

平成28年度

埼玉県男女共同参画苦情処理年次報告書

(平成28年4月～平成29年3月)

埼玉県男女共同参画苦情処理委員

はじめに

平成 28 年 10 月、世界経済フォーラムは、2016 年版の「ジェンダー・ギャップ指数」（男女平等の度合いを指数化したもの）を発表しました。我が国の順位は、調査対象 144 か国のうち 111 位でした。昨年の順位より 10 も下がり、過去最低の順位となりました。このように順位を下げた要因として、「男女の所得格差」の順位が大幅に下がったことが挙げられています。

厚生労働省によると、一般労働者の男性の平均賃金を 100 とすると、一般労働者の女性の平均賃金は平成 27 年で 72.2 であり、その主要な要因は男女の平均勤続年数や管理職比率の差であると発表しています。

このように我が国は、男女平等、男女共同参画社会の実現という点では、世界に大幅に遅れをとっているのが現状です。平成 27 年 12 月、最高裁判所大法廷が、選択的夫婦別姓を認めないことは憲法には反しないと判断したことは記憶に新しいところです。選択的夫婦別姓が未だに認められていない我が国において、国や政府主導のトップダウンの改革は期待できません。しかし、男女の所得格差を縮小するために、個々の労働者や企業の努力に期待するだけでは、男女共同参画社会の実現はなりません。そこで、男女共同参画社会の実現のため、男女の所得格差の拡大を止め、さらに縮小を推進していくことは、地域の実情をよく知る地方自治体にこそ求められているのではないのでしょうか。

本報告書は、平成 28 年 4 月から平成 29 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御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

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
- 佐藤 智宏 弁護士
- 黒田 典子 弁護士

◇専門員

- 森本 恭代 大学特別講師
- 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28年4月20日、8月30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	1 2

I 平成28年度 受付内容・処理状況一覧

○申出・処理状況

【平成29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28年度申出	1	1	2
取扱件数（計）	1	1	2
平成28年度終了	0	1	1
継続中	1	0	1

○概要

	申 出 内 容	処 理 状 況
県施策 1件	○ 育児短時間勤務制度について申請者が必ず制度を利用できるよう、埼玉県教育委員会から各市町村立学校に対し、制度利用のためのわかりやすいマニュアル作成や配布、相談窓口の設置、管理職への制度の周知徹底及び制度利用中の職員への人事異動での配慮等の措置を講じてもらいたい。	・ 現在、調査中。
人権侵害案件 1件	○ 長年にわたる夫の言葉による暴力に対し謝罪をし、今後このような行いをしないことを約束してほしい。	・ 夫に対し調査を開始したが、調査に応じないため、調査困難と判断し終了。

II 所見

2 度目の担当と埼玉県的女性活躍推進の取組

神尾 真知子

平成 27 年度に引き続き、平成 28 年度には申立の 2 度目の担当をいたしました。前回は県の施策に対する申立でしたが、今回は私人と私人の間の問題についての申立でした。最終的には、申立の相手方が応じてくださらず、打ち切りとなりました。

プライバシーにかかわりますので、詳しいことを書くことはできませんが、申し立てられた方が、様々な紛争処理制度があるなかで、なぜ埼玉県の男女共同参画苦情処理制度を選んだのかについておっしゃったことに深い感銘を受けました。男女共同参画苦情処理制度の意義を改めて認識いたしました。

話は変わりますが、昨年の平成 28 年 4 月 1 日から女性活躍推進法が施行されました。女性活躍推進法は、成長戦略という、どちらかというところと経済政策を背景にもっていますが、事業主（国、地方公共団体、民間事業者）に女性活躍のための行動計画の策定を義務づけた点で、雇用におけるポジティブ・アクションとみることができます。

埼玉県は、特定事業主としてどのような女性職員活躍の取組をしているのでしょうか。まず、女性活躍推進法 17 条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表では、次のことを公表¹しています。

1. 男女別の育児休業取得率（知事部局）
男性：12.8%、女性：100%
2. 子の出生時に休暇を取得した男性職員の割合（全任命権者）
95.7%
3. 管理職の女性割合（全任命権者）
8.7%

¹ 平成 28 年 5 月公表

次に、女性活躍推進法 15 条に基づく女性活躍を推進する特定事業主行動計画をみてみましょう。

埼玉県は、次世代育成支援対策推進法 19 条に基づく子育て支援のための特定事業主行動計画と一体化し、「女性活躍・子育て応援事業主プラン」（以下「プラン」という。）を策定し、平成 28 年 4 月 1 から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画期間としています。プランのなかで女性活躍にかかわる取組内容をみますと、①女性の能力を最大限に生かした積極的な登用の推進、②女性管理職登用に向けた職員の意欲と能力の向上、③女性活躍に関する情報発信と女性採用の拡大に向けた職場の魅力発信、④男女の役割にとらわれない意識の醸成と雰囲気づくりとなっています。そして、数値目標として、「主幹級以上の女性職員数（全任命権者）を現状の 2 割増程度目安 323 人²」としています。

具体的な取組内容をみてみましょう。「①女性の能力を最大限に生かした積極的な登用と支援」に関して、「職員の実績や能力の評価にあたっては、勤務時間の長さではなく、仕事の質や成果、実績を適正に評価するよう留意する」「女性職員の配置が無かったあるいは少なかったポストにも能力、適性に応じて女性職員を積極的に登用するなど、職域の拡大を図り、管理職としての能力を高め経験を積ませるよう配慮する」「定期人事異動における女性の昇任・登用のシミュレーションを中長期的視点で行い、計画的な人材育成と能力による適正な評価に基づく登用を図る」などの取組が掲げられています。なるほどと思う取組ばかりです。これらの取組が着実に実施されれば、目標を達成することは夢ではありません。

埼玉県は、各年度のプランの実施状況について、翌年度までに把握し公表するとしています。平成 28 年度の実施状況の公表が楽しみです。

² 平成 28 年 4 月 1 日の値

男女平等社会の実現は、まだまだ

黒田典子

1 私は、普段は、埼玉県内で弁護士をしております。ところで、皆さんは、日本に初めて女性法曹が誕生したのは、いつの頃かご存じでしょうか。

昭和11年（1936年）に弁護士法が改正されるまで、女性が弁護士や裁判官などの法曹になる道は閉ざされておりました。弁護士法の改正後、昭和13年（1938年）に、今でいう司法試験に、3名の女性が合格し、昭和15年（1940年）に、初の女性弁護士3名が誕生したのです。

第二次世界大戦後の昭和22年（1947年）に、ようやく、男女平等、個人の尊重を保障した日本国憲法が施行され、家制度を定めていた民法も抜本的に改正されました。

昭和41年、東京地方裁判所は、ある企業の結婚退職無効判決を下し、これを契機に多くの裁判で、結婚・出産退職制、女子若年定年制の無効判決などが下されるようになりました。

2 世界では、昭和42年（1967年）、第22回国連総会で「婦人に対する差別撤廃宣言」が採択され、昭和50年（1975年）、国際婦人世界会議が開かれ、国連婦人の10年が始まりました。

日本も、昭和60年（1985年）に、男女雇用機会均等法が制定されて、司法試験合格者に占める女性の割合は、20%以上に増えました。昨今では、30%に迫る年もあります。女性の裁判所所長や各弁護士会会長も誕生してまいりました。

3 さらに、男女平等を押し進めるべく、平成11年（1999年）に施行された男女共同参画社会基本法では、家庭生活や議会への参画やその他社会生活全般の活動において、男女が互いに人権を尊重しつつ、能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現のための基本理念や国、地方公共団体及び国民の責務が定められました。

そこで、国は、平成22年（2010年）に「第3次男女共同参画基本計画」を策定して、2020年に、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標に向けた取組みを推進するとしました。これまでに、47都道府県は、すべて男女共同参画基本計画を策定し、46都道府県は、男女共同参画に関する条例を制定し、埼玉県も、平成12年に男女共同参画推進条例を制定して

おります。

- 4 ところが、世界経済フォーラムが毎年発表する「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」の男女平等ランキングでは、日本は低迷し、2016年版では、144カ国中、過去最低の111位となってしまう、なかなか成果が出ていません。日本がランクを下げた要因は、収入格差、大学進学率格差、議員や閣僚、企業幹部の割合が低くとどまっていることのようにです。

また、OECDの2014年3月17日発表データによると、加盟国中、日本女性は、睡眠時間が最も短く、日本の男性は、最も長時間労働に従事しているということです。男性の分まで、女性が家事・育児の負担を担っていることが明らかと言え、社会全体の長時間労働そのものが、女性の社会参画を妨げている原因の一つと言えるのではないのでしょうか。

2016年には、女性弁護士は、6896名*まで増え、全体の18.3%を占めておりますが、弁護士会の執行部や委員会に参加する女性弁護士の数が少ないままの現状も、同様の理由と思われまます。

- 5 当委員会への平成28年度のお申出は2件でした。

男女共同参画の推進に関する県の施策等の苦情や、県内において、夫・パートナーからの暴力、セクシュアル・ハラスメントなどにより具体的な被害や不利益などをこうむり、相手方に対し改善等を求めたい方から、お申し出を頂きましたら、埼玉県男女共同参画推進条例第13条に基づいて、適切かつ迅速に処理いたします。

少しでも、男女共同参画推進のお手伝いができたら・・・という気持ちで、委員を拝命しております。どうぞ、よろしくお願い致します。

*弁護士白書2016年版

「スプラッシュ」と男女共同参画

佐藤 智 宏

「スプラッシュ」という映画がある。1984年公開のアメリカ映画で、主演はトム・ハンクスとダリル・ハンナ。私がみたのはずいぶん前のことだが、胸がすっとするラストシーンがとても印象的でよく覚えている。

スプラッシュは、女性の人魚（人魚に性の区分があるか、あったとしてどんな区分なのかは想像もつかないが、ダリル・ハンナの性にしたがって女性ということにしておく）と人間の男性のラブ・コメディである。人魚の名前はマディソン、人間の名前はアラン。アランは8歳の時にマディソンと海の中で出会うが、夢のような出来事だったのですぐに忘れてしまう。20年後、兄とともにニューヨークで青果の商社を営んでいるアランはマディソンと再会しふたりは恋に落ちる。マディソンは人間の姿をしているので、アランはマディソンが人魚であるとは気づかない。言葉もわからないし行動様式も違うマディソンはいろいろとトラブルを起こしてしまうが、テレビをみて言葉を覚えたりしてだんだんと人間社会に慣れていく。ところがある時、マディソンは街中で人魚に変身してしまう。街は騒然となり、ついには研究対象として監禁されてしまう。なんとか救出に成功したアランはマディソンと一緒に人魚の世界へ逃げようとするが、二度と人間の世界に戻れないというマディソンの言葉に躊躇する。でも結局アランも海に飛び込み、ふたりで人魚の世界へ旅立っていく。

かいつまんで説明するとこんな筋立てである（要約が拙くてすみません。興味のある方は映画をみてください）。私は、アランが仕事も家族もすべて（人間であることすら！）捨てて人魚の世界へ行って幸せになるというハッピーエンドに少なからず驚き、同時に幸福な気持ちになった。「普通の男」は何もかもを捨ててわけのわからない人魚の世界になんか行かない、人魚が人間の世界にいられないなら恋は終わってしまうのだろう、私は「自然の成り行き」がそういうものであるとみなして映画をみていたことに気づいた。逆にいえば、制作者は観客のこうしたジェンダーバイアスをうまく利用したわけだ。

ふだん私たちは人魚と出会って恋に落ちたりしないから、人間であることを失うという心配まではしなくていいが、たとえばパートナーが遠くへ転勤になってしまうなどということは普通にある。a.仕事を捨ててついて行くか、b.転勤をあきらめてもらうか（失職のリスクがある）、c.それとも離れて暮らすかの選択を迫られる。

現代の日本において a の選択肢を選ぶのは圧倒的に女性側に多い。そこには様々な理由があるが、そのそれぞれが男女共同参画を阻害する要因そのものでもある*。

スプラッシュがファンタジーによって観客のジェンダーバイアスを抉り出したように、本苦情処理制度もまた私たちがふだん見過ごしてしまいがちな男女共同参画阻害要因を白日の下に晒す効能を有している。でも苦情申出を受けた私たちが思考の便宜のための枠にはまって鈍感でいるならば制度は空回りしてしまう。そうならないよういつも頭をやわらかく、アンテナを立てていなければならないと思う。

* 「パートナーの転職が原因の離職」を男女別に比較するデータそのものは見当たらないが、女性のみを対象にした離職理由の調査で「夫の勤務地・転勤の問題で継続困難」と回答した正社員女性が 9.7%いることがわかっている（平成 23 年版「働く女性の実情」・厚生労働省）。

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。