

40号
40号発刊記念

富士市
ひと ひと
女と男の情報誌

回 覧

きらり

Vol.40 2025/3



【創刊号】1994.10
「女と男の情報誌」として発刊



【5号】1996.9
公募により「きらり」に決定(3号から)



【10号】1999.2
女と男のフォーラム10周年記念特集



富士市では、平成6(1994)年、富士女性プランがスタートした年に、「女と男の情報誌」を創刊し、年1～2回の発行を重ね、今年度、40号の発刊を迎えました。

情報誌「きらり」の歴史は、富士市の男女共同参画の歩みであり、このまちに生きるひとの「きらり」と輝く自分らしさの軌跡です。



【15号】2001.9
第2次男女共同参画プランスタート



【20号】2005.3
男女共同参画条例施行から1年



【25号】2009.10
男女共同参画宣言都市になりました



【30号】2015.1 男女共同参画の視点からのキャリア教育授業(2011開始)特集



【35号】2020.3
男女共同参画宣言都市10周年

もくじ

- 特集:半歩で未来が変わる!業績アップのためのワークライフバランスセミナー……………2～4
- 男女共同参画のさらなる推進のために 推進員制度が生まれ変わります……………5
- 調査結果報告:市内事業者・市職員の男女共同参画の意識と実態……………6
- 【トピックス】男女共同参画人権講演会/女性に対する暴力をなくす運動
男女共同参画の視点からのキャリア教育授業……………7
- 【インフォメーション】富士市男女共同参画センター/男女共同参画学級開設委託事業団体募集
男女共同参画宣言都市……………8

半歩で未来が変わる！業績アップのための ワークライフバランスセミナー ～誰もが働き続けられる職場づくりの秘訣～

ワークライフバランスのこと、本当に知っていますか？

働き方に対する価値観が多様化する中、仕事と生活の調和を意味する「ワークライフバランス」という考え方が注目されるようになり、今や市内事業所のワークライフバランスの認知度は約9割※と非常に高くなっています。しかし、誤解されている点も多く、その必要性やメリットが十分に伝わっていないのが現状です。

※令和5年度富士市男女共同参画に関する事業者調査

ワークライフバランスについて、次のようなイメージを持っていませんか？

- 子育て中や介護中の人だけが優遇されて、独身者や男性は関係ないのでは？
- 仕事と私生活の割合を5:5にすること？
- 福利厚生のための取組で、会社はコストばかりかかるのでは？

すべて誤解です！



ワークライフバランスの対象は家庭のある人や育児・介護者ばかりでなく、**すべての従業員**です。**すべての人に重要なライフがあり**、それを大切にしながら仕事で最大限のパフォーマンスをあげられるよう、組織全体の働き方を見直すことで、**業績向上や人材確保**、さらには**会社の成長につながる**という好循環を生み出すための取り組みです。

働き方改革に積極的に取り組む企業で、業績向上や採用の好調につながったばかりか、**社員の結婚数・出産数が増えた**というデータもあり、ワークライフバランスは、真に有効な**少子化対策・女性活躍を進めるうえで重要な鍵**を握っています。

ワークライフバランスの第一人者、小室淑恵さん 富士市初の公開講演会！

当セミナーは、第1部には富士市・静岡市を中心に活躍される社会保険労務士の大道和哉さん(㈱Roadコンサルティング代表取締役)、第2部にはワークライフバランスの第一人者として知られ、3000社以上へのコンサルティング経験を持つ小室淑恵さん(㈱ワーク・ライフバランス代表取締役社長)と、共に現役の働き方改革コンサルタントとして第一線で活躍されるおふたりを講師にお迎えし、開催しました。

第1部は産業交流部商業労政課、第2部は市民部市民活躍・男女共同参画課と、部の垣根を越え共催したセミナーとなりましたが、ここでは、当課が担当した第2部の小室淑恵さんの講演「子どもたちの未来を作る働き方改革！」のポイントを紹介します。働き方改革に取り組む多くの企業の実例や具体的な手法も紹介していただき、参加者が実践に向けた「半歩」を踏み出すのを後押ししてくれる、パワーにあふれた講演でした。

Point!

子どもたちの未来を作る働き方改革！

～男性育休・勤務間インターバル・誰が休んでも回る職場づくりの秘訣～

- ☑ WLB(ワークライフバランス)は、育児・介護者を対象としたWFB(ワークファミリーバランス)とは似て非なるもので、**全従業員を対象として組織全体の働き方を変える**ことで、インプットや多様性が付加価値を生み出し、**業績向上につながる取組**である。
- ☑ 人口ボーナス期(生産年齢比率が高く人口構造が経済にプラスになる)が90年代に終わり、人口オナス期(労働力人口が少なく、消費低迷や社会保障負担増などが経済成長を阻害する)を迎えた今、**人口ボーナス期の政策や企業戦略は逆効果となり、転換できた国や企業が勝ち残る**。ワークライフバランスの実現が日本経済を再浮上させ、少子化を解決するための適切な手段である。
- ☑ 第1子出生時の夫の家事・育児への参画時間が長いほど、第2子出生の割合が高い。→長時間労働社会の放置は少子化促進政策に等しい。**少子化対策と女性活躍に有効なのは「働き方改革」**。
- ☑ 各種調査結果から、**質の高い仕事のための睡眠の重要性**が証明されている。



講師：小室淑恵さん

気づきを行動につなげていくために… 講師陣と副市長の意見交換会を開催

当講演会終了後、小室さん、大道さんの両講師、㈱ワーク・ライフバランス執行役員で三島市在住の松久晃二さんにも加わっていただき、森田正郁副市長との意見交換会を行いました。

意見交換会では、事業者の行う働き方改革の取組に対する市としての支援の在り方や、他市での効果的な手法の導入事例などの情報をいただきながら、富士市の現状を踏まえ、実践につなげていくためのより実質的な意見交換が行われました。



(左から)小室さん、松久さん、森田副市長、大道さん

富士市では、多様な人材が活躍できる誰もが働きやすいまちをめざし、喫緊の課題である少子化対策の取組の一環として、今年度、上記セミナーを初開催しました。約二百人の企業関係者や市民が詰め掛け、ワークライフバランス推進の機運を高める場となった講演の様子や参加者の声をお伝えします。

セミナーに参加された事業者・団体の方に、印象に残った小室さんの言葉やこれまでの取組をさらに進展させ、未来を変えるために踏み出す、それぞれの「半歩」についてお聞きました。

新興加工株式会社

代表取締役

川口 奈津子さん

Natsuko Kawaguchi

新興加工株式会社(今泉)

昭和53年5月創業。環境にやさしい100%上質古紙を使用したペーパータオルを主に、紙加工製品の製造・販売を手掛ける。



セミナーで特に印象に残ったことを教えてください。

終わってしまった「人口ボーナス期」は二度と戻らないということがわかって、では何ができるのかという視点に変わりました。現在、「人口オオナス期」でさまざまな業種で人手不足が問題になっており、小室さんも労働参画していない層をいかに労働力として確保するかがポイントと仰っていましたが、弊社が取り組んでいる「女性の活用」をさらに進めていくことが重要だと再確認できました。

製紙業をはじめとする製造業は男性中心のイメージも強いですが、「女性の活用」についてどのような取組を進めていますか。

紙加工は昔から女性の多い現場ですが、管理職は男性が占めていました。私が代表になってから、性別にとらわれず、個々の能力ややる気を見極め、ジェンダーレスな職場づくりを目指しています。1年程前から、長年勤めてくださっている女性社員を工場長に登用しました。また、当社は50～60代の女性が多い職場ですが、本社工場では、30代の女性をリーダーに登用し、これから様々なことを学びながらさらに上に立つ存在になってもらえたらと期待しています。

女性を管理者に登用する際、問題になったのが女性はフォークリフトの免許を持っていないということでした。この業界では、「リフトマン」の言葉に象徴されるとおり、リフトは男性が運転するもので、私もそうした固定観念を持っていました。そんな私に「性別は関係ない」と気づきを与えてくれた出来事が、休み時間にある女性社員が免許のある男性社員にリフトを習っているのを目にしたことです。

後日、その女性社員に「やる気があるなら会社が費用を負担するからリフトの免許取らない？」と声をかけてみると、「ありがとうございます。取りたいです」と。現在は管理職に

なる方に免許を取ってもらっていますが、今後、希望者がいれば女性社員にも積極的に取ってもらおうと考えています。

小室さんのお話で、睡眠の重要性も学ばせていただきました。労働時間が長いと睡眠時間に影響します。弊社は流れ作業で一斉に機械を動かして作業するため、女性も皆フルタイムで8時～17時の勤務ですが、家庭を持つ方も多いため残業は1時間までとしています。過去には、残業が多い職場から、勤務時間を理由に当社を選んで転職してくださった方もいました。私も一時期は、間に合わなければ残業してでもやろうという気持ちもあったのですが、やはり残業は最大1時間までとして、家庭での時間を大切にもらったほうがいいと、講演を受けて再認識できました。

すでに会社で行っていた取組が、小室さんのおっしゃる女性活躍や勤務間インターバルにつながっていたのですね。今後はどのようなことに取り組んでいきたいですか。

人手不足や原材料高騰が深刻化する中、本当に「選ばれる会社」になるためには、利益を上げるための仕組みづくりが不可欠です。

ペーパータオルの製造・販売だけではなく、セルロースナノファイバーの入った紙を使用したペーパータオルケースなど、新商品開発にも取り組んでいます。

「薔薇」、「富士山」の2種類あり、私が富士市をイメージしてデザインしたもので、ふるさと納税の返礼品にもしていただいています。紙に見えない高級感のある質感で、ペーパータオルを取る際の濡れた手で触っても、丈夫で全く問題ありません。接着剤を使っていないので解体が容易で、板状にして古紙回収に出せるというエコでサステナビリティな商品です。



川口さんデザインのペーパータオルケース

紙は富士市の基幹産業なので、違ったアプローチで将来へつなげていきたい。時代を見極めて、いかに先を見据えて届けられるかだと思います。

参加者アンケートより

- WLB とWFB の違い、目からウロコ。
- 自営業の悩みは人材不足が大きいです。講演を聞き解決のヒントをもらえた気がします。
- 具体的事例とエビデンスにより腹落ちしました。
- 「働き方改革」の本質を学べました。

ワークライフバランス 関連書籍貸し出します

小室淑恵さんからご寄贈いただいた著書を富士市男女共同参画センター情報コーナー(詳細8ページ)で貸し出しています。より深く学びたい、実践に向けたノウハウが知りたい…など興味のある方はぜひご利用ください。

▶書籍の一覧は右のQRコードから



このみ会(富士このみスタイル推進協議会)

事務局／遠藤 陽子さん リーダー／山口 真未さん
総 務／望月 知世子さん
メンバー／古谷 かおりさん、和田 彩夏さん



(左から)遠藤さん、山口さん、古谷さん、望月さん、和田さん

このみ会

令和4年4月発足。富士市の移住定住応援企画「富士このみスタイル」を市と一緒に盛り上げ、「ワークシェア」で新しい柔軟な働き方を進めている団体。ワークシェアやスキルアップセミナー、メンバー同士で交流を図る部活動など、移住者とともに富士市に住んでいる人とつながり、事業を展開している。

セミナーで特に印象に残ったことを教えてください。

望月:このみ会の仕事は在宅で行うことが多いため、仕事と家事のメリハリをつけるのが難しいと感じることがありました。起きてから13時間以内が最もパフォーマンスを発揮できると聞き、その時間内に仕事を集中して行うよう意識するようになりました。また、勤務間インターバルも意識し、仕事をしない時間を決めて効率よく進めていきたいです。

古谷:私は睡眠の話が印象的でした。以前は寝かしつけをしてから深夜にかけてこのみ会のワークをすることもありましたが、講演後から、子どもと一緒に寝て早めに起き、午前中子どもが寝ているうちやるべきことをやる、という生活リズムに変えることを実践中です。朝やるほうがミスも少ないと実感しています。

和田:「働き方の門前払いをなくす」という言葉が刺さりました。小室さんが「時間外ができない人を排除するのではなく、時間外をしなくてもできる方法を考える」と仰っていて。私はワークライフバランスを整えるために会社を辞める決断をして、それに後悔はありませんが、その考え方でもっと柔軟に対応していたら何か変わっていたかもしれないし、これからもそういう考え方をしていきたいと改めて思いました。

「評価する人物像を変える」ということについても、「君にしか頼めない」というのがよしとされ、私もそうなる事を目標にしていますが、誰もができる状況をつくることを評価する方向に変えていけるよう、行動や考え方をシフトしていきたいと感じました。

山口:「好意的差別」や「働き方の門前払い」をなくすというお話を聞いて、メンバーに新しいワークを依頼する際、「あの人は子どもが小さいからこのワークは難しいだろう」と一方的に決めつけてしまっていたかもしれない、自分では気遣いのつもりでも結果的に差別につながる可能性があるのだと気づきました。

今年度からワークへの参加を公募制に変更したところ、想定していなかった方々も積極的に応募してくれるようになりました。中には、乳幼児を育てながら隙間時間にワークに取り組む人もいます。前例ができることで、私も挑戦してもいいのかも、と思える状況ができつつあります。

古谷:人口オーナス期のお話も説得力がありました。人口オーナス期だからこそ多様な働き手が必要とお聞きし、より働くことを意識できるようになりました。社会に貢献できる一人として、本格的に働くことになったための、今できることを、という思いで活動しています。

このみ会の活動が、子育て中の女性が働く第一歩を踏み出すことにつながっていますね。

遠藤:多様な働き方があることや子育てしながらでも人と関わり新しいチャレンジができることを、活動を通じて伝えていきたい。積極的にそういった場をつくり、私たちの活動が「ふつう」になっていくよう次の世代につなげていきたいです。

古谷:このみ会が自分にできることやこれからやってみたいことを知れる場になっています。自分が得意だと思えることが、案外他の人にとって難しいことだったり、ワークシェアすることで、自分の強みを知ることもできます。

和田:以前は自信のないことに積極的に手を挙げるタイプではなかったのですが、このみ会では、経験のないことにチャレンジしようとしても誰も否定しないし、どうすればいいのかという方向に持っていきしてくれます。小室さんは「生産性を上げるのは有能な人材やリーダーシップではなく『心理的安全性』」と仰っていました。このみ会がまさにそうした環境を実現しているのは、出身地やキャリアの多様性を前提に、お互いを認め合っていることが大きな要因だと思います。

今後どのような事業を展開していきたいですか。

山口:小室さんが日本の女性は教育と健康面では世界トップクラスと仰っていましたが、一度仕事を離れると、それを十分に活かせる仕事がなくなってしまう。このみ会でいろいろな女性を見てきて、それぞれすごい才能を持っていることを実感しています。人口オーナス期なので、このみ会としても、それぞれの力を発揮できる仕事やニーズに合った仕事など、さまざまなタイプの仕事を提供していきたいです。

遠藤:それを具現化していくために、自分たちでも事業を立ち上げるというフェーズに入っていて、次年度に向けて商品化と販売の検討をしています。

和田:ひとつは富士市の名産品をつかったジェラートづくりです。私たちが自走力をつけるための取組でもあります。傷などで商品にならない農作物を使うことで農家さんをお手伝いしつつ、富士市を知ってもらうきっかけにもなればと。

望月:もうひとつはお子さんたちに遊びながら富士市のことを知っていただく「富士すごろく」の制作です。メンバーはもちろん、もっと地域の方の声もきいて、富士市全体で盛り上がっていくよう活動を展開していきたいです。



富士市では、今回のセミナーを機に、企業の皆様とともに、多様な人材が活躍し、誰もが幸せを感じながら働き、暮らすことのできるまちづくりに向けて、さらに歩みを進めていきます。

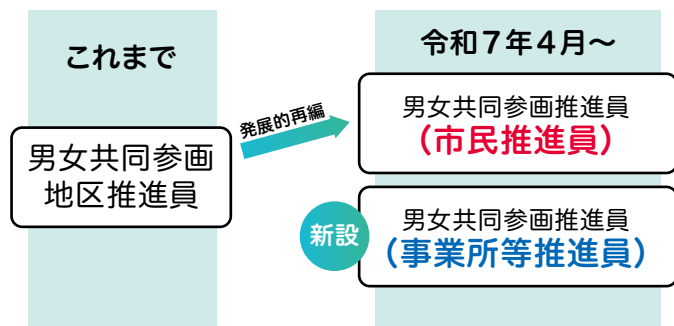
▶こうした取組の一環として、令和7年度から、男女共同参画推進員(事業所等推進員)の設置を開始します! (詳細は次ページ)

男女共同参画のさらなる推進のために 推進員制度が 生まれ変わります

富士市は、富士市男女共同参画条例(平成16年4月1日施行)に基づき、市内全26地区に「男女共同参画地区推進員」を設置し、生活に身近な地域からの男女共同参画の推進に積極的に取り組んできました。

制度開始から20年。令和7年度から、推進員制度のリニューアルを図り、時代に合ったより効果的な男女共同参画の推進を目指します。

推進員制度、何が変わるの？



これまで、地区からの推薦により選出され、在住の地区とブロックを中心に活動していた「男女共同参画地区推進員」が、公募制で市内全域を活動対象とする

「男女共同参画推進員(市民推進員)」に変わります。

また、男女共同参画の推進のためには、誰もが働きやすく、多様な人材が活躍できる職場づくりが不可欠であることから、「男女共同参画推進員(事業所等推進員)」を新たに設置します。

事業所等推進員 随時募集中

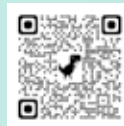
男女共同参画を 成長戦略の力ぎに！



- ✓ 働き方改革、女性活躍推進などに関する社員向けセミナー講師やアドバイザーの無料派遣が受けられます。
- ✓ 男女共同参画に関する最新情報や先進事業所の好事例、セミナー情報など役立**つ情報**が得られます。
- ✓ 市ウェブサイト**に設置事業所として掲載**されることにより**イメージアップ**が期待できます。

【対象】
市内に拠点を置く事業所・団体
▶ 詳細、申込は右のQRコードから

※市民推進員の募集は2月28日で終了しました。



男女共同参画地区推進員20年のあゆみと成果

あゆみ History

平成16年度 地区推進員制度スタート

富士市男女共同参画条例施行初年度、10地区に設置。

平成18年度 市内全24地区への設置完了

市内全地区への推進員設置は県内でも富士市のみで全国的にもめずらしく、注目を集める。(その後、旧富士川町との合併に伴い、現在の26地区に拡大。)

平成23年度 ブロック事業開始

各地区での活動に加え、市内26地区を6ブロックに分け、ブロック単位での事業を開始。各地区が連携して講演会など大規模な事業も展開できるように。



2年ごとの改選で毎回約100人が推進員に。多くの市民が推進員を経験し、研修や地域に根差した活動を通して、男女共同参画の意識の浸透が図られました。

文化祭等、地区イベントでのアンケート実施が全地区共通の取組となり、市民の男女共同参画に関する意識やその変化を把握する重要な手段となりました。



地区推進員経験者から女性の町内会長が誕生するなど、地区役員への女性参画を推進する足がかりとなりました。

活動を未来へ継承するために…今年度もさまざまな事業を展開しました！

今年度も、各地区でのアンケート実施や講座開催などの活動に加え、市内6ブロックで講演会、コンサート、映画上映会などさまざまなイベントを展開し、多くの参加者を得て、広く男女共同参画について伝える機会となりました。

西部ブロックでは、令和7年1月18日(土)に、「社会を変えるお仕事！富士市の未来予想図～女性議員のぶっちゃけ話～」と題し、本市の女性市議会議員7名全員をパネラーにお迎えし、パネルディスカッションを開催しました。本市の現在の女性市議会議員数は過去最多となっていますが、女性比率は21.9%と依然として大きな男女差があり、政治分野における女性の登用は本市においても重要な課題となっています。こうした中、座談会形式のリラックスした雰囲気、まちづくりへの想いや仕事と家庭の両立などについてお話しいただき、議員という仕事や女性の政治参画について、改めて身近なものとして考える貴重な場となりました。



パネラーとなった女性議員の皆さん(前列)

調査結果報告

市内事業者・市職員の男女共同参画の意識と実態は？

富士市では、男女共同参画の現状を把握し、推進を図る上での基礎資料とするため、市民・事業者・生徒・市職員を対象とした男女共同参画に関する意識・実態調査を、それぞれ5年に1度実施しています。このうち、令和5年度に実施した事業者及び市職員を対象にした調査の結果についてお知らせします。



▲調査結果詳細

事業者調査

【対象】従業員7人以上の市内2,000事業所 有効回答率30.3%

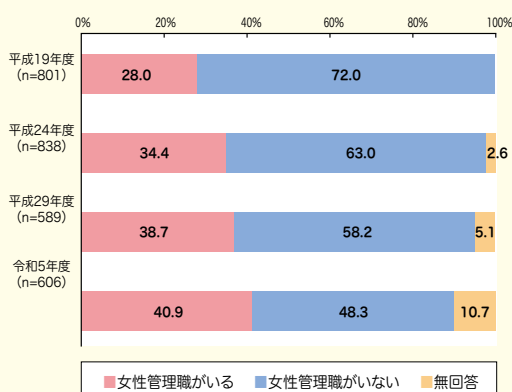
●女性の管理職登用について

一事業所あたりの管理職数の平均は男性5.02人に対して女性0.90人と大きな開きがあり、女性管理職がいない事業所は48.3%と約半数に上ります。しかしながら、経年比較でみると、女性管理職がいる事業所の割合は28.0%(平成19年度)から40.9%(令和5年度)と着実に増加しています。

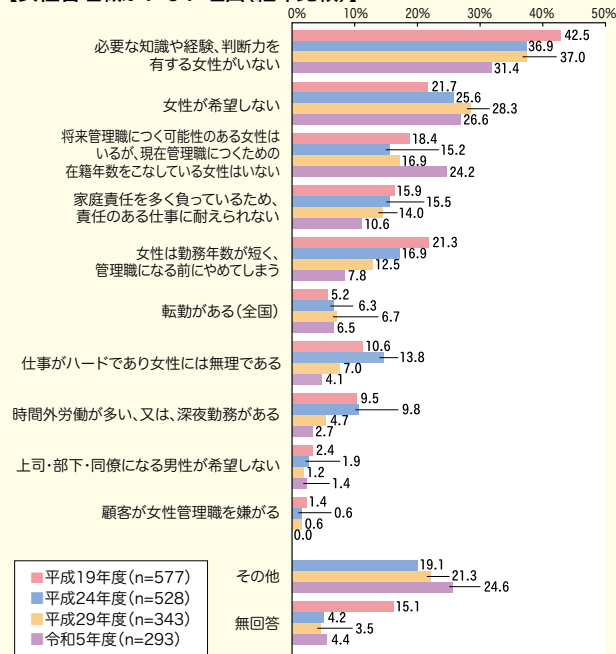
女性管理職がいない理由としては、最も多い「必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」31.4%、次いで「女性が希望しない」26.6%となっています。

「女性が希望しない」の割合は平成19年度調査から約5ポイント増加しており、女性が昇任を望まない理由がどこにあるかを解明し、取組を進めていくことが求められます。

【女性管理職の状況(経年比較)】



【女性管理職がいない理由(経年比較)】



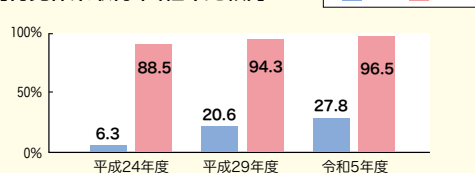
●男性の育児休業について

育児休業取得率※は、男性27.8%、女性96.5%と、男女とも増加傾向にあります。ただ、依然として性別により大きな差があることから、少子化対策の鍵としても注目される男性の育児休業取得を推進するため、市としても効果的な取組を進めていくことが重要です。

※育児休業を取得した従業員数÷(男性の場合、配偶者が)出産した従業員数



【育児休業取得率(経年比較)】

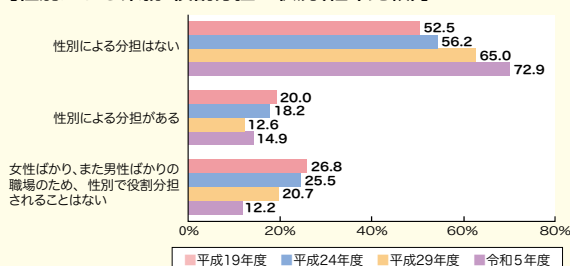


職員意識・実態調査

【対象】全富士市職員(正規職員)2,785人、有効回答率51.7%

●性別による業務・役割の分担について

【性別による業務・役割分担の状況(経年比較)】



「性別による分担はない」が72.9%と増加傾向にあります。「性別による分担がある」の回答者に聞いた具体的な業務としては、男性の業務・役割として「力仕事、荷物の運搬」「苦情処理、滞納整理、威圧的な相手への対応」、女性の役割として「女性へ直接介助対応、婦人科対応等」が多くなっています。

「女性へ直接介助対応、婦人科対応等」は10件(平成29年度)

	令和5年度		平成29年度	
	男性	女性	男性	女性
●男性の業務・役割として分担されていると思うもの				
●力仕事、荷物の運搬	67	51	12	20
●苦情処理、滞納処理、威圧的な相手への対応	12	20	9	5
●災害派遣、突発的業務対応、消防救助業務	9	5		
●女性の業務・役割として分担されていると思うもの				
●女性への直接介助対応、婦人科対応等	67	10	7	50
●湯茶の準備・片付け、昼の注文	7	50	2	55
●給湯室等の清掃	2	55		

※回答人数の多いものを抜粋(数字は回答人数)

から67件(令和5年度)へ大幅に増加しており、性別役割分担意識に基づく慣行的な分担ではなく、**人権尊重の観点から同性介助や看護等に対する配慮が進んできた結果**といえます。一方、女性の役割分担として「湯茶の準備・片付け、昼の注文」「給湯室等の清掃」は大幅に減少し、**性別による慣行的な分担が見直されつつある**ことがわかります。

男女共同参画人権講演会

日程：令和6年11月15日(金)
会場：富士市消防防災庁舎7階大会議室

「男らしさ・女らしさ」より、「その人らしさ」を大切に。

(認定) 特定非営利活動法人SHIP理事長の星野慎二さんを講師にお迎えし、「多様性を認め、誰もが自分らしく生きられる社会づくり～20人に1人はいるかもしれないLGBTQ～」と題してご講演いただきました。星野さんは、歴史的背景や世界の動き、メディアでの描かれ方などを紐解き、さまざまなデータをもとに、性の多様性や性的マイノリティをめぐる状況についてわかりやすく解説。人にはそれぞれもって生まれたその人らしさがあり、性別やセクシュアリティに関係なく、自分の能力を発揮できる環境をつくることが大切であると訴えました。



講師の星野慎二さん

富士市パートナーシップ宣誓制度・ファミリーシップ制度のご案内

同性カップルや事実婚の人などを対象に、二人がお互いを人生のパートナーとして認め合い、相互に責任を持ち協力し合って共同生活を行うことを約束した関係であることを市に対して宣誓し、市は受領証を交付し、宣誓を公的に証明する制度です。また、パートナーシップを宣誓した二人が、子や親などを家族として届け出ることもできます。

この制度は、法律上の婚姻とは異なり、法的な効力(相続、税金の控除等)が生じるものではありませんが、宣誓したお二人の気持ちを尊重し、生きづらさや困りごとが少しでも解消され、安心して暮らせるよう、市として応援するものです。

▶宣誓方法、宣誓により利用できる行政サービス等の詳細はQRコードからご覧ください。



女性に対する暴力をなくす運動

日程：令和6年11月12日(火)～25日(月)
※25日は女性に対する暴力撤廃国際日

DVや性暴力の悩み、受けとめてくれる人がきつという。

内閣府等が主唱する「女性に対する暴力をなくす運動」期間に合わせて、市では、市役所2階でDV等の防止に関する展示を行ったほか、今年も富士川サービスエリアにある大観覧車「フジスカイビュー」を女性に対する暴力根絶のシンボルマークである「パープルリボン」にちなんで、紫にライトアップしました。大観覧車のパープルライトアップは平成29年度に開始し、今回で8回目となります。



街頭啓発の様子



夫・パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等の暴力行為は、いかなる場合も決して許されるものではありません。パープルライトアップには、女性に対するあらゆる暴力の根絶を市民に広く呼び掛けるとともに、被害者に対して「ひとりで悩まず、まずは相談してください」というメッセージが込められています。

また、より多くの方に知っていただくために、運動開始前日の11月11日に、西友富士青島店と富士今泉店において、市議会議員11名と市職員による街頭啓発活動を実施。買い物に訪れた方にチラシや啓発グッズをお渡しし、直接、女性に対する暴力をなくすための呼び掛けや相談窓口の周知などを行いました。



大観覧車に浮かび上がるパープルリボン

男女共同参画の視点からのキャリア教育授業

職業に関する性別の固定観念をなくせば、未来の可能性はもっと広がる。

富士市では、次世代を担う子どもたちが、学校生活や将来の進路・職業選択において、性別にとらわれることなく、個性と能力を発揮できるよう、平成23年度から、市内小中学校において「男女共同参画の視点からのキャリア教育授業」を実施しています。今年度は、男性の保育士や看護師、女性の消防士や研究員など性別に偏りのある職業で活躍される方や、性別に関わらず、日本や世界を舞台に自分らしさを活かして挑戦されている方など、さまざまなゲストをお呼びし、小学校16校、中学校8校の計26校で授業を行いました。



国際的な教育活動を展開する(一社)Wakwak for Everyone代表の笹瀬正樹さんのお話を熱心に聞く(岩松中)

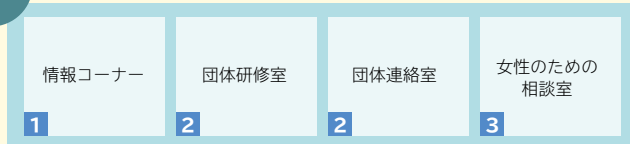
児童・生徒の感想(アンケートより)

- 男女共同参画が、ジェンダー平等というSDGsの目標にも関係しているということ、初めて知れた。
- 偏見をもって決めつけるのではなく、沢山の可能性があることに気づいた。なりたい職業に就くにも、「今」を全力で生きることが大切だと思ったので、これからはもっといろいろなことを頑張りたい。
- 私の夢はパティシエですが、男の仕事ではないと言われ、自信が持てずにいました。しかし、この授業で仕事に性別は関係ないんだと感ずることができ、今の自分の夢に自信が持てました。自分の夢が叶う努力をしてみたいと思います。

個人でも、団体でも。富士市男女共同参画センターをご活用ください。

学ぶ。つながる。相談する。—どなたでも気軽にご利用いただける男女共同参画の拠点施設です。—

施設



1 情報コーナー

育児、夫婦関係、健康、LGBTQ など幅広い分野の図書を貸し出しています。フィランセ開館時間ならいつでもご利用可能です。



2 団体研修室・団体連絡室

利用団体として登録すると、活動の場として無料で利用できます。

3 女性のための相談室 (相談無料・秘密厳守)

女性が抱えるさまざまな問題・悩みについて、女性相談員が話を聞き、解決に向けて共に考え、必要に応じて関係機関を紹介します。

相談専用電話: ☎0545-64-8997

相談日: 月～金曜日 (祝休日・年末年始除く)

相談時間: 9:00～17:00

相談方法: 電話・面接 (要予約)・メール



▲メール相談はこちらから

事業

■富士発・女と男のフォーラム

男女共同参画センター利用団体で構成する「きらり交流会議」が、子育て支援、アート、防災、SDGsなど様々なテーマで、男女共同参画の視点を盛り込んだ講座を、年間を通して開催しています。



講演会「医食農源の統合医療」
講師: 山本竜隆さん (医師)

■ほっとスペース

読み聞かせや手遊び、工作などをお子様と一緒に楽しめる、きらり交流会議が実施する子育て支援イベントです。子育てのヒントも盛りだくさん!



▶開催内容は、市民活躍・男女共同参画課のInstagram (右のQRコード) 広報ふじ等で随時お知らせします!



富士市男女共同参画センター

電話/0545-64-9017 (電話受付: 平日9:00～17:00)

〒416-8558 富士市本市場432-1 (フィランセ西館3階)

開館時間/8:30～21:00

休館日/毎月第3日曜、祝休日、年末年始

検診のついでや
お仕事帰りにも
ぜひお立ち寄り
ください!



上限
5万円

男女共同参画学級開設委託事業 実施団体募集

申込期間: 令和7年4月10日(木)まで
委託期間: 令和7年6月～8年3月

あなたのグループの活動を応援します!

育児や介護、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍、セクシュアル・マイノリティへの理解促進、多様性に配慮した防災対策など…。皆様の団体の活動や普段の生活に密着した視点から、市民を対象とした男女共同参画に関する講座や講演会を企画し実施するグループを募集します。



▶対象となる団体、事業内容、申込方法等の詳細は上のQRコードから

令和6年度開催講座 (受託団体: NPO法人妊娠・子育てネットふじ)

『男性の育児ストレスをひも解く』



「男性の産後うつ」が問題視されている中、男性を支える多方面のパネラーをお招きし、父親がおかれている現状や問題点、解決策などをパネルディスカッション形式でひも解き、子育てしやすい環境づくりについて考えました。

富士市は 男女共同参画宣言都市 です。

富士市は平成21年9月、内閣府の指定を受け、「男女共同参画宣言都市」となりました。

県内では、島田市に続いて県内2番目の男女共同参画宣言都市です。

▶都市宣言文、記念事業等の詳細は右のQRコードから



男女共同参画都市宣言の広告塔 (富士市木島) ▶



【編集・発行】 記事についてのお問い合わせ、ご意見・ご感想はこちらへ

富士市市民部 市民活躍・男女共同参画課 男女共同参画室

〒417-8601 富士市永田町1-100 (富士市役所3階北側)

TEL 0545-55-2724 FAX 0545-55-2864

E-mail: si-danjo@div.city.fuji.shizuoka.jp

きらり

年1回発行/世帯回覧
市内公共施設等で配布



▶最新号、バックナンバーはQRコードからご覧ください