

令和2年度

埼玉県男女共同参画苦情処理年次報告書

(令和2年4月～令和3年3月)

埼玉県男女共同参画苦情処理委員

目 次

I	名簿	1
II	令和2年度申出内容・処理状況等一覧	1
III	所見	2
IV	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 名 簿

◇苦情処理委員

- 井上 匡子 神奈川県 教授
- 前園 進也 弁護士
- 柴崎 薫 弁護士

◇専門員

- 森本 恭代 大学非常勤講師
- 近藤 里沙 弁護士
- 小池 清仁 弁護士

II 令和2年度 申出内容・処理状況等一覧

○申出・処理状況

【令和3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
令和2年度申出	0	1	1
取扱件数（計）	0	1	1
令和2年度終了	0	0	0
継続中	0	1	1

○概要【人権施策 1件】

申 出 内 容	処 理 状 況
○ セクシャル・ハラスメント及び パワー・ハラスメント (令3.2.17受付)	・現在、調査中

Ⅲ 所見

新型コロナ禍と構造的差別

井上 匡子

2020年度は、新型コロナ禍とともに記憶される年となりました。新型コロナという病原菌は、人類全体に均しく降りかかる災厄ですが、その効果・影響は、人種・階層、そしてジェンダーにより大きく異なりました。象徴的なのは、自殺者の男女差・数の変化です。

厚生労働省自殺対策推進室の発表によると、令和2年の自殺者数は21,081人となり、対前年比912人(約4.5%)増加しました。これを男女別にみると、男性は11年連続の減少、女性は2年ぶりの増加でした。2009年のリーマンショック以降減少傾向にあった自殺者の数を、女性の自殺者の増加が、減少傾向を跳ね返してしまう形となりました。また、自殺者に関しては、前年と比較して、経済・生活問題が最も大きく減少する一方で健康問題が大幅に増加するなど、明らかな変化もみられています。

もっとも、自殺者の実数がもともと男性のほうが多いこと、自殺・自死の多くは多様かつ複合的な原因及び背景を有しており、様々な要因が連鎖する中で起きていることを考えると、この変化をコロナの影響と断ずるには、追加の分析が必要かもしれません。しかし、ステイホームという標語に象徴されるコロナ禍での一連の対策の展開は、学校の休校も含めて、おしなべて家庭や家族に大きく負荷をかけるものであることは間違いありません。

そのような中で、従来から存在したジェンダー構造や、それに基づく差別構造が、顕かになりつつあります。コロナ禍で、その労働条件の劣悪さとともに、すっかり人口に膾炙^{かいしや}した感のある「エッセンシャル・ワーカー」という言葉。そして、多くの女性たちがエッセンシャル・ワーカーとして、劣悪な条件で働いていること、そして同時に、保育や介護というケア労働が、個人のニーズを満たすものであるだけでなく、社会にとって不可欠のエッセンシャルであることも、明らかになりました。

しかし、そもそも、社会の運営に不可欠であるから「エッセンシャル(本質的、

不可欠の)」であるのにも関わらず、どうしてケア労働は労働条件が劣悪であり続けるのでしょうか、また、どうしてケア労働の現場には女性が多いのか。これらの問題を考えるにはジェンダー構造に基づく構造的差別の観点から、考察することが大切です。紙幅の関係から十分な解説を展開することはできませんが、構造的差別には、以下の特徴があります。①合理化・正当化されやすいこと。②社会的に取り組むべき課題でありながら、個人の問題とされてしまうこと。③差別する側は多くの場合無意識であるのに対し、差別される側が告発する際には、大きな負担を強いること。

この特徴が如実に表れたのが、2018年に明らかになった東京医大など私立医科大学の女性・多浪受験生への点数操作による差別でした。公平・平等が特に強く要請される入学試験に、かくも明確な性差別が行われていたことには大変驚かされました。しかしそれ以上に驚いたのは、多くの人がこの点数操作に対して理解を示したことです。東京医大は、「女性は大学卒業後に出産や子育てで、医師現場を離れるケースが多い。医師不足を解消するための暗黙の了解だった」と説明しました。この説明に対して、当初、医療関係者や大学関係者だけではなく、多くの人から、理解を示すコメントが寄せられました。この説明を聞いて、なんとなく「もったもだ」と感じた方が多かったのではないのでしょうか。

これは、ジェンダー構造に基づく構造的差別が合理化・正当化の好例(?!)です。出産や育児に関わる課題は、社会的課題として、例えば働き方を工夫するなどにより解決すべき問題であり、個々の女性受験者の点数操作という形で、解決して良い問題では決してありません。

実は、このように合理化され正当化されてしまう構造的差別は、私達の周りにたくさんあります。差別に気づき、正しく問題を把握し、課題の解決策を考えるためには、ジェンダーの視点が必要です。

男女共同参画苦情申立制度が、コロナ禍の困難の中で顕在化してきたジェンダー構造差別を、発見し告発しうる手段の一つとなることを祈念すると同時に、調査に携わる一員として、個々の苦情の背後にある構造的差別を発見するために「ジェンダーの視点」を持たなくてははいけないと身を引き締めたいと思います。

男女共同参画社会における「男女」とは

前 園 進 也

埼玉県男女共同参画推進条例（以下「本条例」とします。）第7条第1項には、「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。」と定められています。ここでひとつの疑問が生じます。「女性」とは、一体誰を指しているのでしょうか。

本条例第2条には、本条例の用語について定義規定があります。しかし、そこには、「女性」の意義については何の説明もありません。なぜ「女性」の意義が書かれていないのでしょうか。それは、女性とは何か、男性とは何かについて、あまりにも自明なことなので、わざわざ説明する必要がないと考えているからでしょう。このような考えに基づいているのは、本条例だけではありません。法律でも同じことです。無数にある日本の法律の中で、女性や男性の意義について規定しているものはないと言われています。

しかし、男女の区別は、本当に自明なものなのでしょうか。この疑問を私たちに突きつけるのは、性的少数者を意味する LGBT における T、すなわち、トランスジェンダーの存在です。

ご存知ない方のために、簡単にトランスジェンダーとは何かについて、簡単に説明します。トランスジェンダーとは、自分の身体的な性別（正確には、生まれたときに医師によって割り当てられた性別）が女性（または男性）であることを認識しつつも、自分は男性（または女性）であるとして、男性（または女性）として生きている人たちのことをいいます。

この世の中には、トランスジェンダーのように、身体的な性別と、本人が認識している性別が一致していない人が少なからず存在します。なお、本人が認識している性別のことを「性自認」または「性同一性」といい、一般的には前者の方がよく使われる言葉です。

では、身体的な性別は男性であるものの、本人が女性だと考えている人は、女性なのでしょうか。それとも男性なのでしょうか。原則として、「性自認」、つまり、

本人が認識している性別で捉えるのが、日本だけではなく世界的な流れです。したがって、先ほどの問いに対する答えは、「女性」ということになります。

もちろん、「性自認」を尊重する考え方・捉え方について、すんなり納得できる方は多くないかもしれません。私を含む多くの方は、身体的な性別と自分が認識している性別が一致していますので、一致していない状態を実感することは難しいでしょう。

しかし、少なくとも、行政機関においては、男女の区別は自明であり、今までのように身体的な性別に従って扱うということが許されない時代になってきていることは間違いないでしょう。

トランスジェンダーの県民等からの苦情処理の申し出は、まだなされたことはないと思います。しかし、今後はあるかもしれません。もし申し出があったときに、スムーズに苦情処理にあたるように、私たち埼玉県男女共同参画苦情処理委員も世の中の動きに対してアンテナをはり、知識をアップデートしていく必要があります。

市民意識の変化による男女共同参画苦情処理の機関の意義

柴 崎 薫

1 はじめに

男女共同参画苦情処理委員を務めております，柴崎薫と申します。普段は弁護士として，家庭内DVの方などの法律相談にあたっております。本委員に就任することにより，個別事件というミニマムな視点でなく，広い視野で男女共同に関する問題に取り組むことができ，本機関の意義をひしひしと感じております。

2 日本での男女平等の遅れ

本機関は，男女共同参画の推進に関する県の施策等の苦情や配偶者・パートナーからの暴力，セクシュアルハラスメント等により人権侵害された事案について，申し出がなされた場合に調査を行い，必要があると認める場合に，県の機関や関係者に対し助言，意見表明，勧告等を行うものです。

人権侵害に関する申出は，ここ数年0件か1件が続いていますが，もっとも，これは対象となる暴力やセクシュアルハラスメントが減少しているわけではありません。

実際に，私の仕事では，家庭内DVや企業内セクハラなどの法律相談が絶えずきております。また，2021年3月，世界経済フォーラム（WEF）が国別に男女格差を数値化した「ジェンダーギャップ指数2021」では，日本は調査対象である156か国の内120位と低い水準であることが判明しました。また，2021年5月初旬に発表された共同通信の世論調査でも，日本は男女平等を実現しているという回答は3%にとどまり，あまり実現していない46%，実現していない17%と，否定的回答が合計64%に及びました。ここで主に不平等だと挙げられた分野は，「政治の場」と「社会通念やしきたり」でした。

これらの調査は日本全国の調査結果ですが，状況は埼玉県も同様でしょう。つまり，本機関の処理対象となる問題はなくなっていない。

3 市民意識の変化

悲観的な状況を挙げましたが、現在ではこれらの問題への市民の意識が高まり、SNS等で是正を求めるよう声を上げられるようになりました。この市民の声により、女性蔑視の発言をした政治家が、現職を退任させられる場面をたびたび見聞きするようになりました。今まで嫌だと感じていながら、耐えていたことに異議を唱えられることは大変喜ばしいことだと思います。

また、さいたま市では昨年から本年にかけて「女性の知恵で社会をデザインする講座」が開かれ、私も参加してきました。その講座内では、参加者各々が主に男女平等に関して改善した方が良いと考える事象を分析し、意見交換をしていました。市議会議員も参加されており、近いうちにこれらの成果が政治に活かされることと思います。

さらに近年では、性別を男女という旧態依然としたものに分けずに、LGBTQの方々への差別解消にまで市民の意識改革は進んでいます。

4 本機関の存在意義

本機関への申し出は文書で行い、その後は委員らと直接会って対話をして、文書にし切れなかった点もご説明いただきます。これはSNSの手段がない方でも申し出ができ、かつ、申し出の内容が正確に把握されるため、依然として有意義な手段です。

県民の皆様には本機関が周知されて、よりよい環境の整備に努めたいと考えております。

IV 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。