者出産時に父親の特別休日を設定する。

男性の育児休業取得を積極的に推進する。

社員の子育てへ積極的参加する事を支援するため、次のような行動計画を策定する

<対策>

- 令和2年4月～ 配偶者出産時特別休日の設定の検討
- 令和3年度～ 配偶者出産時特別休日の新設
管理職に対する育児休業取得のための研修、および、職場環境整備の課題の洗い出しの実施。
取得男性従業員に対する育児休業取得の勧奨。
- 令和4年度～ 男性の育児休業者取得者を1名以上達成する。

目標3：ノー残業デーを上期（4月～9月）は2回/週に増設し、労働時間の削減を図る。

現在1週間1度のノー残業デーを増設する。

社員が私生活と仕事の調和を図り、働きやすい雇用環境整備のために次の行動計画を策定する。

<対策>

- 令和2年4月～ ノー残業デー増設に関する課題の検討、および、実施のための職場環境の改善整備の実施
- 令和3年度～ 上期ノー残業デーの増設の試行実施
- 令和4年度～ 上期ノー残業デーの実施定着、および、通年実施の検討