

わたしの未来はわたしが創る

ありて

2026.3
25号

特集

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて
～一人ひとりが働きやすい職場づくりを考える～…… p2

- 高岡市の男女平等・共同参画推進の取組 …………… p6
- セピア色の写真から／小川 澄子さん …………… p7
- センター活動登録団体紹介 ほか …………… p8



「ありて」は自分の力で問題を解決していくイギリスの童話「アリーテ姫の冒険」の主人公の名前です。



作品名 「夕映の旅路」
作 者 高岡龍谷高等学校
美術部1年 今井 優里

基本
目標Ⅱ

高岡市男女平等推進プラン

仕事と生活の調和が保たれ、男女がともに活躍できる環境づくり

国では、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、令和6年5月に育児・介護休業法の一部が改正されました。令和7年4月1日より段階的に施行が始まり、10月1日からは柔軟な働き方を実現するための措置が開始され、小学校就学前の子を養育する労働者に関してテレワーク勤務や短時間勤務などの働き続けるための措置の構築が事業主に義務付けられました。

高岡市では、「男女平等推進プラン」の基本目標の一つに「仕事と生活の調和が保たれ、男女がともに活躍できる環境づくり」を掲げ、仕事と生活の調和を推進するための働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む事業所を「高岡市ワーク・ライフ・バランス推進事業所」として認定・支援しています。

今回は推進事業所3社に、働きやすい職場づくりへの具体的な取組内容について取材しました。

ワーク・ライフ・バランス推進事業所における取組

事業所名	株式会社 アキデザイン	株式会社 北陸化成工業所	株式会社 開進堂
業種	デザイン業 広告デザイン、 Webマーケティング	製造業 工業用化学薬品・ 鋳物用資材の製造、 分析事業	建設業 総合設備工事
従業員数 <small>令和7年12月末現在</small>	28名 (男性：8名、女性：20名)	69名 (男性：50名、女性：19名)	105名 (男性：90名、女性：15名)
取組内容	ライフステージの変化にとらわれず働き続けられる環境づくりに取り組む	ジョブローテーションの導入によって安心して働ける環境づくりに取り組む	多様なすべての従業員が幸せになれる職場づくりに取り組む

育児・介護休業法の改正ポイント

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるよう、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が、令和7年4月1日から段階的に施行されました。

令和7(2025)年10月1日から施行

柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

★育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上/月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

（参考）厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室) 令和6年11月（令和6年12月改訂）リーフレット より抜粋

株式会社 アキデザイン

高岡市認定
ワーク・ライフ・バランス
推進事業所



代表取締役社長
榎井 秀樹さん

■働きやすい職場づくりの取組は

弊社では、カタログの編集やWeb作成、LINEでの広報の仕事など、主にパソコンを使用するデザイン業務を行っています。女性従業員が多いなかで、継続して働きやすく、女性が活躍できる場をつくるのが、ワーク・ライフ・バランスの推進につながると思っています。

主な取組として、有給休暇の時間単位での取得や、年間休日数の増加、産前・産後休業・育児休業取得後の時差出勤や時短勤務を行っています。年次有給休暇とは別に子どもの看護等休暇も設けています。

今回の「育児・介護休業法」が改正されるよりも前から在宅勤務制度を設け、育児・介護、もしくは本人の傷病などの様々な状況に応じてい

ます。過去に出産や子育てを機に退職した従業員が、職場復帰を希望する事例があり、その時に、従業員の意思を尊重できるような環境整備の必要性を感じました。仕事や家庭のことで悩みを抱える従業員に対し、外部のキャリアコンサルタントや上司、社長が面談を行い、メンタルケアをしています。その他、LINE WORKS（LINEユーザーと直接やりとりできるビジネス向けの機能を備えたサービス）で匿名のアンケートを実施し、職場環境に関する従業員の意見を参考に、社内規則や職場環境を見直しています。

■在宅勤務で気づいたことは

在宅勤務に関しては、様々な課題が出てきていると感じています。出勤のために支払っていた通勤手当の必要性や、在宅勤務時間が増えることにより嵩んでしまう光熱水費への対応、実労働時間の把握などです。どうすれば働き方の違いによる不満を感じずに働くことができるかを考えながら、社会保険労務士と最新の法制度を確認し、社内規則を都度見直しています。

在宅勤務を長く運用してみて感じ

ることは、やはり社内で顔を合わせたコミュニケーションが大切だということでした。状況に応じた在宅勤務の必要性を重視しています。

育児も介護も、誰もがいつかは経験することだという認識を持って、みんなでサポートする体制を整えています。従業員同士でも産前・産後休業を取るときはみんなで協力しようという雰囲気がつくられており、計画的に仕事の振り分けができるようになりました。

■今後の取組に必要なことは

デザイン業界は図面やイラストの作成、カタログの編集、Webデザインなど、多岐にわたります。今ではAIも発達してきており、変化も大きい分野です。著作権や版權も絡むこともあるため、これまで以上に法律への注意が必要になります。このような変化に対応するため、継続して働きながら自主的に世の中の動きに順応していけるような従業員を育てていきたいです。

子どもがいる家庭では、看護休暇有給休暇を使い切っても、まだ足りないこともあります。今後は年間の休日数を増やすことや、休憩時間を

増やして実労働時間を減らすなど、働きやすい環境づくりのための取組を段階的に取り入れていきたいと考えています。

従業員のライフステージや健康状態に合わせた休業制度や勤務体制については、従業員をサポートするための制度です。「自分たちのやりたいことができる会社」を目指し、そのために今後も働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。

高岡市ワーク・ライフ・バランス 推進事業所認定制度

「高岡市ワーク・ライフ・バランス推進事業所」認定制度では、以下の4つの認定要件の区分のうち3つ以上の区分を実施している事業所を認定しています。

- ① 働く意欲がわく職場づくり
- ② 心と体の健康づくり
- ③ 家庭と仕事のバランスづくり
- ④ ワーク・ライフ・バランスを実現するための独自の取組み

※上記の区分①～④の認定要件には、各々に取組項目を設けています。

株式会社 北陸化成工業所

高岡市認定
ワーク・ライフ・バランス
推進事業所



事務部総務課 近藤課長補佐
仲程主任 本社生産部化学品製造課
長谷主任 長谷主任 金平課長

■働きやすい職場づくりの取組は

弊社は数年前からジョブローテーションを導入しており、この仕組みが育児休業中の業務引き継ぎやサポートをスムーズに行う基盤となりました。

■ジョブローテーションの取組とは

業務の属人化を防ぎ、誰が休んでも現場が滞らない体制をつくるためジョブローテーションを進めてきました。部署をまたいで様々な業務を経験することで、一時的に人員が不足しても他の従業員が応援に入れる仕組みが整っています。

育児休業の取得希望者が増えるなかで、この取組が育児休業の取得・復帰を支える基盤にもなっています。

また、代わりに入った従業員にとっても仕事を覚える機会になるため、業務に関しても良い面があるように思います。

■従業員の育児休業の取得状況は

弊社は「harmony（調和）」を大切にし、従業員が家庭と仕事の調和を保ちながら働けるよう、育児休業の取得を積極的に支援しています。社長も育児や介護といったライフイベントに寄り添い、従業員が安心して向き合えるよう会社としてできる限りのサポートを行う姿勢を大切にしています。

昨年度は男性従業員3名が育児休業を取得し、その際も業務の引き継ぎや代替対応がスムーズに行われました。育児休業の取得率・復帰率は、男女ともに100%となっています。

■育児休業を取得しやすくするための取組は

育児休業に関する相談窓口を設け、総務課とキャリアコンサルタントが担当しています。相談の流れやタイミングは従業員の間で共有されており、育児休業を検討する際にどの段階で相談すべきかが分かる仕組みになっています。

はじめは育児休業取得希望者に対し、提供すべき情報が分からない状

態でしたが、取得を希望する従業員をサポートするため、すいぶん勉強しました。

特に男性従業員の場合、収入面への不安が大きいため、「どのくらい金額が支給されるのか」、「保険料の免除はいつから始まるのか」、「手当はどのタイミングで振り込ま

れるのか」といった具体的な情報を丁寧に説明することで、生活設計の不安を解消できるよう努めています。実際に「具体的な数字を知ることが安心して育児休業に入れた」という声も寄せられており、今後も安心して育児休業を取得できる環境づくりを進めていきます。

私の育休体験記

■第二子の誕生を機に育児休業を取得した長谷主任。実際に取得して感じたことについて聞いてみました。



二児の父である
長谷 達哉さん

妻と育児をしてみて、「女性はすごいな」とつくづく感じます。妻が次女の夜泣きの対応が早いのに対し、自分には難しかった時には、特にそう感じましたね。

育児休業の期間は、次女の世話はもちろんやっていますが、妻の家事のサポートができたことや、長女の保育園の送迎やお風呂や寝かしつけをしたことで、長女がパッ子になってきたことが嬉しかったです。

私は現在職場に復帰しましたが、育児休業の期間で身についた家事や育児は、妻の負担を軽減する意味でも継続しています。

第一子の長女が産まれた時は、妻が育児をして自分は仕事を続けていました。長女が二歳になり、第二子の次女の妊娠が分かった時に、次女が産まれても、長女の子育てに向き合う時間をつくりたいという妻の希望により育児休業取得を決めました。

一か月半の育児休業を取得し、

株式会社 開進堂

高岡市認定
ワーク・ライフ・バランス
推進事業所



総務部
部長 耳浦 弘志さん

■働きやすい職場づくりの取組は

弊社は技術職が多く、現場作業中心の業種には3K(きつい・汚い・危険)のイメージがあります。それらを払拭し人材確保につなげるため以前から働き方改革を進めてきました。

育児休業に関しては男性も含め100%取得しています。休業中の従業員の仕事は他の従業員が引き継ぐことになるので、技術職であっても取りやすいよう、特定の間人しかできない職種は作らないようにしています。また、コロナ禍は深刻な事態でしたが、その間に必要な電子機器を導入することができ、テレワークを充実させる良い機会と捉えることができました。

他にも、時間単位の年次有給休暇の付与、時差出勤制度も取り入れて、

育児短時間勤務に関しては小学校修了まで延ばして実施しています。年間休日数に関しては、この2年間で105日から120日に増やしました。来年度は127日にしようと考えています。年に1回、社長と全従業員との個別面談を行い、現場の声を聞く機会を設けています。

就職説明会などではこうした取組をアピールし、やる気さえあれば誰でも活躍できる職場を提供できると伝えていきます。この効果もあってか、9年前は従業員の数は80人程度でしたが、今は100人を超えています。

■女性が活躍できるための取組は

時間単位の年次有給休暇の付与や時差出勤など、育児や介護などの二に一に合わせて使える制度は喜ばれています。

今春、女性従業員を課長に登用したことで、すべての条件を満たしたとして、県から「こよま女性活躍企業」に認定されました。これは企業の成長とウェルビーイング(真の幸せ)の実現に向けて女性が活躍していると認められた企業が対象となります。

従業員とその家族が幸せになれる会社を目指す弊社にとって喜ばしい認定でした。女性の技術職も5人か



総務部
主任 上坂 奈津紀さん

ら7人に増えてきています。

建設現場には一般に現場監督と現場作業員がいますが、この他に同一現場で必要な書類の作成やICT(情報通信技術)業務を担当する民間資格である「建設ディレクター」という職種が注目されています。弊社もこの立場での女性の活躍を期待しています。現在は有資格者1名と補助3名がいます。テレワークも可能な職種なので、今後も資格の取得を推奨し、活躍の場を広げてもらいたいです。

■今後の取組で大切なことは

弊社には男性、女性、若い世代や中高年世代、健常者や障がい者など、実に様々な従業員がいます。勤務時間や職種など就労形態もそれぞれです。そうした違いを尊重し、組み合わせたことを考えて適正な人員配置を心がけることが多様性を尊重した働きやすい職場だと思っています。

どんな人でもやる気があれば採用する、そして仕事と生活の調和を図

取材を終えて

りながらウェルビーイングの実現のために能力を存分に発揮してもらう、経営者はその職場環境の整備に尽力する、こうした視点を大切にしながらこれからも健康経営に努めていきます。

今回の取材を通して見えてきたのは、在宅勤務の導入や育児休業が取りやすい体制の整備、多様性を活かした職場づくりなど、従業員一人ひとりの事情やライフスタイルに寄り添った工夫です。そうした取組が働く意欲を高め、心身の健康にもつながっていることが、現場の声や雰囲気からも伝わってきました。

少子高齢化による人手不足が懸念されるなか、働く時間に制限のある人や多様な価値観を持つ人にとっても、自分に合った柔軟な働き方ができる環境が一層重要になっています。育児や介護など様々な事情を抱える人も活躍できる社会になれば、年齢や性別を問わずより多くの人が輝くことができ、地域全体の活力にもつながるでしょう。今後、一人ひとりに寄り添った働き方が期待されます。

高岡市の男女平等・共同参画推進の取組

男女平等・共同参画に関する計画

◆高岡市男女平等推進プラン（第2次） 後期事業計画

〔計画期間：2022年度～2026年度〕

基本目標

- I あらゆる分野において、男女が平等に参画できる環境づくり
- II 仕事と生活の調和が保たれ、男女がともに活躍できる環境づくり
- III 個人が尊重され、能力が発揮できる環境づくり
- IV 計画の総合的な推進

◆高岡市DV対策基本計画（第3次）

〔計画期間：2022年度～2026年度〕

基本目標

- I 暴力を生み出さない意識づくりの推進
- II 身近で安心して相談できる体制の充実
- III 被害者の自立を支援する体制の強化
- IV 暴力を許さない高岡ネットワーク

各計画の詳細は、高岡市のホームページでご覧いただけます。

本号では基本目標IIについて、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」をテーマに特集しました。

男女平等EXPO高岡2025

と き：令和7年10月24日（金）・25日（土）
と ころ：ウイング・ウイング高岡 1F/4F

男女平等・共同参画社会の実現に向け、各種団体や市民の代表で構成する実行委員会が主体となり、市民と共に課題や解決策などについて考える場として毎年開催しています。

本年度は、「ワーク・ライフ・バランス」をテーマに、スマイルライフアカデミージャパン代表、佐久大学信州短期大学非常勤講師の佐藤志穂様をお招きし、講演会を開催しました。生きがいや健康を支えている「生活」が充実すると、経済的基盤を支える「仕事」へのパフォーマンスが向上する、それが「仕事」の安定と「生活」の安心に好循環を生み出し、ワーク・ライフ・バランスの実現につながるものとお話いただきました。講演では、参加者の皆さんと一緒に笑いヨガを体験するひと時もあり、笑顔あふれる講演会となりました。

会場内ではEネット（センター登録活動団体ネットワーク）の主催による「Eフェスタ2025プラス1」も開催し、「災害に強いまちづくり～わたしにもできるわたしの守り方～」をテーマに、避難所生活を体験するワークショップを行いました。



ワーク・ライフ・バランス推進事業所

仕事と生活の調和に配慮し、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む事業所を「ワーク・ライフ・バランス推進事業所」として認定・支援。令和8年2月末現在88事業所を認定。

(株)アキデザイン/ (株)イカイ硝子建材/ 石田工業(株)/ 一公工業(株)/ エスエイチ(株)/ 荻布倉庫(株)/ (株)開進堂/ (有)角玄工業所/ (株)狩野建設/ 上下興業(有)/ (有)技建工業/ 北日本興業(株)/ キタムラ機械(株)/ (株)協和総商/ (株)グランテック/ (株)クリオス/ (福)くるみ/ ケーズメタル(株)/ (株)小泉製作所/ 幸塚汽力工業(株)/ (株)コーナンシステムズ/ 小間印刷(株)/ (株)才高/ (株)澤工業/ (株)三共空調サービス/ (有)志貴野会/ シバヤマ建設(株)/ (有)島田建産/ 清水工業(株)/ (株)翔南産業/ 昭和建設(株)/ (有)新和建設/ 住友生命保険相互会社高岡営業部/ (株)せんだ/ 相互企画印刷(株)/ (有)大開工業/ (有)タイショウ/ (株)大地/ 大砥運輸建設(株)/ 高岡ガス(株)/ (株)高岡製作所/ (福)高岡南福祉会/ 瀧根工業(株)/ 田組(株)/ 竹澤工業(株)/ (株)谷口/ タバタ電設(株)/ 中越ロジスティクス(株)/ 寺崎工業(株)/ (福)戸出福祉会/ (有)藤久/ 東洋通信工業(株)/ (有)長原ウォーターリペア/ (有)仁光園/ 西村工業(株)/ (株)日東/ (株)早木工業/ (福)福岡福祉会/ (福)福鳳会/ 富士コンテクノ(株)/ フジサワ電機(株)/ (株)フジタ/ (株)フタカワ/ (株)北栄商会/ (株)北酸リプロ/ ホクセイプロダクツ(株)/ (有)北砥ビルサービス/ 北日工業(株)/ 北陸アルミニウム(株)/ 北陸エレコン(株)/ (株)北陸化成工業所/ 北陸道路標識(株)/ (株)北陸リフォーム/ (株)本田ししゅう/ (株)丸三国土建設/ 丸進商事(株)/ (有)マルタカ防災/ (株)瑞穂/ (株)ミヤシゲテクノ/ (株)宮下組/ (株)室屋/ (株)安田組/ (株)山久技建/ 山辺事務機(株)/ 雄基工業(株)/ 吉久建設(株)/ (株)レクティオ/ (株)和田鉄工建設



詳しくは、高岡市のホームページでご覧いただけます。▶

セピア色の 写真から

高岡市民病院をはじめとしたボランティア活動の推進や、地域福祉の増進に広く貢献

小川 澄子さん（一九四四年〜）

「病院ボランティアずらん」を立ち上げ、現在も活動を継続している小川さん。30年以上もの長きにわたり患者さんに寄り添われたその思いをお聞きしました。



小川 澄子さん

【洋裁を学んで得た人とのつながり】

昭和19年3月に高岡の木津で生まれました。高校卒業後、能森文化服装学院で洋裁を学び、師範科在学中に制作した作品が全国大会でデザイン賞を受賞しました。プロも出展していた大会での受賞は当時、『装苑』というファッション雑誌に2年連続で掲載されました。大変嬉しかったのを今でも覚えています。

結婚後、夫の仕事の関係で一時富山市に移りましたが、生まれ故郷である木津に戻り、近所の知人を集めて自宅

で洋裁教室を開きました。洋裁ができたおかげで、学院から仕事を依頼され近所から裁縫を頼まれることもありました。

洋裁の依頼を引き受けるうち、地域での人脈が広がっていきました。子どもも成長と共に時間に余裕が出てきたころには、PTAや地域の子ども会、体育振興会の役員を引き受けるなどの地域活動を始めました。その活動で出会った方から「高岡女性の会連絡会」に誘われ、県内の病院を訪問ボランティアしたこともあり。その時は主に寸劇や紙芝居の実演でした。今までの地域活動も含め、様々なボランティア活動を実施しました。

【海外婦人研修をきっかけとした 福祉への関心】

福祉活動に大きく関心をもつきっかけとなったのは、平成3年の「婦人翼」による富山県海外婦人研修でした。「高岡女性の会連絡会」の先輩方から勧められたとき、イギリスとスウェーデンへの視察に参加し、先進的な福祉施設に感銘を受けました。

町の中心部に、今というデイサービスをはじめとした老人福祉施設があります。幼稚園から小学校、中学校、高校までが町の中に揃い、幼稚園児から高齢者まで、すべての人達が生まれ育った地域で暮らすことができるのです。このとても刺激的な体験を通じて、私も生まれ育った高岡で「何かをしたい」と強く思いました。

帰国後、地域活動の中で高岡市民病院のボランティア募集を知り、縁のあった「高岡女性の会連絡会」からもやってみてはと勧められました。福祉へ

の関心が一番高かった時にいただいた話だったのですぐに決めました。こうして平成4年4月に「病院ボランティアずらん」（当時は「ばくの会」）の立ち上げに至りました。

【「病院ボランティアずらん」 結成と活動内容】

発起時の会員数は4人でした。活動内容も手探りでしたが、まずは患者さんの身の回りのお手伝いから始めました。

病院では車椅子の患者さんと一緒にエレベータに乗るお手伝いや、患者さんを受診科まで案内することから始めました。声を掛けるだけでなく、一緒に行動しサポートするだけでも大変喜ばれました。病院という場所柄、体が不自由な患者さんの葛藤や苦悩も垣間見ることがあり、患者さんの力になれず涙が出るような辛い思いをしたこともありました。しかし、そんなときでも患者さんの笑顔が何よりの喜びとなっていました。

現在「病院ボランティアずらん」のメンバーは、女性を中心として50代から80代の20名弱で、週に3日活動しています。バルーンアートや三味線演奏、マジックができる方、男性のボランティアも増えて車椅子の修理を行うなど、各々の個性を活かした活動も増えてきました。市民病院以外にも地域の老人会への訪問や介護福祉施設にボランティア慰問し、催しを行うなど、活動の幅を広げています。また、ボランティアメンバーと親睦会も開催し交流を深めることで、ご縁を大切にしています。

【活動の継続と褒章の受賞まで】

令和6年4月に「病院ボランティアずらん」が、社会奉仕活動に従事した個人や団体に授与される「緑綬褒章」を受章しました。これまでの活動が認められ、大変嬉しかったです。

病院ボランティアが継続できたのは夫や実母の理解と協力がありました。夫と実母は、病院ボランティアの立ち上げ当初から活動を見守ってくれており、活動に対して何かを言われたことは一度もありませんでした。

この褒章受章はそんな「人と人とのつながりの大切さ」を感じ続けてきた中で生まれた賜物だと思っています。受賞の際、皇居へは夫と行きました。



市民病院でボランティアをする小川さん

【今の人たちに伝えたいこと】

ボランティアを通して、家庭にいただけでは経験できないことがたくさんありました。外に出て、様々な人との関わりが増えたことが、自分自身の成長になったと思っています。

今でもお付き合いがある人が多くいるというところは、私の財産です。例えたった1回のボランティア活動でも、自分の勉強になることは必ずあるはず。ボランティア活動に男も女も関係ありません。人とのつながりを大切にして、自分を育てていってほしいですね。



高岡市男女平等推進センター 活動登録団体紹介

オリーブの会

男女が平等で共同して、家庭生活や仕事、地域活動の場に参画できるように、男女の役割（家事は女性・役員は男性）などの、思い込みや妄想でふくらむ不安や生きづらさを、構造化されたカウンセリング技法で解決していきます。情動認知行動療法・イメージ療法などを使います。

公認ヘルスカウンセラーや国家資格の公認心理師もいますが、助言をもらうだけの場ではありません。

新しく相談しに来られる人も含めて、お互いに平等な立場で寄り添い、支援しあいながら、自分自身で悩みを解決し、行動変容につなげていきます。

高岡地区広域圏の ゴミ問題を考える会

私たちは環境が良くないと健康に生きられません。しかし、世の中には原発・ごみ焼却・合成洗剤・農薬・電磁波等による空気、水、大地の環境問題が山積みです。特に原発のごみは人間の手に負えないもので安全に処理できていません。

原発の熱効率は30%で残りは熱湯として海へ廃棄されています。海の世界破壊は海産物資源や気候変動に影響すると思われます。また志賀原発に約170kmもの配管があり、耐震性が弱く、敷地には南北に断層が公開されました。

私たちは、安全・安心のための情報をお伝えしていきます。

あなたの団体・グループも男女平等推進センターの活動登録団体に登録しませんか？

男女平等推進センターを拠点として、男女平等・共同参画を推進する市民団体・グループの活動を支援します。

高岡市のホームページで、登録方法や現在の登録団体・グループを紹介しています。



～編集員ひとことメッセージ～

◎大川 昭子

「働いて働いて働いて働いて働いてまいります。」日本初の女性総理大臣が、覚悟のほどを伝えるために発声した言葉ですが、びっくりしました。「ありて」の編集員になって4年、ずっとワーク・ライフ・バランスはテーマの1つだったからです。ただ、今回取材してみて、働きやすさは進んでいることを実感できたので、高岡の未来に期待が持てそうです。

◎加藤 洋子

曹洞宗の開祖道元禅師の言葉を編纂した経典『修証義』に、「菩薩心をおこすという崇高な理念の前では男女を論ずるなかれ」という意味の一文があります。佛石寺ご住職にお尋ねしたところ「大いなるテーマの前では性差、年齢など無関係である」の意だと教えていただきました。まさに本誌が目指すところを、鎌倉時代すでに看破されていたことに深い感動を覚えます。

■今井 優里（表紙イラスト）

当情報誌が「アリーテ姫の冒険」から名前を取られていると知り、アリーテ姫をイメージして描きました。壮大で美しい自然の中を、凜とした佇まいで騎乗し、前へ進んでいく姿を表現し、前を向いて生きていきたいという思いを込めました。

高岡市男女平等推進プラン情報誌「ありて」は、男女平等・共同参画の推進を目的に、公募による市民編集員が企画・編集しています。

ありて キャラクターデザイン：山崎 可菜さん

◎下川 叔子

人との出会いは、例えそれが1度きりであっても、何かしら影響を受ける事を変感する事の多かった2025年度でした。その中で感じた事や考えた事を、行動に移していきたいと思えます。

出会いに感謝しつつ…前へ。

◎高橋 舞衣

令和は「仕事・家事・育児を夫婦でシェアする時代」だと言われています。富山県は特に共働き世帯が多く、男女ともに育児や介護で働く時間や場所に制限を抱える人も少なくありません。働き方の選択肢が増えることは、個人にはもちろん、事業所や地域にとっても大きなメリットがあると感じました。



市民編集員の皆さんありがとうございました。次号よりまた新たなメンバーでお届けします。

発行／高岡市男女平等推進センター

〒933-0023 富山県高岡市末広町1-7
(ウイング・ウイング高岡6階)
電話／0766-20-1810 FAX／0766-20-1815
E-mail／gec@city.takaoka.lg.jp
ホームページ／
<https://www.city.takaoka.toyama.jp/gyosei/gyoseijoho/danjokiyodosankaku/3/index.html>

- ◆ QRコードから
 - ◆ E-mail / gec@city.takaoka.lg.jp
 - ◆ FAX / 0766-20-1815
- いずれかの方法でお願いします。



メール配信をご希望の方は、件名に「ありて メール配信希望」とご記入のうえ高岡市男女平等推進センター宛に空メールをお送りください。