

2026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 8 年 3 月 23 日

都道府県労働局長 殿

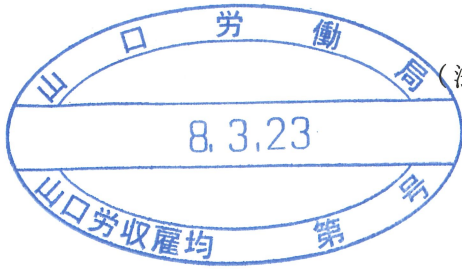
(ふりがな) さんゆう
 一般事業主の氏名又は名称 株式会社 三友

(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 4 3 号

電 話 番 号 0 8 3 5 - 2 2 - 2 1 6 0



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 5 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 **267** 人 (うち有期雇用労働者 **36** 人)
 - 〔男性労働者の数 **176** 人
 - 〔女性労働者の数 **91** 人
2. 一般事業主行動計画を〔策定〕・変更)した日 令和 8 年 3 月 23 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出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 令和 8 年 4 月 1 日 ~ 令和 13 年 3 月 31 日
5. 規定整備の状況
 - ① 有期雇用労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無)
 - ② 有期雇用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 8 年 3 月 31 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 (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) / 自社のホームページ / 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. 一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況
 - ① 育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)
 - ② 労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)
10. 達成しようとする目標の内容 (数値目標で代表的なもののみを記載。)
 - ① 育児休業等の取得の状況に関する目標の内容
(計画期間における男性の平均育児休業取得率を 40% 以上とする)
 - ② 労働時間の状況に関する目標の内容
(25~39 歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間を月平均 15 時間未満にする)
11. 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 ()
12. 次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づく認定 (トライくるみん認定・くるみん認定) の申請をする予定 (有・無・未定)
13. 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 次世代法に基づく行動計画

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日迄

2. 内容

目標1：計画期間内に、男性社員の育児休暇率を以下の水準以上とする。
取得率：40%以上に引き上げる

<対策>

- 2026年4月～ 現状把握：休暇取得状況の調査と分析
- 2027年4月～ ・管理職向け研修の企画・実施
(子育て支援の重要性と取得促進の方法について)
・社内啓発資料の作成(休暇取得のメリットや制度の周知)
・相談窓口の設置
- 2028年度 取得率20%以上を目指す
- 2029年度 取得率30%以上を目指す
- 2030年度 取得率40%以上を目指す

目標2：法定時間外・法定休日労働時間を以下の時間未満とする。
25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間を月平均15時間未満にする

<対策>

- 2026年4月～ 現状把握：労働時間管理システムのデータ収集と分析
- 2026年10月～ 問題点の洗い出し：過剰な残業の原因や傾向を特定
- 2027年4月～ 関係者への周知：管理職・労働者への意識啓発と協力依頼
- 2027年10月～ 具体策策定：業務効率化、業務分担の見直し、勤務時間の柔軟化
- 2028年4月～ 改善策の実施：新しい勤務体制やルールの運用開始
- 2030年4月～ 目標達成状況の評価：月平均15時間未満の達成度を確認

株式会社三友 女性活躍推進法に基づく行動計画

1. 計画期間 2026年4月1日～2031年3月31日迄

2. 内容

目標1：新規採用における女性総合職比率を高める
新規女性総合職採用比率：30%以上とする

<対策>

- 2026年4月～ 女性学生向け採用広報の見直し
- 2027年4月～ 女性総合職社員の紹介コンテンツ(インタビュー、1日の流れ等)制作
- 2027年7月～ 大学キャリアセンターへの訪問を強化
- 2028年度 女性社員による座談会・オンライン説明会を継続実施
(夏・冬インターンに女性社員を登壇させロールモデルを訴求)
- 2029年度
 - ・ 説明会参加者の男女比データ分析による最終調整
(より効果の高いイベントに注力し、採用母集団を拡大)
 - ・ 選考段階ごとの男女比を分析し、課題のある箇所は改善
 - ・ 女性応募者へのフォロー体制の強化(個別説明など)
 - ・ 選考プロセスにおけるジェンダー平等の観点を点検
- 2030年度 採用比率30%が安定して達成できる仕組みを固定化