

2024年3月1日  
富士チタン工業株式会社

各 位

次世代育成支援法および女性活躍推進法の定めに基づく  
一般事業主行動計画について

2024年4月1日～2027年3月31日における当社の取組計画を下記のとおり  
付記します。

記

【次世代育成支援対策】（朱字ゴシック部分が新たに取組む事項）

1. **男女ともに育児休業を取得**し、かつ安心して職場復帰できる環境整備を  
継続します。
2. フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度等、子ども  
を育てる従業員が利用できる制度拡充を継続します。
3. **育児休業等を取得し、または子育てを行う従業員が就業を継続し、活躍  
できるようにするため、以下の取組を実施します。**
  - ①若手従業員を対象としたキャリア形成に係る研修の実施
  - ②管理職の手前の職階にある従業員を対象とした昇級プログラムの受  
講支援
  - ③育児休業等の取得者にも公正に昇級プログラムを受講できる制度運  
用の継続
4. 子どもの看護のための休暇に際し、**対象期間を小学6年生まで延長**する  
ほか、時間単位での取得ができる等、仕事と育児の両立支援を図ります。
5. **不妊治療にも利用できる休暇制度の創設等、安心して治療に専念できる  
体制づくりを継続**します。
6. 育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく各種制度（給付制度  
を含む。）について、社内報等を通じて従業員への周知を図ります。
7. 所定外労働削減のほか、年次有給休暇の取得促進のための措置に取り組  
みます。
8. 新卒者の入社3年未満の離職ゼロを目指し、インターンシップ等の就業  
機会の提供等を図ります。

### 【女性活躍推進（数値目標）】

1. 採用者に占める女性労働者の割合について職種別に以下の目標を掲げます。

	今回の計画目標	前計画（※）の達成状況
総合職 （幹部候補）	30%以上	26.3%
一般職 （操業職等）	15%以上	12.9%

（※）2021年4月1日～2024年3月31日の3年間

2. 職場環境の見直し等を継続し、三交替職種における女性従業員数「8名以上」を目標に掲げます。

### 【三交替職種における女性従業員数の推移】

2027年3月末時点 （目標）	2024年3月末時点	2021年3月末時点
8名	6名	2名

### 【女性活躍推進に関する取組内容の概況】

#### （赤字ゴシック部分が新たに取組む事項）

1. 採用に関する事項／多様なキャリアコースに関する事項  
総合職としての積極的採用や一般職から総合職への転換を継続するとともに、**育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者の再雇用**に取り組めます。
2. 継続就業・職場風土に関する事項  
時差出勤・フレックスタイム制度等の柔軟な働き方の継続に加え、**キャリア形成に係る研修を若手従業員を中心に実施**します。
3. 長時間労働の是正に関する事項  
**健康経営の観点から、長時間労働の是正を業績評価の指標のひとつとして取り入れることで、全員が「適正な労働時間」に対する当事者意識を持つように改めます。**

4. 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項

現在、主任職である女性従業員が、引き続き管理職・課長補佐職を目指すためのキャリア支援を継続するほか、若手女性社員が積極的に主任職への昇級プログラムを受講できる体制を支援します。

本件に係るお問合せ先

本社総務部

(電話：06-6441-6856、e-mail：jinji○fuji-titan.co.jp)

メールの場合、○は@に置き換えてご利用ください。

以 上