

平成29年度

埼玉県男女共同参画苦情処理年次報告書

(平成29年4月～平成30年3月)

埼玉県男女共同参画苦情処理委員

はじめに

平成11年6月23日に男女共同参画社会基本法が施行され、男女共同参画社会の実現を目指すことになりました。これを受けて、埼玉県では平成12年4月1日に埼玉県男女共同参画推進条例が施行され、この条例を有名無実化しないために本男女共同参画苦情処理の制度も発足しました。

発足から約20年。男女共同参画社会実現のための取組みが功を奏し、企業や公務員の女性採用数も増え、管理職として活躍する女性も増えました。また、共働き世帯と非共働き世帯（男性雇用者と無業の妻から成る世帯）の比率は平成12年当時ほぼ同数であったものが、景気悪化の事情も加わり、平成28年には前者が後者の倍近くに増加しました（「平成29年版男女共同参画白書」75頁参照）。夫は外で働き妻は家庭を守るべきという国民の意識も薄れてきています。目指してきた男女共同参画社会が一見実現しつつあるように思えるかもしれませんが。

しかしながら、これは表面的なものに過ぎません。実情は男女の不平等な取り扱いが残存しているのが事実です。例えば、家事・育児関連について、依然としてそのほとんどを女性が行い、男性は女性の約5分の1よりも少ない時間しか行っていません（「平成28年社会生活基本調査（総務省）」より）。この他にも不平等な制度は多く残存しています。これらの不平等な制度に対して問題意識を持ち苦情を申し出るとは、社会を改善する重要な一歩です。私共はこれらの苦情に真摯に耳を傾け、真正面から取り組まなくてはなりません。

平成29年度に当苦情処理委員が扱った苦情も、既存の制度の不平等さを訴えた重要なものでした。この苦情を一過性のものにしらないために、当委員で報告書に記載したとおりの対応をいたしました。

本報告書は、平成29年4月から平成30年3月までの男女共同参画苦情処理委員の受付内容・処理状況等をまとめたものです。多くの皆様に本苦情処理制度へのご理解をいただき、男女共同参画社会の実現に対する意識を共有していただければ幸いです。

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29年6月29日、7月28日

目 次

I	平成29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	8
2	埼玉県男女共同参画推進条例施行規則	12

I 平成29年度 申出内容・処理状況一覧

○申出・処理状況

【平成30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	1	0	0
平成29年度申出	0	0	0
取扱件数（計）	1	0	0
平成29年度終了	1	0	1
継続中	0	0	0

○概要【県施策 1件】

申 出 内 容	処 理 状 況
<p>○ 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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児短時間勤務制度を利用しやすくするため、マニュアルの作成及びその入手環境の整備、相談窓口の設置、管理職への十分な研修の実施などを、県教育委員会から市町村教育委員会へ指導・監督を行うよう助言。

II 所見

2つの注目すること

—裁判と埼玉県—

神尾 真知子

昨年秋、東証1部上場の会社の社長さん（男性）が、夫婦別姓を認めないのは、憲法に反するとして国に損害賠償を求める裁判を起こすことが報道されました。最高裁判所は、2015年の判決で法律婚において夫又は妻の氏を強制し、夫婦別姓の選択を認めない民法750条の規定を合憲としました。

もしかしたらと最高裁判所に期待していましたが、判決が出たときには本当にかっかりしました。救いは、女性判事3人を含む5人の裁判官が違憲と判断したことです。岡部喜代子裁判官は、姓の変更でアイデンティティを失ったような喪失感を持つが、その支障、負担はほぼ妻に生じており、女性の社会的、経済的な立場の弱さなど様々な要因がもたらすもので、妻の意思に基づくものであるとしても、意思決定過程に現実の不平等と力関係が作用しているとし、夫婦別姓選択制を認めない民法750条を、個人の尊厳と両性の本質的平等に照らして合理性を欠き、国会の立法裁量の範囲を超える状況に至っており、憲法24条に違反するとしました。この意見に桜井龍子裁判官（当時）及び鬼丸かおる裁判官も同調しました。

最高裁判決が民法750条を合憲とした以上、国会が動くことは期待できないでしょうし、これで夫婦別姓選択制実現の道は閉ざされたと思っていましたところ、今回の提訴です。それも男性が提訴したのです。

社長さんは、結婚するときに、妻の「姓を変えたくない」という希望をいれて、自分が姓を変えたところ、保有株式の名義書換に多額の費用がかかったり、旧姓と戸籍名を併用することで様々なトラブルに巻き込まれたりして、疑問を持つに至りました。

今回の裁判では、戸籍法に着目し、日本人と外国人との結婚では同姓か別姓かを選べるのに対し、日本人同士の結婚では別姓を選択できないのは「法の下での平等」を定めた憲法に反すると主張するようです。これまでにない、新たな視点での主張ですので、裁判所がどのように判断するのか注目したいと思います。

今年度で男女共同参画苦情処理委員の任期を満了します。在任中にいくつかの事案を担当し、また他の委員が担当した事案について意見を述べる機会がありました。地方自治体として初めて男女共同参画条例を制定した埼玉県。その埼玉県で、男女共同参画苦情処理委員をつとめることができたことは光栄に思います。

これからも地方自治体の男女共同参画の取組みのパイオニアとして、埼玉県の活躍に注目していきたいと思えます。

男女共同参画と子育て

黒田典子

私は、今年度は、前年度からの引き継ぎで、1件の苦情の申出の処理に関わらせて頂きました。調査等にご協力頂きました関係各所の皆様方には、この場をお借りして、大変、感謝申し上げます。お申出人の方は、育児短時間勤務制度を利用しづらい状況を述べていらっしやいました。せっかく制度があっても、周知や運用に問題があるのでは勿体ないですので、ご多忙の中、お申し出いただき、ありがたいと思います。

さて、前述の育児短時間勤務制度など、以前に比べ、子育てと仕事の両立を支援する制度が整ってきつつあります。

最近では、平成29年10月1日から育休が、最長2年までと改正された「改正育児・介護休業法」が施行されるようになりました。ご承知のとおり、育休は、女性も男性も取得することが認められています。もともと、育休期間は、原則1年となっており、保育所に空きがなく、子どもの預け先が見つからない場合は、最長6ヶ月間まで延長できることになっていたのですが、保育園不足への対応などを理由として、最長2年へ延長されたようです。

確かに、保育園不足への対応や子どもと親との間の愛着形成に資する、家庭と仕事のバランスについて選択肢が増えること等、良いことと思われませんが、他方、職場の負担が大きいとか、時代の変化について行けなくなる恐れとか仕事のスキルに遅れを取る、実際に育休を取るのは母親が多いので、子育ては母親がするものという固定観念を余計に植え付けることになり、かえって女性の社会進出を妨げるのではないかという考えがあるなど多様ようです。

個人的には、小さい子どもの内は、病気にかかることも多く、お世話も必要ですし、かわいい盛りの我が子と長時間離れてフルタイムでバリバリ働くのは苦痛ですし、仕事とは別の「子育ての世界」を経験することで視野が広がり、親自身を成長させてくれるものですので、労働時間を短縮して、子育てとの両立を図っていけるような制度や支援がもっと充実したらいいのにと期待しております。

弁護士会の会議でも、「子どもが小さいので、お先に失礼します。」と早退するのは、普通に、女性も男性もいらっしゃいます。以前は、子育て期の弁護士は、女性の場合、そもそも会議に出て来られず、男性は夜遅くまで会議に残っていたことに思いを致しますと、仕事を無理せず、子育てを大切にする1人1人の小さな行動や周りの支援の積み重ねが、男女共同参画の原動力になると思います。

ところで、弁護士会の会議は、いつも長くなる傾向があり、もっと短かくできないものかと思う時もありますが、日本の労働生産性は、OECD主要7カ国のうち最下位ですので、効率的に短時間で成果を上げられる労働形態への変革が、喫緊の課題です。

昨今、メディアにおいて「働き方革命」が取り上げられていますが、働き方革命により労働生産性をあげ、子育て支援をすることは、忙しい子育て期の女性の社会参画につながると思います。

「生きやすさ」「生きづらさ」

佐藤 智 宏

女性であるか男性であるかで「生きやすさ」「生きづらさ」というものは随分と違うのではないかと思う。どちらが絶対的にどうというのではなく、場面場面で。

私は八歳の息子をもつ父親だが、「普通はお母さんが行く」場所へ行くと居心地の悪さのようなものを感じてしまう。息子が赤ちゃんだったころ集団予防接種に連れて行ったことがあるが、周りはお母さんと赤ちゃんのペアばかり。こちらは赤ちゃんと一緒にいるもののヒゲ面のおじさん。間違っ女性専用車両に乗ってしまった男のようだった。平日の授業参観とか平日の午前中の小児科なども同じようなところがある。

女性はどうだろう。正直に言うと、雇用差別のようなあからさまなものは別にして、どんな場面で女性が「生きにくさ」を感じるのか、自力で気づいたことがほとんどない。ある時、妻とテレビを見ていると、大雪で大学入試センター試験に遅刻してしまいそうな受験生のニュースをやっていた。妻がそれを見ながら「試験日に生理の子もいるよね。力が発揮できなくてかわいそうじゃない」と言った。私は、同レベルの試験問題を複数作るのも大変だろうし、そもそも試験というのは一発勝負なのだし、男だってインフルエンザになったりするし・・・などと思ったりしたが、なるほどそういうこともあるのかと認めざるを得なかった。何の疑いもなく「当たり前」とか「普通」と考えていることの中に実は女性の「生きづらさ」がある（かもしれない）ということだ。

では一週間は？一日八時間、週に五日働いて二日休むというペースは？はたして男女ともに最高のパフォーマンスを発揮できる習慣といえるのだろうか。あらゆることを疑う必要があるのではないか？誤解をおそれずに言えば、現代の最大の問題は男女「差別」ではなく、善意の無自覚なのではないか？

日本は、2017年度のジェンダーギャップ指数で144カ国中114位だった。政治参画は123位で経済参画は114位。つまり、公的な意思決定はほとんど男性が行っているということになる。女性の「生きづらさ」に気付くのが難しい男性がシステムの

構築を担っているのだから変化は期待できない。そういう中で本苦情処理制度は大きなポテンシャルを持っていると思う。

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け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。

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。

