

平成27年度

# 埼玉県男女共同参画苦情処理年次報告書

(平成27年4月～平成28年3月)

埼玉県男女共同参画苦情処理委員

## はじめに

誰の目にも明らかな「差別」は姿を消しつつあります。しかしそれでも「男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う」社会＝男女共同参画社会\* はまだまだ実現の途上です。

それ自体としては平等につくられた制度や法律が人々の考え方や慣習と結びつくことによって一方の性に過大な負担や犠牲を強いていることがあります。分かりやすい実例は夫婦同姓の問題です。2015年12月16日、最高裁大法廷は夫婦同姓を規定する民法750条が憲法に違反しないと判断しました。判決はこう言っています。

*我が国において、夫婦となろうとする者の間の個々の協議の結果として夫の氏を選択する夫婦が圧倒的多数を占めることが認められるとしても、それが、本件規定の在り方自体から生じた結果であるということとはできない。*

民法750条はたしかに性差的にフラットな規定です。しかし、婚姻後は夫の氏を名乗るという慣習や常識のため、96%の女性が男性の姓に改姓しているのが現状です。

こういった「大問題」ではなくても、同様のことが身近にたくさんあります。本苦情処理機関はそのような身近な事例も扱っています。身近に存在する問題の多くは、それが当たり前のことになってしまっているために気づきにくい問題として埋もれています。それを掘り起こすのが市民の「視点」です。多数の視点が男女共同参画社会をつくるのだと思います。

本報告書は、平成27年4月から平成28年3月までの男女共同参画苦情処理委員の活動状況の概要をまとめ、苦情処理委員の所見を掲載したものです。多くの皆様に御覧いただき、埼玉県の苦情処理制度の趣旨及び内容並びに運用の成果、そして各苦情処理委員の所信をご理解いただければと願っております。

埼玉県男女共同参画苦情処理委員

---

\* (本条例第2条1号、男女共同参画社会基本法第2条参照)

## 名簿及び会議(合議)経過

### 1 名簿

#### ◇苦情処理委員

○神尾 真知子 日本大学 教授

○小寺 智子 弁護士

○久山 竜治 弁護士

#### ◇専門員

○森本 恭代 大学特別講師

○佐藤 智宏 弁護士

○黒田 典子 弁護士

### 2 会議(合議)経過

#### ◇合議内容

個別案件の経過説明と処理の検討について

#### ◇合議期日

平成27年6月23日、9月15日、平成28年2月15日、3月9日

# 目 次

I	受付内容・処理状況一覧	1
II	苦情処理委員の所見	2
III	関係条例・規則	
1	埼玉県男女共同参画推進条例	8
2	埼玉県男女共同参画推進条例施行規則	12

# I 平成27年度 受付内容・処理状況一覧

## ○申出・処理状況

【平成28年3月31日現在】

	県の施策	人権侵害事案	合計（件）
前年度からの引継	0	0	0
平成27年度申出	3	0	3
<b>取扱件数（計）</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
平成27年度終了	3	0	3
継続中	0	0	0

## ○概要【県施策 3件】

申出内容	処理状況
○ 勤務する県立学校において生じたセクハラの問題に関して、雇用管理上の配慮を求める。	・ 各県立高校において、教職員間のセクハラ問題に重点を置いた啓発・研修を行うこと等を助言
○ 県ホームページのトップページに掲載されている特定画像を削除し、本件画像が選択された意思決定過程及びその掲載が維持（放置）された経緯を十分に検証し、必要な改善策を意見表明してほしい。	・ 本件画像が男女共同参画推進を阻害することを見過ごされ、配信されていたことを重く受け止め、再発防止のため助言を行った。
○ 『男女共同参画苦情処理年次報告書』（各年度版）が、必要とする関係機関に広く確実に配布・配架され、適切に県民に提供されるよう意見表明してほしい。	・ 年次報告書はホームページで公表されており、知事は既に公表の義務を果たしているとみなし、知事への意見表明には及ばないと判断する。その他の勧告や助言の措置も行わない。 ただし、報告書の関係機関への配布や配架状況は、爾後、男女共同参画課が点検に努めることを確認した。

## II 所見

### 初めての担当

神尾 真知子

昨年度は、埼玉県男女共同参画苦情処理委員会への申出はありませんでした。昨年度の報告書に、私は、「いつでも県民の皆様から男女共同参画に関する苦情を受け付けることができる制度があるという意義は失われたいと思います。」と書きましたが、平成 27 年度は 3 件の申出がありました。いずれの申出も「県の男女共同参画の施策等に対する苦情」でした。

そのうちの 1 件の申出を、委員になって初めて担当しました。まず、申出の内容が、埼玉県の男女共同参画の推進に影響を与えるものかどうかを検討しました。その結果、苦情処理委員会として調査を開始することが妥当ということになり、申出された方から、直接お話をうかがいました。本件申出に至った事実を確認し、どのような解決がご希望なのかをお聞きしました。さらに、申出された方のお話を客観的に確認するためには、当該申出に関係する方々からもお話をうかがわなくてはなりません。どなたにお聞きすれば申出の事実の確認ができるのかなど、専門員の先生や事務局と相談しながら、関係者の何人かに調査への協力をお願いしました。いずれの関係者も快く調査に応じてくださり、また、質問に対しても端的に教えてくださいました。いそがしい業務のなか、ご協力いただきました関係者の皆さまに、ここに厚く御礼を申し上げます。

調査の結果、県立高校では、生徒に対するセクシュアル・ハラスメント防止の啓発や研修は行われているものの、教職員間のセクシュアル・ハラスメント防止への啓発や研修は不十分であることがうかがえました。そこで、県の男女共同参画施策の推進という点から助言が必要であるという結論に至り、県に対して、12 年ぶりの助言を行いました。

最終的に助言に至るまでに、他の苦情処理委員及び専門員が参加する会議で、議論をいたしました。事実をどう見るのか、どう解決をはかるべきなのかなど、様々な見方やご意見を委員や専門員の皆さまからお聞きすることができ、大変勉強になりました。

初めて申出を担当して、県の男女共同参画苦情処理制度の意義を改めて、実感しました。

行政は所管の枠のなかで日々の業務をしていますので、他の所管から意見を言われることはめったにありません。特に教育関係は、地方自治体の行政組織のなかで別格の扱いになっています。しかし、教育分野は、男女共同参画施策の推進にとって、重要な分野です。男女共同参画苦情処理委員会は、「第三者機関」という立場を活かして、所管の枠を超えて、調査し、助言等を行うことができます。小さな一歩かもしれませんが、「助言」という形をとって、県の教育分野での男女共同参画の推進に役立つことができました。

# 男女共同参画実現と「教育」「機会」「絶対数」

小寺智子

## 1 はじめに

今年度の埼玉県男女共同参画苦情処理件数3件のうち、私は1件の処理に関わらせていただきました。無事に処理できましたこと、関係各位の深いご理解とご協力の賜物と存じます。この場をお借りして御礼申し上げたいと思います。どうもありがとうございました。

## 2 男女共同参画社会実現のための課題とは

さて、委員就任4年を経て、集大成の時期を迎えました。今回は、これまでの案件の処理を通じて、私なりに痛感した男女共同参画実現のための三つの課題について述べさせていただきます。

## 3 女子教育について

第一に、女子教育。

すなわち、男女共同参画のためには、女性が男性と同様の資質と能力を備えることが不可欠であるため、何と云ってもまずは教育、それも男子が受けるのと同等の質の高い教育を受ける場が必要ということです。

ちょうど今、NHKの朝の連続テレビ小説「あさが来た」では、主人公のあさが日本で初の女子大学創立に奔走しているところです（平成28年3月本原稿執筆時現在）。主人公白岡あさは財閥令嬢で大手両替商に嫁いだ身、婚家の容認のもと女性実業家として活躍し晩年は女子教育に奮闘した逸材です。明治初期、女性に教育不要の風潮の中、自らの幼少時に学べなかった苦い経験をもとに、新しい時代では女子も男子と同様に教育の場があってしかるべきと思ひ至ります。このドラマの高視聴率の追い風によって、改めて「女子教育」の重要性にスポットがあたるといいなあと感じます。

## 4 機会について

第二に、機会。

すなわち、昭和60年の改正法によりいわゆる男女雇用機会均等法が制定され、雇用の分野では男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようになりました。



でも、自分の周囲を見てみると、さまざまな要因によって雇用の場面でも十分な実績があがっているとは言い難いものです。

この点、例えば、埼玉県・県内市町村の女性職員の割合はいずれも約39パーセント、女性管理職の割合は県で8.2パーセント、市町村で11.9パーセントにとどまっています（埼玉県発行の「一平成27年度版男女共同参画に関する年次報告—みんなですすめよう男女共同参画」より）。

また、上記年次報告を見ると、雇用の分野を離れて、家庭生活や地域における参画では、男女共同参画は更に立ち後れていることがうかがわれます。

これら現状を踏まえ、少しでも男女共同参画がすすむことを願っております。

## 5 絶対数について

第三に、絶対数。

この点、例えば、世界各国の女性リーダーを見てみると、古くはイギリスのサッチャー首相、アジアではフィリピンのアキノ大統領、現在ではドイツのメルケル首相、アジアでは韓国の朴大統領と、実に高評価の女性が就任しています。

しかるに、これら女性は希少価値であり、特別に能力の高い女性だったのだという風潮では、女性全体を見る目は変わっていきません。ここは、どうしても社会で活躍する女性の絶対数が増えていかないといけないと考えます。

## 6 最後に

苦情のない真の男女共同参画社会となることへ大いなる期待を込めて、本所見の締めくくりとさせていただきます。ご精読ありがとうございました。

## 「男女共同参画社会」という言葉

久山竜治

### 1 マスコミに一般的に取り上げられるようになったのは

この「男女共同参画社会」という言葉が世間の耳目を集めるようになったのは、平成11年に男女共同参画社会基本法が施行されて以降ではないでしょうか。埼玉県では、全国に先駆けて平成12年に男女共同参画推進条例が施行され、同条例に基づいて同苦情処理委員が設置されました。

この時期を境に「男女共同参画社会」という言葉がマスコミに取り上げられる回数が増え、目に触れる機会が多くなったと思うのです。かくいう私は、苦情処理委員が設置された当初、その補助のための専門員として任命されたのですが、正直、当初は「男女共同参画社会」という表現が社会に馴染んでいるとは感じられませんでした。

比較するのが適切かどうかは分かりませんが、「一億総活躍社会」という言葉に似ています。この言葉はマスコミで取り上げられていますが、この表現に馴染んでいる方がどれくらいいらっしゃるでしょうか。

その意味するところは、なんとなく分かるし、その通りだろうと誰もが思うけれど、正確な意味は首相官邸のホームページなどの説明をみないと分かりません。

「男女共同参画社会」も同じように当初は、その意味を懇切丁寧に説明していましたが、およそ15年が経過した現在は、皆さんの間で馴染のある言葉となり、共通の認識となるまでに醸成されてきた、と思っています。これはひとえに15年間という長きにわたる関係者の努力のおかげであることは間違いありません。

### 2 埼玉県の現状（条例制定後、およそ15年間経過）は

埼玉新聞によれば、埼玉県内の企業の管理職に占める女性の割合は平均で6.0%にとどまり、女性管理職が1割に満たない企業が81.7%で、そのうち51.0%は「ゼロ」という調査結果があり（平成27年9月11日付け）、公務員の割合として、さいたま市によれば、政策方針の過程で女性に活躍してもらい、男女共同参画を推進していくことを目的として、女性職員を管理職に積極的に登用し、局長級の女性職員は最多の4人に倍増され（しかし局長級の数は33人）、異動後の女性の管理職の登用率は19%で、過去最高とのこと（平成28年3月25日付け同）。

もっとも、関係者はこの数値に満足しているわけではなく、より一層の推進を望んでいるものと思料されます。

その一方で、21世紀職業財団が実施した大手企業の管理職（9割超が男性）を対象にした女性の活用に関するアンケートでは「女性の幸せは仕事より結婚や出産」との回答が3割超という結果となったそうです（平成27年11月24日付け同）。

### 3 もっとも大切なことは

男女共同参画社会は、身近なところ、すなわち私たち一人ひとりが意識することによって実現されるものだと思います。一般論としての男女共同参画社会という認識が共通にされていても、個別具体的な仕事・結婚・出産の側面となると前記「3割超」のような回答がなされてしまうのです。しかし、私はこの結果を前向きにとらえます。平成12年以前は「3割超」の回答がもっと多かったはずで、しかし、この15年間の皆さんの取り組みにより、その回答数が「3割超」に減少したのです。そして、これからもっと減少していくのです。そのために、なすべきこと意識すべきことはまだまだあると思うのです。油断はできません。

### Ⅲ 関係条例・規則

#### 1 埼玉県男女共同参画推進条例

個人の尊重と法の下での平等は日本国憲法にうたわれており、男女平等の実現については、国際婦人年以來、国際連合が「平等・開発・平和」の目標を掲げ、各国が連帯して取り組んでいる。

また、あらゆる分野における女性に対する差別の解消を目指して、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約を軸に男女平等のための取組が積極的に展開され、国内及び県内においても進められてきた。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く、真の男女平等の達成には多くの課題が残されている。

一方、現在の経済・社会環境は、急激な少子・高齢化の進展をはじめ、情報化、国際化など多様な変化が生じている。

特に、埼玉県においては、核家族世帯率が高く、女性の労働力率が出産・子育て期に大きく低下する傾向があり、また、男性は通勤時間が長く、家事・育児・介護等の家庭生活における参画が必ずしも十分ではない。

こうした現状を踏まえ、豊かで安心できる社会を築いていくためには、男女が、社会的文化的に形成された性別の概念にとらわれず、その個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる男女共同参画社会の実現が重要である。

ここに、私たちは、男女共同参画社会の実現を目指すことを決意し、男女共同参画の推進についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進することにより、豊かで活力ある21世紀の埼玉を築くため、この条例を制定する。

#### (目的)

**第1条** この条例は、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、県、事業者及び県民の責務を明らかにし、並びに男女共同参画の推進に関する施策について必要な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって豊かで活力ある地域社会の実現に寄与することを目的とする。

#### (定義)

**第2条** この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 **男女共同参画** 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うことをいう。

二 **積極的格差是正措置** 前号に規定する機会に係る男女間の格差を是正するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

三 **セクシュアル・ハラスメント** 性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。

#### (基本理念)

**第3条** 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的であるか間接的であ

るかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること、女性に対する暴力が根絶されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

- 2 男女共同参画の推進に当たっては、性別による固定的な役割分担等に基づく社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の自由な選択に対して影響を及ぼすことのないよう配慮されなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、県における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に、男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子育て、家族の介護その他の家庭生活における活動及び社会生活における活動に対等に参画することができるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進に向けた取組が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画の推進は、国際的な協力の下に行われなければならない。

#### (県の責務)

**第4条** 県は、男女共同参画の推進を主要な政策として位置付け、前条に定める基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的格差是正措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施するものとする。

- 2 県は、男女共同参画の推進に当たり、

市町村、事業者及び県民と連携して取り組むものとする。

- 3 県は、第1項に規定する施策を総合的に企画し、調整し、及び推進するために必要な体制を整備するとともに、財政上の措置等を講ずるように努めるものとする。

#### (事業者の責務)

**第5条** 事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動を行うに当たっては、男女が共同して参画することができる体制の整備に積極的に取り組むとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

#### (県民の責務)

**第6条** 県民は、基本理念にのっとり、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野に、自ら積極的に参画するとともに、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するように努めなければならない。

#### (性別による権利侵害の禁止)

**第7条** 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、女性に対する暴力を行ってはならない。

- 2 何人も、家庭、職場、学校、地域社会等において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

#### (公衆に表示する情報に関する留意)

**第8条** 何人も、公衆に表示する情報において、性別による固定的な役割分担及び女性に対する暴力等を助長し、及び連想させる表現並びに過度の性的な表現を行わないように努めなければならない。

#### (県の施策等)

**第9条** 県は、本県の特性を踏まえ、男女共同参画を推進するため、次に掲げ

る施策等を行うものとする。

- 一 男女が共に家庭生活及び職業生活を両立することができるように、その支援を行うように努めること。
- 二 広報活動等の充実により、男女共同参画に関する事業者及び県民の理解を深めるとともに、学校教育をはじめとするあらゆる分野の教育において、男女共同参画を促進するための措置を講ずるよう努めること。
- 三 あらゆる分野における活動において、男女間に参画する機会の格差が生じている場合、事業者及び県民と協力し、積極的格差是正措置が講ぜられるよう努めること。
- 四 審議会等における委員を委嘱し、又は任命する場合にあっては、積極的格差是正措置を講ずることにより、できる限り男女の均衡を図ること。
- 五 女性に対する暴力及びセクシュアル・ハラスメントの防止に努め、並びにこれらの被害を受けた者に対し、必要に応じた支援を行うように努めること。
- 六 男女共同参画の取組を普及させるため、当該取組を積極的に行っている事業者の表彰等を行うこと。
- 七 民間の団体が行う男女共同参画の推進に関する活動に資するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずること。
- 八 男女共同参画の推進に関する施策の策定に必要な事項及び男女共同参画の推進を阻害する問題についての調査研究を行うこと。

#### (埼玉県男女共同参画審議会)

**第10条** 埼玉県男女共同参画審議会(第12条第3項において「審議会」という。)は、男女共同参画の推進に資するために、次に掲げる事務を行う。

- 一 知事の諮問に応じ、男女共同参画

の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議すること。

- 二 男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、必要に応じ、調査し、及び知事に意見を述べること。

#### (総合的な拠点施設の設置)

**第11条** 県は、男女共同参画社会の実現に向けた施策を実施し、並びに県民及び市町村による男女共同参画の取組を支援するための総合的な拠点施設を設置するものとする。

#### (基本計画の策定)

**第12条** 知事は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を策定するものとする。

- 2 基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画の推進に関する施策の大綱

- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

- 3 知事は、基本計画を策定するに当たっては、県民の意見を聴くとともに、審議会に諮問しなければならない。
- 4 知事は、基本計画を策定したときは、速やかにこれを公表するものとする。
- 5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

#### (苦情の処理)

**第13条** 知事は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情又は男女共同参画の推進を阻害する要

因によって人権が侵害された場合の事案について、県内に住所を有する者又は在勤若しくは在学する者（次項において「県民等」という。）からの申出を適切かつ迅速に処理するための機関を設置するものとする。

- 2 県民等は、県が実施する男女共同参画の推進に関する施策若しくは男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について苦情がある場合、又は男女共同参画の推進を阻害する要因によって人権を侵害された場合には、前項の機関に申し出ることができる。
- 3 第1項の機関は、前項の規定に基づき苦情がある旨の申出があった場合において、必要に応じて、前項の施策を行う機関に対し、説明を求め、その保有する関係書類その他の記録を閲覧し、又はその写しの提出を求め、必要があると認めるときは当該機関に是正その他の措置をとるよう勧告等を行うものとする。
- 4 第1項の機関は、第2項の規定に基づき人権を侵害された旨の申出があった場合において、必要に応じて、関係者に対し、その協力を得た上で資料の提出及び説明を求め、必要があると認めるときは、当該関係者に助言、是正の要望等を行うものとする。

#### (年次報告)

**第14条** 知事は、毎年、男女共同参画の推進状況及び男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を明らかにする報告書を作成し、及び公表するものとする。

#### (委任)

**第15条** この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

#### 附 則

この条例は、平成12年4月1日から

施行する。ただし、第13条の規定は、同年10月1日から施行する。

## 2 埼玉県男女共同参画推進条例 施行規則

### (苦情処理委員)

**第1条** 埼玉県男女共同参画推進条例(平成12年埼玉県条例第12号。以下「条例」という。)第13条第1項に規定する機関として男女共同参画苦情処理委員(以下「苦情処理委員」という。)を置く。

- 2 苦情処理委員は、3人以内とし、人格が高潔で、男女共同参画の推進に関し優れた識見を有する者のうちから、知事が委嘱する。この場合において、1人以上は法律に関して優れた識見を有する者とし、かつ、半数以上は女性としなければならない。
- 3 苦情処理委員は、地方公共団体の議会の議員若しくは長又は政党その他の政治的団体の役員と兼ねることができない。
- 4 苦情処理委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 苦情処理委員は、再任されることができる。ただし、任期を通算して6年を超えることはできない。
- 6 知事は、苦情処理委員が心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認めるとき、又は苦情処理委員に職務上の義務違反その他苦情処理委員たるに適しない非行があると認めるときは、これを解嘱することができる。

### (職務の執行等)

**第2条** 苦情処理委員は、次に掲げる職務を行う。

- 一 条例第13条第3項の規定により、申出について調査し、勧告、意見表明及び助言を行うこと。
- 二 条例第13条第4項の規定により、申出について調査し、助言、是正の要望等を行うこと。
- 三 前2号に掲げる職務を行うに際

し、関係機関又は関係団体と必要な連絡調整を行うこと。

- 2 苦情処理委員は、それぞれ独立してその職務を行うものとする。
- 3 苦情処理委員は、前項の規定にかかわらず、次に掲げる事項は、合議により行う。
  - 一 職務の執行の方針に関すること。
  - 二 職務の執行の計画に関すること。
  - 三 その他苦情処理委員が合議により処理することを合議により決定した事項に関すること。
- 4 苦情処理委員は、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

### (専門員)

**第3条** 苦情処理委員の職務を補助させるため、専門員を置く。

- 2 専門員は、3人以内とし、知事が委嘱する。
- 3 第1条第3項、第4項及び第6項並びに前条第4項の規定は、専門員について準用する。

### (申出の方式)

**第4条** 条例第13条第2項の規定による申出(以下この条、次条第1項、第7条及び第11条において「申出」という。)は、次に掲げる事項を記載した申出書により行うものとする。ただし、苦情処理委員が当該申出書の提出ができない特別の理由があると認めるときは、口頭ですることができる。

- 一 申出をする者の氏名及び住所(法人その他の団体にあつては、名称及び代表者の氏名並びに事務所の所在地)並びに電話番号
- 二 申出の趣旨及び理由
- 三 他の機関への相談等の状況
- 四 申出に係る人権の侵害があつた



日（条例第13条第4項の申出の場合に限る。）

五 申出の年月日

- 2 前項ただし書の規定により口頭による申出があったときは、苦情処理委員又は専門員は、その内容を録取し、書面に記録するものとする。

#### （調査しない申出）

**第5条** 苦情処理委員は、次の各号のいずれかに該当する事項に係る申出については、調査しないものとする。

一 判決、裁決等により確定した事項  
二 裁判所において係争中の事案及び行政庁において不服申立ての審理中の事案に関する事項

三 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第16条の紛争の解決の援助の対象となる事項

四 議会に請願又は陳情を行っている事案に関する事項

五 条例又はこの規則に基づく苦情処理委員の行為に関する事項

六 前各号に掲げるもののほか、苦情処理委員が調査することが適当でないと認める事項

- 2 苦情処理委員は、条例第13条第4項の人権を侵害された旨の申出が当該申出に係る人権の侵害があった日から1年を経過した日以降にされたときは、当該申出について調査しないものとする。ただし、正当な理由があるときは、この限りでない。

- 3 苦情処理委員は、前2項の場合においては、申出について調査しない旨及びその理由を当該申出をした者に対し、書面により通知するものとする。

#### （調査開始の通知等）

**第6条** 苦情処理委員は、条例第13条第3項又は第4項の申出について調査を開始するときは、その旨を苦情に

係る施策を行う県の機関（以下「県の機関」という。）又は関係者に対し、書面により通知するものとする。ただし、条例第13条第4項の申出の場合において、相当な理由があると認めるときは、通知せず、又は調査開始後に通知することができる。

- 2 苦情処理委員は、条例第13条第3項の規定により、県の機関に対し、説明を求めその保有する関係書類その他の記録を閲覧し、若しくはその写しの提出を求めるとき、又は同条第4項の規定により、関係者に対し、資料の提出及び説明を求めるときは、書面により依頼するものとする。

#### （調査結果等の通知）

**第7条** 苦情処理委員は、申出について調査が終了したときは、その結果を、速やかに当該申出をした者に対し、書面により通知するものとする。この場合において、条例第13条第3項の勧告等又は同条第4項の助言、是正の要望等を行ったときは、併せてその内容を当該申出をした者に通知するものとする。

- 2 苦情処理委員は、申出について調査が終了した場合において、条例第13条第3項の勧告等又は同条第4項の助言、是正の要望等を行わないときは、その結果を、速やかに、前条第1項の規定により調査開始の通知をした県の機関又は関係者に対し、書面により通知するものとする。

#### （勧告、意見表明及び助言）

**第8条** 苦情処理委員は、条例第13条第3項の申出について調査した結果、必要があると認めるときは、当該申出に係る県の機関に対し、同項の勧告のほか、意見表明又は助言をするものとする。

- 2 条例第13条第3項の勧告又は前項の意見表明若しくは助言は、書面に

より行うものとする。

**(助言、是正の要望等)**

**第9条** 苦情処理委員は、条例第13条第4項の助言を口頭で行った場合において、当該関係者から当該助言の趣旨及び内容を記載した書面の交付を求められたときは、これを交付するものとする。

2 条例第13条第4項の是正の要望等は、書面により行うものとする。

**(是正その他の措置の報告)**

**第10条** 苦情処理委員は、条例第13条第3項の勧告又は第8条第1項の意見表明を行ったときは、当該勧告又は意見表明を行った県の機関に対し、是正その他の措置について、相当の期限を設けて報告を求めるものとする。

**(申出の処理の状況等の報告等)**

**第11条** 苦情処理委員は、毎年度1回、申出の処理の状況及びこれに関する所見等についての報告書を作成し、知事に提出するとともに、公表するものとする。

**(身分証明書)**

**第12条** 苦情処理委員及び専門員は、職務を行う場合には、その身分を示す別記様式の証明書を携帯し、関係者の請求があったときは、これを提示しなければならない。

**(委任)**

**第13条** この規則に定めるもののほか、必要な事項は、知事が別に定める。

**附 則**

1 この規則は、平成12年10月1日から施行する。

2 この規則の施行後、最初に委嘱される苦情処理委員及び専門員の任期は、第1条第4項(第3条第3項において

準用する場合を含む。)の規定にかかわらず、平成14年3月31日までとする。

**附 則**

この規則は、平成19年4月1日から施行する。