

平成30年度

# 埼玉県男女共同参画苦情処理年次報告書

(平成30年4月～平成31年3月)

埼玉県男女共同参画苦情処理委員

## はじめに

2017年の日本の平均寿命は、女性87.26歳、男性81.09歳となり、過去最高を更新しました。長寿は喜ばしい一方、高齢者介護は喫緊の社会的課題でもあります。少子高齢化と言うように、高齢化は少子化と不可分です。政府も少子化対策に取り組み、十分ではないまでも、出産や育児に配慮した施策や制度が検討され、導入されるようになっていきます。

しかし、介護についてはどうでしょう。超高齢社会にあつて、現状は制度整備がなお立ち遅れているようにみえます。社会の主要なメンバーである高齢者へのケアは、国のレベルで、自治体のレベルで、あるいは家族のレベルでも、今後ますます重要な課題であり続けるでしょう。

「介護問題は女性問題である」——そんな言葉があります。ここには、介護の主たる担い手が妻や娘・嫁といった女性となる傾向を指して、性別役割分業への問題意識を喚起する狙いがあります。同時に、平均寿命の伸びは、女性が被介護者となる可能性も含みます。さらに今日では、夫や息子が妻や母を介護するケースも珍しくありません。が、夫や息子による介護には、時にジェンダー化された規範や経験がもたらす問題が指摘されています。

介護は予測が難しく、数年、あるいは数十年に及ぶ長期的ケースもあります。そのため、家族の介護に専従するため離職を余儀なくされる介護者は少なくありません。介護離職による再就職は時に困難であり、経済的困窮を招くことがあります。経済力がアイデンティティと強く結びつく傾向にある男性の場合、それはジェンダー化されたアイデンティティの危機を意味します。女性の場合は、ケア役割が期待される傾向にあるため、離職へのハードルがより低くなりがちです。いわば、介護問題はジェンダー問題でもあるのです。

育児については、男性の育児休業取得が積極的に求められ、「イクメン」の認知度も上がりました。であれば、長寿を心から祝う社会を実現するためにも、ケア全般に対し、社会はより寛容に、柔軟になる必要があるでしょう。ジェンダーをめぐる問題群は、ただ女性の問題ではなく、男性にとっても切迫した現在進行形の課題です。

本年度は、育児短時間勤務と関連する申出がありました。多様性のある「働き方改革」を実現し、個人の生活と人生を十分に生ききる社会を実現するよう、県民の皆さまとともに今後も努めていく所存です。

## 名簿及び会議(合議)経過

### 1 名簿

#### ◇苦情処理委員

- 井上 匡子 神奈川大学 教授
- 黒田 典子 弁護士
- 佐藤 智宏 弁護士

#### ◇専門員

- 森本 恭代 大学非常勤講師
- 前園 進也 弁護士
- 柴崎 薫 弁護士

### 2 会議(合議)経過

#### ◇合議内容

年次報告及び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30年4月9日、8月28日、平成31年1月29日、2月19日

# 目 次

I	平成30年度申出内容・処理状況一覧	1
II	所見	2
III	関係条例・規則	
1	埼玉県男女共同参画推進条例	9
2	埼玉県男女共同参画推進条例施行規則	13

# I 平成30年度 申出内容・処理状況一覧

## ○申出・処理状況

【平成31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30年度申出	2	1	3
<b>取扱件数（計）</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
平成30年度終了	0	1	1
継続中	2	0	2

## ○概要【県施策 2件・人権侵害 1件】

申 出 内 容	処 理 状 況
○ 育児中の職員の人事異動での配慮をお願いしたい。具体的には、①埼玉県教育委員会の市町村立小・中学校等教職員人事異動方針細部事項に記載してある、異動を行わない者の「産休・育休等を取得中及び妊娠中の者」の等に含まれるものの明記②市町村の教育委員会に育児中の職員の人事異動での配慮を周知③育児中の職員に対し、人事異動調書に基づく面談を実施し、ヒアリングを十分に行う。	・ 現在、調査中
○ 女性障害者に対する不利な扱いの改善	・ 申出人より取下
○ 県議会の男女比平等について、議会が率先すべきである。	・ 現在、調査中

## II 所見

### 男女共同参画苦情処理制度の意義と役割

井上 匡子

#### 1 はじめに

昨年4月から、神尾真知子日本大学教授の後任として、埼玉県苦情処理委員に就任しました神奈川大学法学部の井上匡子です。専門は法哲学・法思想史、フェミニズム理論です。大学では「法哲学」や「ジェンダーと法」などの講義を担当しています。平成20年より24年まで4年間、埼玉県男女共同参画審議会の委員を勤めました。また、ちょうどその頃から、埼玉県を主たる活動地域の一つとしているNPOの活動に関わるようになり、その後もご縁が続いています。

#### 2 男女共同参画苦情処理制度の意義と課題

今年度は直接担当したケースがありませんでしたが、とても興味深い事案の審議に参加させていただき、苦情処理制度の意味や意義を再確認しました。その意義をふたつに分けて書かせていただきます。

第一は、紛争処理機関としての意義です。

本苦情処理制度は、苦情の処理/紛争の処理を目的としている以上、事実や損害の認定、適用条文(制度)の確定、さらに権利義務関係の確定など、一般的な法的推論と同様の判断が基礎となります。しかし、本制度が行政機関によるADR(裁判外紛争処理手続)の一種であり、同種ケースを想定している行政不服審査法に基づく不服申立て制度と比べて、要件も少なく、対象も広く設定されています。そこでは一般的な法的推論とは異なる推論・判断が求められます。基盤となる政策理念である男女共同参画理念に則り、要件・効果などの法的判断や、前例から一步踏み出した形で、判断します。そして、ADRとしての特徴を活かしつつ、行政ADR機関として、男女共同参画の理念を推進することが求められています。

周知のように、ADRは、裁判による判決手続よりも、手続が簡便で、かかる時間も費用の点でも、利用しやすい制度です。以前には、二級の司法と呼ばれたこともありましたが、現在では、紛争や葛藤状況が複雑化・専門化する中で、世界的にも注目されています。裁判に比べると、効果は限定的ですが、結論・解決案には、権

利義務の確定のみではなく、申し立て者の現実に沿った形で、様々な内容を盛り込むことができます。

今年度、審議に加わった案件でも、狭義の法的な判断よりは、広めのスコープを持って、調査や議論・判断がなされました。また、結論に関しても、効果や拘束力の点では限定的ではありますが、波及的な効果も含め、より広範な、あるいは実質的な効果を期待しうるものとなりました。

さらに、憲法を始め各種の法律において、法的な平等が実現している現在、男女の不平等や権利侵害が生ずるのは、制度から少しはみ出たところ、あるいは運用や解釈などです。とすれば、上記のような形で、施策の推進という理念に基づき、調査し判断する本制度の意義は大変大きいといえます。

第二は、市民の男女共同参画推進への参画のツールとしての意義です。

今まで書いたケースは、セクハラやDVなどのように、男女共同参画に係る私人間や埼玉県などの公共団体からの人権侵害に関する苦情が対象となっています。本制度には、もう一つ大切なケースが想定されています。それは、県の男女共同参画の推進に関する施策や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関する苦情です。前者では、具体的な相手方との葛藤や紛争がありますが、後者では具体的な紛争関係はみられないのがその特徴です。

苦情申出、苦情処理、あるいは人権侵害と聞くと、なにかものものしい印象があるかもしれません。しかし、後者のケースでの利用を考えると、本制度は市民がそれぞれの立場から埼玉県の男女共同参画推進に自分の意見を言うことのできる手段の一つと考えることができます。市民が積極的に参加するためのツールということです。

男女共同参画推進に関しては、もともと国や地方公共団体だけではなく、市民をその推進主体としていること（※参照 男女共同参画社会基本法 第10条・国民の責務、埼玉県男女共同参画推進条例 第6条・県民の責務）からすると、とても大切な制度です。

その意味で、この後者のケースの申出が、ここ数年あまり見られないのは、とても残念なことと思います。男女共同参画推進という、本来は身近でありながら、どこかよそよそしい理念を自分たちの側に引き寄せるためにも、ぜひ積極的に使いこなしてほしいと願っています。それが、埼玉県の施策全体を変え、ひいては、男性

も女性も、またそのほかの様々な多様性をお互いに尊重しつつ暮らすことのできる社会をつくることに繋がります。

### 3, 最後に

本制度は、いわゆる男女の差別だけではなく、県が実施する「男女共同参画の推進に関する施策」や「男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策」に関する事柄に関しての苦情であれば、申出をすることができます。男女共同参画は、県の施策の全てに関わっていること(ジェンダー・メインストリーム)からすれば、県が関わっていればおよそすべての事柄についての苦情を申し出ることができます。様々な形で、本制度が活用されることを願っています。

#### ※男女共同参画社会基本法（抜粋）

（国民の責務）

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

#### 埼玉県男女共同参画推進条例（抜粋）

（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。



## 男女共同参画社会の実現は、遠く

黒田典子

昨年、国内の複数の大学の医学部で、入学試験における得点を、女性というだけで減点して、女性の合格者数を抑制していたというニュースに接し、大変、驚きました。女子には休職・離職リスクがある等の理由から、本来、公平であるべき入学試験で女性差別を行っていたというのです。長い人生ですので、休職・離職リスクは、女子に限らず、男子にもあるでしょうに！

女性医師も、年齢階級別労働力率を見てみると、36歳前後で就業率が低くなる、M字型のカーブを描いているのだそうです。

他の職業に就いている女性と同様、出産・育児のためにいったん仕事を辞めたりして、その後、再び労働市場に戻るのですが、これはアメリカやヨーロッパでも、1970年代にはあった現象で 今日では、ほとんどなくなっているということです。

労働人口が減少していく中で、働きたい女性が仕事と家庭生活を両立しながら働き続け、その意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備することは、今後、ますます重要課題になるといえます。

平成28年における、6歳未満の子供を持つ、夫の家事・育児関連に費やす時間を見ると、1日当たり1時間23分となっているのですが、スウェーデンは3時間21分、ドイツは3時間、米国では3時間10分などと比較して、低い水準にとどまっていることから、夫の家事・育児時間を増やす対策も必要といえます。そのためには現在の長時間労働の削減は必須です。男性自身にとっても、ワーク・ライフ・バランスや地域活動、自己啓発等の時間の確保等の観点から重要であり、男女が共に暮らしやすい社会に向け、大きな課題となっております。

世界経済フォーラム（WEF）が、毎年、発表している「ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index : GGI）」2018年版を公表しました。対象は世界149カ国です。

日本は、2015年101位、2016年111位、2017年114位と順位を落としましたが、

2018年は110位と、少し順位を戻しました。日本は、読み書き能力、初等教育、中等教育、出生率の分野では、男女間に不平等は見られないという評価で、昨年同様、世界1位のランクでした。一方、労働所得、政治家・経営管理職、教授・専門職、高等教育（大学・大学院）、国会議員数では、男女間に差が大きいとの評価で、世界ランクがいずれも100位以下であり、その中でも、最も低いのが国会議員数で世界130位です（昨年は129位でした）。また、現在の閣僚19名中、女性は1人だけです。ちなみに全国の裁判官中、女性の割合は、平成29年12月現在で、21.7%、検察官の女性の割合は、平成30年3月31日現在で、18.8%です。

女性の権利擁護、女性の地位向上のためには、国の政策・方針決定過程に女性が参画する割合をもっと高めていくことが求められています。

男女雇用機会均等法が施行されてから、30年以上経過しましたが、まだまだ、女性と男性の均等な雇用機会が図られてはいませんし、女性の賃金が男性の賃金の約73.4%にとどまっている賃金格差は依然として大きく、女性の貧困問題につながります。

女性に対する犯罪、家庭内でのDVや職場でのセクハラ、パワハラ、マタハラを無くしていくためには、女性の権利擁護システムの拡充や女性の地位向上が不可欠ですが、それには、まだまだ、ひとりひとりの意識改革が必要な状況だと思えます。そして、そのための法教育も、まだまだ、これからだと思えます。

## 自分で生きかたを決めるのは簡単じゃない

佐藤 智宏

血を見るだけで卒倒してしまう人が「うちの子なら医師になるのが当然」という代々続く医師の家庭に生まれてしまったら大変だろうと思う。

自分自身と、他者から「当然そうだろう」と思われているかたちや世間の既成概念との間にギャップがあればあるほど生きるのが大変になるだろう。むりやり自分を他者に合わせていけば自己が損なわれていくし、他者の目や評価を気にしないで生きるのにもエネルギーがいる。

人には向き不向きがあり、好き嫌いもある。自分の意思で変えることができない性自認（Gender Identity）や性的指向（Sexual Orientation）もある。親から虐待を受けていた人もいる。体力の差だってある。変形性膝関節症で悩んでいるかもしれない。そして、当たり前のことだが、これらの差異の大小は人によって様々であり、複雑なグラデーションになっている。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった既成概念は今日でも根強い。2016年の内閣府の調査では、この考え方に「賛成」もしくは「どちらかといえば賛成」と回答した人はあわせて40.6%※となっている。単純に同じ割合というはずはないが、それぞれの家庭で、教育現場や会社で、さらには社会の重要な意思決定を行う場面で、40.6%の人が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と考えているのだとしたら、うーん大丈夫かなという感じがする。

「変形性膝関節症で膝が痛いけどゴルフはやめない」と言っている人に、やめといた方がいいよと言う人はいるだろうけど、「やめるべきだ（それが正しいことだ）」と言う人はあまりいないだろう。きわめて個人的なことだ。これと違って、性別×仕事・家庭という物事の組み合わせになると、考え方を社会で共有すべきだと考える人が多いのはなぜだろう。同じくらい個人的なことなのに。

本苦情処理はいわゆる「男女差別」だけでなく「県が実施する男女共同参画の推進に関する施策」に関する苦情つまり県が絡んでさえいればほとんど何でも苦情を申し立てることができます。だからどんどん苦情申し立てをしてください。あなた

の意見が社会を変えるかもしれません。

\*平成28年10月「男女共同参画社会に関する世論調査」内閣府  
内閣府発表のデータは、端数処理のため 賛成 40.6%

### 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。

