

No.	内容	回答
1	ジェンダー平等研修の内、特に差別に関するような研修は、自発性に任せるのではなく、必修化すべきではないか。	研修により職員の自発性に任せる研修と必修としている研修があります。女性職員向けのキャリアアップ研修は、個々の職員の自己成長の意欲を尊重し、任意参加の形をとっています。一方で、LGBTQ+研修は、各課2名以上で、未受講の職員受講を原則とし、管理職含むすべての正規職員を対象としています。今年度で3年目で、R5年とR6年度は1回40名を2回実施し80名が受講しています。今年度の実施で約600名の職員のうち1/3程度の職員が受講することになる予定です。
2	育児休暇を取得しない職員、取得した職員へのヒアリングを実施するなどして、取得が進まない原因を分析し、取得しやすい環境づくりを推進すべきではないか。	定期的な制度の周知、制度改正時の周知に加え、職員に子育てと仕事に関する意識調査を実施して、周知と実効性の高い計画へ見直す取り組みを行っています。
3	家族休暇は、子どもが何人いても1年で3日なのか。3日の範囲であれば時間単位で取得できるのか。	家族休暇は子どもの数に関わらず3日です。時間単位の取得はできません。
4	中学校への出前講座が中止となった経緯について確認したい。	平成27年から29年に実施された中学校対象の出前講座が中止されている理由は不明ですが、すでに学校のカリキュラムに組み込まれている枠の中でジェンダー平等に関する啓発を行うことができるように調整を進めているところです。
5	DV相談は、どの様に行われているのか。	DV相談は、子育て支援課が相談業務を行っていますが、DV相談ができることが分かりにくいことから、相談窓口の周知について工夫をしていく必要があるとの認識を担当課と共有しています。また、ショッピングセンターのヨシツヤ犬山店2階に、令和8年4月オープンを目指し整備を進めている、屋内型キッズスペースに子育て相談が気軽にできるスペースを設けて相談業務を行う予定です。
6	中学校での包括的性教育教材の継続的な活用について。	令和6年度は2校で教材が活用されましたが、令和7年度は1校で活用されています。年間3回から4回程度を全学年で活用する予定です。
7	広く市民を対象とした啓発から、学校や職員に向けに研修などを行ってはどうか。	学校や市職員への取組として、既存の枠の一部でジェンダー平等への理解を深めてもらう時間を設けるなどして、取り組んでいきたいと考えています。