

令和3年度

埼玉県男女共同参画苦情処理年次報告書

(令和3年4月～令和4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3年度申出内容・処理状況等一覧	1
III	所見	2
V	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3年度 申出内容・処理状況等一覧

○申出・処理状況

【令和4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	1	1
令和3年度申出	0	1	1
取扱件数（計）	0	2	2
令和3年度終了	0	1	1
継続中	0	1	1

○概要【人権施策 2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・ハラスメントについて (令3. 2. 17受付)	・ 申出人より取下げ
○ マタニティ・ハラスメントにつ いて (令3. 8. 27受付)	・ 調査中

Ⅲ 所見

男女共同参画苦情処理委員を振り返って

井上 匡子

男女共同参画審議会委員(平成20年度～24年度)に続き、2期4年の間、本委員会の苦情処理委員を務めさせていただきました。申し立ての検討や、委員の皆様や事務局の皆様との協議や議論の中から、様々なことを学ばせていただきました。ありがとうございます。

この四年間本制度の利用は、残念ながらおしなべて低調でした。以前の所見(平成30年度)で書きましたように、この苦情申立制度には、大きく2つの意義があります。第一は、紛争処理手続、とりわけ行政ADR(Alternative Dispute Resolution 代替的紛争処理手続)手続としての意義です。そして第二は、市民が、男女共同参画推進施策や推進そのものに参画するためのツールとしての意義です。男女共同参画社会の実現は、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)からするなら、本制度はとても大切なツールの1つです。今後は、紛争や葛藤の解決のためだけではなく、市民が主体的に男女共同参画社会を作り上げていくためにも、本制度が積極的に活用されることを願っています。

さて、自治体の男女共同参画推進施策は、現在大きな曲がり角を迎えています。男女共同参画社会基本法制定当時には見られたジェンダーという概念それ自体へのアレルギーのようなものは、SDGsの推進の号令の影響もあり、ほとんど影を潜める一方で、良い意味でも悪い意味でも施策がルーティン化しているように感じます。その意味で、男女共同参画施策は順調に進められているように見えます。

しかしながら、世界経済フォーラム(WEF)が毎年公表している『ジェンダーギャップ指数』は、2021年には156カ国中120位と、依然として低レベルに留まっています。G7では当然最下位、OECD加盟38カ国の中ではトルコに続き下から二番目です。男女共同参画社会推進施策が十分な成果を上げているとは言えません。日本の順位を下げている主たる要因は、政治分野・経済分野でのジェンダー平等の遅れ、特に指導的立場にある女性の少なさです。また、比較的順位の良い教育分野で

も、理系の大学院への進学率の低さが課題となっています。

もちろん、これらの課題に関して、様々な施策は展開されています。日本以外の国々がそれまでとは異なる施策、例えばクォーター制などの思い切った施策を展開しているなかで、これまで施策をルーティンのように繰り返すだけでは、事態は変わらないということは明らかです。以前よりジェンダー平等先進国と言われてきた国々だけではなく、日本と並んで下位に位置していたお隣の韓国が、2021年には102位と大きく躍進し、日本は大きく水をあけられた形になっています。施策の転換が必要ということです。

また、自治体の男女共同参画施策には、別の新しい波も押し寄せています。性の多様性やダイバシティ推進を施策の中に取り入れようという動きです。代表的なものとしては、同性パートナーシップ制度の導入を上げることができます。これは、性的指向の違いに関わらず、誰もが安心して日々暮らせることを目指した制度、マイノリティがマジョリティと同様に円滑な社会生活を送るために必要な制度です。これら新しい施策は、ジェンダー概念や、性に関する内容の豊富化により、そしてなにより当事者の努力により、それまでは社会課題としては捉えられてこなかった課題に取り組むことが可能になってきています。人々の生活に深く関わりのある自治体施策は、これらの新しい課題に、積極的にとりくんでいく必要があります。いくつかの自治体では、すでに性の多様性とダイバシティや社会的包摂の観点から、計画を改定しています。

しかし一方で、これら新しい課題や施策が、これまでの男女の平等・均等に関する課題や施策に取って代わるかのような誤解が見られることもあります。性の多様性を目指す施策は、それ以前のジェンダー課題への取り組みを不要にするものではありません。むしろ、この2つが両輪として機能することにより、ジェンダー平等が推進されるのです。そのためには多様性理念とともに、社会的包摂という理念が重要です。これらの点を整理した上で、施策の評価や立案をすべきです。そしてそれは、苦情処理制度の運用に関しても同様です。今後の埼玉県における施策の展開を心から期待しています。

この4年間、特に後半の2年間は新型コロナウイルス感染症の時期と重なり、事務局の皆様には大変なご苦勞をされたと思います。別して、感謝します。ありがとうございました。

職場におけるセクシャル・ハラスメント

前 園 進 也

令和3（2021）年度に、私が埼玉県男女共同参画苦情処理委員として調査に関与したケースに、職場でのハラスメントに関するものがありました。そこで、職場におけるハラスメント、その中でも特にセクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」とします。）の問題について、苦情処理委員として所見を述べます。

セクハラという言葉が新語・流行語大賞の新語部門で金賞を受賞したのは、平成元（1989）年ですので、すでに30年以上も前のことです。今では、日常用語として定着した感のある言葉になりました。

セクハラという言葉が日常用語といえるほどありふれたものになった理由の一つは、セクハラがいまだに日本社会に広く、かつ、根強く残っているからでしょう。そのことは、さまざまなデータによって裏付けられています。例えば、厚生労働省は、令和元（2019）年における、都道府県労働局への相談の件数のうち、最も多いのはセクハラについての相談であると発表しています。

セクハラという言葉が多くの人に使われるようになってよかった点は、セクハラ被害に遭った人が、その被害を訴えやすくなったことが挙げられます。他方、セクハラという言葉は、性的なことに関する不快感を示す言葉として、気軽に使われるようにもなっています。このことで、セクハラについての共通認識、共通理解が持ちにくくなるという弊害もあると思われれます。

そこで、職場におけるセクハラというものは、どういうものであるかを簡単に振り返ってみたいと思います。男女雇用機会均等法11条は、セクハラという言葉自体は使っていませんが、職場におけるセクハラについて、①職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けること（対価的セクハラ）、②当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること（環境型セクハラ）と定めています。

この定義からもわかるように、セクハラは、個人の性的な自己決定を侵害するだけでなく、働きやすい職場環境で働く労働者の権利も侵害します。

埼玉県民や、埼玉県の職場で働く労働者が、職場においてセクハラ被害に遭うことは、残念ながら、決してないとはいえません。もしセクハラ被害に遭ってしまった場合には、対応手段の一つとして、埼玉県男女共同参画推進条例13条に基づく苦情等の申し出についても検討してください。セクハラ被害があった旨の苦情等の申し出があった場合、埼玉県男女共同参画苦情処理委員及び同専門員（研究者や弁護士などの有識者で構成されています。）が、セクハラ被害についての調査を行います。調査の結果、セクハラ被害があったと認められた場合には、加害者や雇用主などに対して、助言や是正の要望などをすることができます。裁判所のような強制力はありませんが、費用負担なしに利用できるという利点もあります。セクハラ被害に遭った場合には、遠慮なく活用していただけることを願っています。

セクシャル・ハラスメント防止対策の構築の薦め

柴 崎 薫

1 はじめに

昨年に引き続き男女共同参画苦情処理委員を務めております、弁護士柴崎薫と申します。社会ではパワー・ハラスメント防止への注目が集まっていますので、今回はハラスメントの一つのセクシャル・ハラスメントについて書かせていただきます。

2 パワー・ハラスメント防止義務への注目の高まり

ハラスメントと言っても、パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど様々あります。このうち、パワー・ハラスメントについては、2022年4月から改正労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）により、従前の大企業に加えて、中小企業にも防止義務が課せられました。そのため、現在、書店には同法の解説本が多く並べられ、企業も研修など積極的に対策を講じています。

このパワハラ防止法は、毎年のように精神障害で労災認定をされる労働者が増加し、その一因にパワー・ハラスメントが挙げられていた状況を鑑みて、策定されたものです。働き方改革の一環として、職場の環境改善を行うものであり、弁護士としてもとても望ましく思います。

3 セクシャル・ハラスメント防止対策の遅れ

実は、セクシャル・ハラスメントに関しては、パワハラ防止法より前の平成19年に男女雇用機会均等法で防止義務が課せられています。しかしながら、パワー・ハラスメントに比べて注目度が低いようです。そのため、未だこの防止対策を構築していない企業も多いでしょう。被害者はセンシティブな内容を第三者へ相談し難く、また、職場の空気をよんで我慢しようと考えてしまうことがあります。そこで、まずは企業が率先して防止対策を構築するよう、男女雇用機会均等法では、パワハラ防止法と同じ次の4つの指針が示されています。

- (1)事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- (2)相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3)職場におけるセクシャル・ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4)(1)～(3)までの措置と併せて講ずべき措置

ハラスメントをする人は無意識であることが多いですが、だからといって、その言動が正当化されるものではありません。そこで、周囲が本人に気付かせ、ハラスメント防止対策を講ずることが有効です。厚生労働省のホームページには、どのような言動がセクシャル・ハラスメントに該当するか、詳細な記載がなされています。私も読みましたが、改めて日頃の自分の言動を見つめ直す良い契機になりました。

4 セクシャル・ハラスメント防止対策も構築することの提案

経済的成長を目指す企業にとって、ハラスメント防止対策を講ずることはその目標と相反するものではありません。ハラスメント防止対策を放置しておくことにより、従業員から損害賠償請求をされると、企業価値を下げることになりかねません。

今まで防止義務の構築をしていなかった企業にとっては、防止対策を講じる良い機会です。ぜひ企業の方々には、パワー・ハラスメントと同時にセクシャル・ハラスメントの防止対策も講じることをお勧め致します。これにより、職場の環境改善とともに、成長発展がなされると期待しています。

以上

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。