

自治体における男女平等オンブズパーソンの意義と課題

——先行自治体を例に——

大西 祥世

This article is to overview the recently established ombudsperson system for protecting and promoting gender-equal society by the local governments, such as Hokkaido Prefecture, Saitama Prefecture, Tottori Prefecture, Kawasaki City and Yokohama City.

This system deals with the complaints of victims against gender discrimination, providing counseling services for them and for the related parties and, in tern, giving advices to local governments.

In chapter 1, the proposal of the Council for Gender Equality at Prime Minister's Office is discussed. In chapters 2 and 3, details of the new try of those governments are explored. These include eliminating gender discrimination, promoting gender equality in local level and re-establishing ombudsperson systems. In final chapter 4, I summarize my exploration and present my some conclusions. In my evaluation, these challenges can be looked at progressive and effective way for the achievement of their goal.

キーワード：男女平等、オンブズパーソン、苦情処理、自治体、男女共同参画

はじめに

本稿では、2000年10月以降、各地の自治体に設置されている男女平等に関するオンブズパーソン¹や苦情処理機関（以下、「オンブズパーソン制度」という）について、設置の条例、施行規則及び要綱、年次報告書等を比較、検討して、その意義と課題を明らかにしたい。

そこで、2002年8月末までに活動の実績が公表されている北海道、埼玉県、鳥取県の制度を研究の対象とする。あわせて、設置の経緯が異なる川崎市ならびにオンブズパーソン制度に類似する相談機関を設置している横浜市の制度についても紹介し、これらの5つの都道府県、政令市について検討する。なお、茨城県、石川県及び一般市の埼玉県桶川市、神奈川県横須賀市、特別区の東京都目黒区は、すでに同種の制度を発足させている²が、活動の実績が明らかにされていないので、ここでは扱わない。いずれ活動報告書が公表された後に、検討したい。

1. 男女共同参画会議における苦情処理機関設置の意見

(1) 背景

日本では、以前より、女性運動の活動家たちが北欧等のオンブズパーソンや欧米の国内人権機関の制度を視察し、こうした制度の有用性を紹介してきた。オンブズパーソンは、「護民官」や「代理人」と呼ばれ、行政に関する苦情を広く受け付け、事案の解決を行うとともに、そこで見えてきた行政課題について政府に提言するものである。これが、行政苦情だけではなく、ジェンダーや人種などに起因した差別による社会問題を解決する制度に発展し、さまざまな国で設置された。日本においては、むしろ後者の役割が強調されて、紹介された。これらの活動により、NGOを中心に、オンブズパーソンが、人権侵害事案の解決や男女平等の推進に効果的で、女性市民が利用しやすい、安価、簡易、迅速に問題を解決するADR（裁判外紛争処理制度）であることが広く認識されていた。こうした流れを受けて、国及び自治体が女性・男女共同参画行政に関する行動計画を策定する際に、市民の代表やNGO出身の有識者からは、制度の導入を検討するようにとの意見がたびたび表明されていた。

しかし、日本にはオンブズパーソンに類似する制度がなく、政府は、自らの施策に対する市民からの苦情や不満に対しては、それを所掌事務として分担して執行した官庁自らが行政不服申立の制度で対応することを基本としていた。そこでトラブルが解決できなければ、行政訴訟として裁判所の判断を待つことになる。私人間におけるトラブルの事案は、民事訴訟として裁判所の判断を待つことになる。そのために、国は、オンブズパーソン制度の導入には長年消極的であった。法制度上、同制度を行政から独立した第三者機関として設置することが困難であるとする見解も強かった³。

こうした市民意見と行政見解のギャップを埋めて、女性・男女共同参画行政におけるオンブズパーソン制度を実際に設計する突破口になったのが、男女共同参画社会基本法の制定である。

1996年12月に策定された総理府（当時）の「男女共同参画2000年プラン」には、「男女平等に係わる問題の解決に当たるオンブズパーソンについて、諸外国における活動実態、関連法制、我が国への導入可能性等に関する調査研究を行う」ことが盛り込まれていた。そして、1997年には、総理府委託調査「男女共同参画に関する諸外国の基本法制等に関する調査研究」が実施され、諸外国のオンブズパーソンや人権委員会についての調査も実施された⁴。

一方、男女共同参画社会基本法の制定過程では、パブリックコメントで募集した市民意見の中で、オンブズパーソンの設置を求める意見が多かった。結局、この世論が政府を動かし、同法17条として、「国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。」という規定がおかれた。すなわち、国は、行政に関する苦情は行政相談委員会を中心とした行政相談制度で対応し、性別を起因とする人権侵害には人権擁護委員会を中心とした人権擁護制度で対応することを予定した⁵。この法案を審議した参議院総務委員会では、内閣提出法案よりもオンブズパーソンの構成、機能をさらに強化しようとして、附帯決議で、「苦情の処理及び人権が侵害された場合における被害者救済のための措置については、オンブズパーソンの機能を含めて検討し、苦情処理及び被害者救済の実効性を確保できる制度とすること」とした⁶。なお、自治体の行政に関する苦情については、同法17条に含まれていない⁷ので、各々の自治体が「区域の特

性に応じた施策」(同法9条)として、苦情処理機関を設置し、対応することとされた。

同法の成立を受けて2000年12月に閣議決定された「男女共同参画基本計画」では、以上のような経緯に沿って、「行政相談委員を含む行政相談制度、人権擁護委員を含む人権擁護機関等既存の制度の積極的な活用により、その機能の充実を図ること。また、諸外国における苦情の処理等の取組の現状を把握すること、更にはこうした取組をふまえて、必要に応じて我が国の実状に応じたオンブズパーソンの機能を果たす新しい体制について調査・研究を行うこと」が盛り込まれた。男女共同参画会議では、2001年4月に「苦情処理・監視専門調査会」を設置して、その調査検討にあたった。同専門調査会は、2002年4月に論点を整理して『男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関する論点整理』を公表し、市民から意見を公募し、同年10月に報告書『男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化について』を男女共同参画会議に報告した。これを受けて、男女共同参画会議は、同日直ちに、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、それを『男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化について』⁸として「意見」を具申した。

(2) 男女共同参画会議「意見」の内容

この「意見」は、男女共同参画の苦情処理についての国の男女共同参画会議の役割、行政相談委員の活用、人権擁護委員及び現在国会で審議されている「人権擁護法(案)」で設置が予定されている人権委員会制度との関連を中心に検討している。それとともに、自治体のオンブズパーソン制度や女性センターを中心とした相談窓口の機能についても調査、分析している。この部分は、まさに本稿の課題と重複することになるので少し詳しく見てみたい。

「意見」は、自治体の男女共同参画に関する苦情処理機関及び相談窓口について、①条例による男女共同参画に関する専門的な苦情処理機関を設置すべきこと、②全国のすべての市町村に、市民に身近な総合相談窓口を設置すること、その際には、女性センターが中核的な役割を果たすべきこと、③自治体の男女共同参画担当部局と女性センターを中心にして、地域内のさまざまな関係相談窓口との有機的な連携を強化すべきこと、④相談窓口対応者の能力向上のために、研修などに努力すべきこと、⑤地域における男女共同参画及びジェンダー意識の向上に努めるべきこと、⑥男女共同参画会議が、国及び自治体の苦情処理機関をモニターし、実績にかかわる情報を集約、分析して施策に関する意見に役立たせること、などを主張した。

また、「意見」は、自治体の男女共同参画に関する施策に関する苦情処理にあたる制度については、①男女共同参画に関する苦情や性差別にかかわる個々の事例において、人権侵害と施策の苦情が混在するのを自覚すること、②相談窓口としての女性センターを苦情の受付窓口としても活用すること、③苦情の処理については、自治体の男女共同参画担当を中心とした連携や調整により円滑に行うこと、④こうした機関及びその権限等について条例等で明確にすることにより、実効性を担保できるような苦情処理のしくみを構築することを期待している。

さらに、「意見」は、苦情処理にあたる機関においては、ア)苦情を申し立てることのできる窓口について国民への周知を徹底すること、イ)受付に際して、文書、電話、インターネット等多様な手段を活用できるよう配慮する等、国民が利用しやすい方法を講じること、ウ)迅速な解決を図るよう努めること、エ)受け付けた苦情が処理の途中段階で滞らないように最終段階まで責任を持って対応し、処理

結果について申立人に対する説明責任を果たすこと、オ) 苦情の適正な処理と国民の信頼性の確保に資するため、処理方針・手続を明確にすること、カ) 苦情の受付・処理状況に関する情報を収集・整理すること等により、苦情処理体制の充実を図ることが必要であると指摘している。これは、直接は国の苦情処理システムを扱う部分でなされた指摘であるが、問題は国も自治体も共通しており、自治体の苦情処理機関もこうした原則にそって苦情処理の手続を進めることが期待されている。

しかし、「意見」は、市民の要望が強かったオンブズパーソン制度の導入には消極的である。すなわち、「意見」によれば、苦情処理体制の充実に関しては、まずはこれまでの取組の推進方策を着実に実施していくことが必要であり、その後、その効果を見極めつつ必要があると認めるときは、国の実情に適した、オンブズパーソンの機能を果たす新しい体制について調査・研究を行うことが課題となるとされている。これは、現行制度による取組で是として、将来にその機能等を再検討するときにあわせて検討する際に現行制度では十分に機能していないと判断されるのであれば、日本の社会や政府機構に適合する形で、オンブズパーソンの新しいしくみの調査・研究が課題となる、というのである。すなわち、参議院の附帯決議で表明された新しいオンブズパーソン制度についての検討は先送りするという意味である。

一方で、「意見」は、性別に起因する人権侵害への取組について1997年に、法務省人権擁護局が所掌する「人権擁護推進審議会」が設置され、諸外国におけるオンブズパーソン制度や国内人権機関について調査し、新しい人権擁護機関である「人権委員会」の設置を検討したが、その答申⁹をふまえて2002年に政府によって「人権擁護法（案）」¹⁰が154回通常国会に提出されたことを指摘して、その帰趨を見守る姿勢を明らかにした。

「意見」としては、現在の人権擁護委員制度、将来に予定されている人権委員会制度が、男女共同参画の推進に向けて機能するように、委員の人選、研修などについていくつかの提言を行っているが、基本的には人権行政は法務省人権擁護局の所掌であり、内閣府に設置された男女共同参画局や男女共同参画会議は直接に事業を実施する権限を持たないこともあって、全体として消極的な指摘である。これを反映して、「意見」による自治体の人権保護システムの評価も具体的でなく、基本的には、都道府県単位で、自治体、国、関係機関などが連携を強化することを主張するにとどまっている。

自治体はこれまでも、地域の人権保護について、「自治」と「人権」をキーワードに、自治体固有の事務として独自の取組を進めてきた。国の人権行政もこうした取組を否定するのではなく、むしろ法務省人権擁護局サイドは、自治体の人権システムについて好意的で、先進的な制度を持つ自治体は、地方法務局などと十分に連絡を取りつつ地域特性に合わせた事業を展開するよう期待しているように思われる。「意見」でも、基本的には同じスタンスであるが、連絡について都道府県単位で男女共同参画担当部局が中心になるべきであると述べている。

(3) 意見によって加速される自治体の動き

最近、全国の自治体で、男女共同参画及び男女平等参画、男女平等に関する条例（以下、「男女共同参画条例」という）を制定することが一種の流行のように広がっており、2002年3月末までに、36都道府県、5政令市、60市町村で制定された（内閣府 2002b）。2002年度以降においても多くの自治体で制定され、または制定に向けて検討されている。

男女共同参画条例の制定が目的とするところは、自治体による男女平等・男女共同参画の推進、推進

体制の整備、地域における男女平等の推進という施策推進の根拠となる部分と、女性・男女共同参画行政に関する苦情（以下、「行政に関する苦情」という）や地域草の根で性差別や人権侵害（以下「私人間の事案」という）で苦しんでいる人々の救済や解決を支援するための制度の根拠となる部分がある。市民の要望の強い部分は後者である。この人権救済制度としては、行政から独立して運用される第三者機関としてのオンブズパーソンを設置すべきであるとする意見が多い。

自治体で、オンブズパーソン制度を設置しているところは、2002年8月末までに、北海道、茨城県、埼玉県、石川県、鳥取県、川崎市、埼玉県桶川市、神奈川県横須賀市、東京都目黒区の9自治体である¹⁾。実際にオンブズパーソン制度が最初に設置されたのは、埼玉県である。同県をはじめ、ほとんどの自治体でオンブズパーソン制度の設置が検討されたのは、男女共同参画条例を検討する過程であった。川崎市のみが、最初にオンブズパーソン制度の設置を検討し、それが全般的な男女共同参画条例の検討に拡大している。

こうしたオンブズパーソン制度では、いずれも、ジェンダーを起因とする差別や人権侵害の個別事案を解決することをめざしている。さらに、オンブズパーソンの意見表明権の制度などが活用されれば、職域、学校、家庭、地域における制度や慣行の改革が進んで男女共同参画が推進され、ジェンダーにとられない地域社会を実現することができる。これまで、自治体においても、国の苦情処理制度を模倣して、施策を実施した部局が苦情に対応して、副次的な効果として改革に役立たせるという「縦割り行政の苦情処理」の傾向が強かった。これに対して、オンブズパーソン制度の立ち上げは、いわば「横串の」苦情処理制度を導入するということである。

国の場合は、省庁制の壁が厚く、これがなかなか実現しそうにないが、自治体では、地域の規模が小さいので社会の実情が良く見えるし、問題を解決しようとする努力の成果や限界も良く見えるので、自治体に、安価、迅速、簡易、公正な苦情処理システムを作るべきであるという市民サイドの主張も理解されやすい。また、自治体は首長制であるから、首長や県政・市政の中核部分が市民の意見に理解を示して制度化を指示すると比較的容易に実現する可能性もある。これから検討する自治体の事例でも、北海道の堀知事、埼玉県の土屋知事と坂東副知事（当時）及び斎賀副知事（当時）、鳥取県の片山知事、川崎市の高橋市長（当時）、横浜市の高秀市長（当時）などの働きも大きかった。

これまで述べたように、国の男女共同参画会議においても、住民に身近な行政を担う自治体のこうした自主的で積極的な動きに対して、大きな期待を寄せている。そして、これまで、各地の自治体で制度化されてきたオンブズパーソン制度は、地域特性に応じて、その地域や市民が関連する事案に対応するため、解決に向けたきめ細かな相談、調整、支援を行うことができる。こうした先行自治体の制度は、いわば国の望むモデル事業のようなものであり、その詳細を紹介することは、これからオンブズパーソン制度の設置を検討している各地の自治体、そして、地域草の根に沈潜している多くの苦情や人権侵害を掘り起こして救済しようとしている国それ自身にとっても参考になると思われる。

2. 自治体の苦情処理、人権保護制度の現状

(1) オンブズパーソン制度の類型

ここでは、主として扱う権限によって類型化して分析する。比較した自治体のオンブズパーソン制度は【表】で紹介しているように、条例上次のように設置されている。

【表】 各自治体の男女平等オンブズパーソン制度の比較

	北海道	埼玉県	鳥取県	川崎市	横浜市
名称	北海道男女平等参画苦情処理委員	埼玉県男女共同参画苦情処理委員	鳥取県男女共同参画推進員	川崎市人権オンブズパーソン	横浜市男女共同参画相談センター
設置根拠	北海道男女平等参画推進条例19条	埼玉県男女共同参画推進条例13条	鳥取県男女共同参画推進条例23条	川崎市男女平等かわさき条例7条、同市人権オンブズパーソン条例	横浜市男女共同参画推進条例10条
発足日	2001年10月1日	2000年10月1日	2001年4月1日	2002年5月1日	2001年7月1日
受付日	毎日	毎日	毎日	原則毎週月、水、金、土	木曜日を除く毎日
委員数	2人(要綱2条) ※弁護士(女性)、 人権擁護委員(男性、 弁護士)	3人以内(規則1条2項) ※学識者(女性)、 弁護士(男性1人、 女性1人)	男性2人、女性2人(25条) ※会社社長(男性)、 主婦(女性)、幼稚園園長(女性)、 弁護士(男性)	2人(オ8条1項) ※弁護士(女性)、 学識者(女性)	—
専門調査員	なし	専門員3人(規則3条2項) ※学識者(女性)、 弁護士(男性1人、 女性1人)	なし	専門調査員4人(要綱3条) ※看護師、カウンセラー、 心理職等(女性)	専門相談員5人 ※学識経験者(女性)、 弁護士(男性1人、 女性2人)、人権擁護委員(男性)
組織	非常勤の特別職(運用上第三者機関とする)	補助機関(ただし運用上第三者機関とする)	附属機関(23条)	附属機関	—(機関の位置づけはない)
独任制	独任制	独任制であるが、重要事項は合議で決定する(規則2条2項、3項)	独任制であるが、重要事項は合議で決定する(規則3条)	独任制	なし
任期	2年(再任可)(要綱3条2項)	2年(再任可、最長6年)(規則1条4項)	2年(再任可)(25条3項、4項)	3年(再任1期可)(オ8条3項)	2年(再任可)(要領6条4項)
任命方法	知事による委嘱(19条1項)	知事による委嘱(13条1項)	知事が議会の同意を得て任命(25条2項)	市長が議会の同意を得て委嘱(オ8条2項)	財団法人横浜市女性協会理事長が委嘱(要領6条2項)
設置場所	北海道男女平等参画推進室	埼玉県男女共同参画課	鳥取県男女共同参画センター	川崎市男女共同参画センター	横浜女性フォーラム
申出先	苦情処理委員(20条) 知事(18条)	苦情処理委員	県の施策：推進員(19条) その他：知事(18条)	人権オンブズパーソン(平等7条1項、オ13条1項)	市長(規則2条)
事務局	男女平等参画推進室	男女共同参画課	鳥取県男女共同参画センター	川崎市市民オンブズマン事務局(オ21条)	男女共同参画相談センター(財)横浜市女性協会へ委託
申出の期間	—	人権侵害があった日から1年以内(規則5条2項)	知事へ申出の場合、結果通知から60日以内(18条2項、19条2項、規則5条2項)	申立ての原因となった事実があった日から3年以内(オ15条3項2号)	申出に係る人権侵害があった日から1年以内(要綱4条1項)
申出者	道民等(20条)	県民等(13条2項)	県民又は事業者(18条1項、19条1項)	市民(オ12条1項)、代理可(オ14条1項)	市民(中学生までを除く)(10条1項)
申出方法	書面(要綱6条)	書面(規則4条)	書面(規則4条)	書面(オ13条2項)	書面(規則2条)
苦情の対象	男女平等参画に係る道の施策についての苦情及び男女平等参画を阻害すると認められるもの(20条)	①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、②男女共同参画の推進	①男女共同参画を阻害すると認められること又は男女共同参画に必要と認められること(18条1項)、②県の男女共同参画推進施策又は男女共同参画の推進に影響	男女平等にかかわる人権侵害について相談し、又は男女平等にかかわる人権侵害からの救済(平等7条)	性別による差別等男女共同参画を阻害する要因によって人権が侵害されたと認められる事項(10条1項)

		を阻害する要因によって人権を侵害された場合(13条2項)	を及ぼすと認められる施策についての苦情(19条1項)		
管轄外	①判決、裁決等により確定した事項、②裁判係争中及び行政不服申立て審理中の事案、③議会に請願又は陳情を行っている事案、④苦情処理委員の行為に関する事項、⑤その他(要綱7条)	①判決、裁決等により確定した事項、②裁判係争中及び行政不服申立て審理中の事案、③均等法12条の紛争解決援助の対象となる事項、④議会に請願又は陳情を行っている事案、⑤苦情処理委員の行為に関する事項、⑥その他(規則5条)	①裁判係争中及び判決により確定した事項、②行政不服申立て審理中及び裁決が確定した事案、③均等法12条の紛争解決援助の対象となる事項、④推進員の行為に関する事項、⑤その他(規則5条)	①判決、裁決等により確定した権利関係に関する事項、②議会に請願又は陳情を行っている事項、③川崎市市民オンブズマンに苦情を申し立てた事項、④人権オンブズパーソン又は市民オンブズマンの行為に関する事項(オ2条2項)	①判決、裁決等により確定した事項、②裁判係争中及び行政不服申立て審理中の事案、③均等法12条の紛争解決援助の対象となる事項、④議会に請願又は陳情を行っている事案、⑤一度申出処理を行った事案と同一事案、⑥その他(要綱4条1項)
権限	①申出人への助言、②道施策に関する関係機関に対する意見公表(19条)	①県：調査、助言、意見表明、勧告(13条3項、規則8条)、②私人間：関係者に対する助言、是正の要望(13条4項、規則9条)	①苦情申出の審査(24条1号)、②不服申出の審査(24条2項)、③審査のための調査(28条)、④知事その他の県の機関への勧告、意見公表(24条3号、30条)	①相談、助言、支援、②申立て及び自己発意による調査、調整、勧告、是正要請、③制度改善の意見表明、④勧告・意見表明の公表、⑤人権に関する課題についての意見公表(オ3条)	①申出に関する調査、②関係者への要請又は指導(10条3項、4項)
関係機関との連携	—	—	—	市民オンブズマン、市の機関、関係機関、関係団体等と有機的な連携を図る(オ4条2項)	—
年次報告書	毎年知事に報告(要綱10条1項)。知事は審議会に報告(要綱10条2項)	毎年度1回、知事に提出し公表(規則11条)	毎年度1回以上、申出処理状況及び所見等に係る報告書を作成し、知事に提出し公表する(規則8条)	毎年市長及び議会に報告し公表(オ26条)	—

※川崎市の「平等」は「川崎市男女平等かわさき条例」の略。「オ」は「川崎市人権オンブズパーソン条例」の略。

各自治体の条例、規則、要綱、要領をもとに、大西が作成

北海道では、2001年3月に「北海道男女平等参画推進条例」(以下、「北海道条例」という)が道議会で可決、成立し、同年4月1日に一部を除き施行された。北海道条例では、19条で、「北海道男女平等参画苦情処理委員」について規定している。苦情処理委員は、知事が設置するものであり、①男女平等参画に係る道の施策についての苦情に関する申出に対する助言(19条1項)、②男女平等参画を阻害すると認められるものに関する申出に対する助言(19条2項)、③道の苦情にかかる施策について、関係する道の機関に対し、意見を述べる機関である(19条3項)。道民等は、男女平等参画に係る道の施策についての苦情及び男女平等参画を阻害すると認められるものに関し、苦情処理委員に申出ることができる(20条)。苦情処理委員は、20条の規定による申出があったときは、申出た者に対し、助言を行うことができ(21条1項)、申出が男女平等参画に係る道の施策についての苦情のときは、関係する道の機関に対し、意見を述べることができる(21条2項)。

埼玉県では、2000年3月に「埼玉県男女共同参画推進条例」(以下、「埼玉県条例」という)が県議会で可決、成立し、同年4月1日に13条を除き施行された。苦情処理委員制度について規定された13条は、同年10月1日に施行された。13条で規定された「埼玉県男女共同参画苦情処理委員」は、知事が設置するものであり、①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(県施策への苦情)、または②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(私人間の事案)について、県に在住、在勤、在学する

者（県民等）からの申出を適切かつ迅速に処理するための機関である（13条1項）。県民等は、県施策への苦情や私人間の事案を苦情処理委員に申出ることができる（13条2項）。同委員は、県施策への苦情の申出があった場合、必要に応じて、県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（13条3項）。また、私人間の事案の申出があった場合は、必要に応じて関係者に対し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（13条4項）。なお、発意による調査は、同県男女共同参画審議会が、県の男女共同参画推進に関する施策の実施状況について必要に応じて行い、知事に意見を述べることができる（10条2項）。

鳥取県の「鳥取県男女共同参画推進条例」（以下、「鳥取県条例」という）は、2001年4月1日に施行された。ただし、男女共同参画計画を定めた8条と男女共同参画審議会を定めた32条から38条までは、準備のために一足早く、同年1月1日に施行された。鳥取県条例では、19条、22条から31条に「鳥取県男女共同参画推進員」について規定している。県は、県民又は事業者（県民等）の男女共同参画に関する苦情又は不服を簡易迅速に処理し、県民等の権利利益の保護を図るため、附属機関として、鳥取県男女共同参画推進員を設置する（23条）。県民等は、県の男女共同参画推進施策又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があるときは推進員に申出ることができる（19条1項）。なお、県民又は事業者は、男女共同参画を阻害すると認められること又は男女共同参画に必要と認められることがあるときは、その旨を推進員ではなく、知事に申出ることができ、知事は、前項の規定による申出を受けたときは、男女共同参画に資するよう適切に対応し、その結果について当該申出をした者に対し通知することになる（18条1項、2項）。

推進員の職務は、①19条1項の規定による苦情の申出についての審査（24条1項）、②18条で申出た結果に対する不服の申出についての審査（24条2項）、③県民等の男女共同参画に関する権利利益を保護するため、知事その他の県の機関に対して勧告をし、意見を述べること（24条3項）である。定数は、男性2人、女性2人で、知事が議会の同意を得て任命する（25条1項、2項）。任期は2年で、再任されることができる（25条3項、4項）。推進員は、苦情や不服について審査を終えたときは、当該苦情や不服の申出をした者及び関係する県の機関に、その結果を通知し（29条）、必要があると認めるときは、関係する県の機関に対して是正又は改善の措置を講ずるよう勧告し（30条1項）、是正又は改善の措置の状況について報告を求め（31条1項）、県の機関から是正又は改善の措置の状況についての報告を受けたときは、その内容を公表しなければならない（31条3項）。また、制度の改善を求める意見を公表することができる（30条3項）。

川崎市では、2001年6月に「川崎市男女平等かわさき条例」が市議会で可決、成立し、人権オンブズパーソンについて規定した7条を除き、2001年10月1日に施行された。同市では、何人も、人権オンブズパーソンに対し、男女平等にかかわる人権侵害について相談し、又は男女平等にかかわる人権侵害からの救済を求めることができる（男女平等かわさき条例7条1項、13条、14条）。人権オンブズパーソンの目的、職務、任期、権限は、同時に市議会で可決、成立した「川崎市人権オンブズパーソン条例」に規定されている。その目的は、市民が人権の侵害に関する相談及び救済の申立てを簡易に、安心して行うことができるよう必要な体制を整備し、市民の理解と相互の協調の下に迅速かつ柔軟に人権の侵害からの救済を図り、もって人権が尊重される地域社会づくりに資すること（人権オンブズパーソン条例

1条)である。その職務は、①人権侵害に関する相談に応じ、必要な助言及び支援を行うこと(3条1項、12条)、②人権侵害に関する救済の申立て又は自己の発意に基づき、調査、調整、勧告、是正要請等を行うこと(3条2項、15条、16条、17条、18条、19条、20条、21条、22条)、③制度の改善を求めるための意見を表明すること(3条3項、24条)、④勧告、意見表明等の内容を公表すること(3条4項、19条7項、26条)、⑤人権に関する課題について意見を公表すること(3条5項)。人権オンブズパーソンは、定数2人(8条1項)で、任期は3年で1期に限り再任されることができる。

横浜市では、2001年3月に「横浜市男女共同参画推進条例」(以下、「横浜市条例」という)が市議会で可決、成立し、10条を除き同年4月1日に施行された。10条は、性別による差別等によって人権が侵害された市民が、その旨を市長に申出ることができることを定めた条文であり、同年7月1日に施行された。横浜市条例では、10条で「横浜市男女共同参画相談センター」について規定している。横浜市の市民(事業者の市内に存する事務所又は事業所の構成員を含み、15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者を除く。)は、性別による差別等男女共同参画を阻害する要因によって人権が侵害されたとき、市長に申出ることができる(10条1項)。市長は、10条1項の規定による申出を受けたときは、これに適切かつ迅速に対応し、必要があると認めるときは調査を行い、関係者に対し要請又は指導を行うことができる。(10条2項、3項、4項)。

以上の制度は、次のようにいくつかの基準で類型化することができる。①条例でオンブズパーソンの設置が規定されているのは、北海道、埼玉県、鳥取県、川崎市である。②行政に関する苦情と私人間の事案についての申出を同一の機関で受け付けるものは、北海道、埼玉県、川崎市、横浜市である。行政に関する苦情の申出のみ受け付けるものは、鳥取県である。なお、北海道と川崎市は、行政一般の苦情に対応する「オンブズマン」制度が先行して設置されている。③申出先は、オンブズパーソン制度に申出るのは、北海道、埼玉県、鳥取県、川崎市、横浜市である。横浜市は市長に申出る。④申出事案を調査する専門調査員を設置しているのは、埼玉県、川崎市、横浜市である。⑤申出事案の調査は、行政機関に関する申出の場合はどの制度でも、行うことができる。ただし、私人間の事案の場合は、申出者だけでなく相手方にも調査を行うことができるのは、埼玉県、川崎市、横浜市である。⑥申出に関する結論について、意見を言うことができるのは、北海道である。助言ができるのは、横浜市である。勧告、是正や改善の要請、意見表明を行うことができるのは、埼玉県、鳥取県、川崎市である。⑦申出ができる者について、「何人も」としているのは川崎市である。在住者、在勤者、在学者及び事業者に限定しているのは、北海道、埼玉県、鳥取県、横浜市である。ただし、横浜市は、中学生以下は申出できない。

(2) 申出受付から問題解決までの流れ

国も言うように、申出受付から問題解決まで流れは制度設計の上で重要である。男女共同参画会議の意見では、受付窓口の周知徹底、多様な申出手段の活用、迅速な解決、処理結果に関する説明責任の実行、処理方針・手続の明確化、苦情処理体制の充実等の必要性が指摘されている。これら苦情処理の手続のあり方に関する男女共同参画会議の意見は、直接は国の苦情処理に関するものだが、こうした問題は国も自治体も共通している。

すなわち、オンブズパーソン制度は、安価で、簡易に、迅速な解決が得られることと、解決には申出者、相手方、関係者にとって公正な手続が確保されていることが最も重要である。こうした観点から、

ここでは、主として申出から解決までの流れと対応原則によって類型化して分析した。そして、各制度の相談受付から問題解決に至るまでの流れは、【図】で紹介した。

北海道では、苦情処理委員の事務局は道庁内に設置されている。申出は本庁の男女平等参画推進室及び北海道内に14ヶ所ある各支庁への持参、郵送、FAXで受け付ける。申出事項に当たるかどうかは、事前に男女平等参画推進室に相談があれば事務局が相談に応じる。事前に相談がなかったちに申出書が提出された場合は、そのまま受け付け、苦情処理委員が申出事項に当たるかどうかを判断する。申出があると、事案を担当する委員1人が電話等で申出者から事情をきき、助言を行う。

埼玉県では、苦情処理委員の事務局は県庁内に設置されている。申出は持参、郵送、FAXで受け付ける。申出事項に当たるかどうかは、事前に男女共同参画課に相談があれば事務局が相談に応じる。事前に相談がなかったちに申出書が提出された場合は、そのまま受け付け、苦情処理委員が申出事項に当たるかどうかを判断する。申出があると、事案を担当する委員1人と専門員1人が調査を実施し、判断するが、重要事項は委員の合議で決定する。

鳥取県では、推進員の事務局は同県男女共同参画センター内に設置されている。申出は持参、郵送、FAX、電子メールで受け付ける。申出事項にあたるかどうかは、北海道、埼玉県と同様に、事前に相談があれば事務局が相談にのるが、基本的には推進員が判断する。推進員は、申出があると「男女共同参画推進員会議」を開催する。推進員は独任制であるが、当分の間は合議によって申出を審査し、判断する。

川崎市では、人権オンブズパーソンの事務局は同市男女共同参画センター内に設置されている。事務局は、人権オンブズパーソンの管理運営のみを担当し、事案の判断にはかかわらない。申立ては持参、郵送、FAXで受け付ける。ただし、申立て前に広く電話ならびに面接による相談を受け付ける。人権オンブズパーソンか専門調査員が相談者との面接相談に臨み、この段階で終了することもある。さらに、相手方にも接触して対応する場合は、人権オンブズパーソンへの申立てが必要である。申立ては人権オンブズパーソンが単独で判断するが、重要事項は合議で決定する。

横浜市は、「男女共同参画相談センター」の運営を、財団法人横浜市女性協会に委託し、事務局は「横浜女性フォーラム（同市男女共同参画拠点施設）」内に設置されている。申出は、郵送、FAXで受け付ける。申出事項に当たるかどうかは、北海道、埼玉県、鳥取県と同様に、事前に相談があれば事務局が相談にのる。申出は、専門相談員が検討し、その結果を所見にまとめて市長に提出し、調査するかどうかについては横浜市長が最終的に判断することになる。調査の実施が決定されると担当の専門相談員が調査を行い、それをもとに専門相談員全員の所見をまとめて市長に提出する。申出に対する結果は、市長が決定する。横浜市は市長が申出を処理するため、男女共同参画センターは市から独立した第三者機関とはいえない。

これらの制度を比較すると、受付窓口の周知という観点からは、各自治体ともに配慮している。しかし、制度発足時に、ポスター、パンフレットを作成し、関係機関に配布したり、ホームページで紹介したりしているが、どの自治体の取組とも「周知徹底」とは言いがたいように思われる。なお、川崎市では、パンフレットを日本語、英語、スペイン語、中国語、ハンガルの多言語で作成したり、自治会の回覧板による広報を行ったりするなど、工夫している。

また、申出者にとって、安価で簡易に迅速な解決という観点から各制度を検討する。安価であるかどうかは、どの自治体でも無料で申出ることができるため、自治体間の差異はない。ただし、都道府県単

位の制度では、オンブズパーソンとの面接のために事務局まで出向く交通費の負担が大きいように思われる。鳥取県では、申出者の交通費の負担を軽減するため、推進員が申出者との面接のために申出者の近くまで出向いて調査を行っており、こうした工夫は注目できる。簡易であるかどうかは、自治体間の差異はほとんどない。迅速かどうかは、川崎市の制度が優れている。同市では、オンブズパーソン、専門調査員の活動日が多く確保されており、よりきめ細かく相談や調査を行うことができるためである。

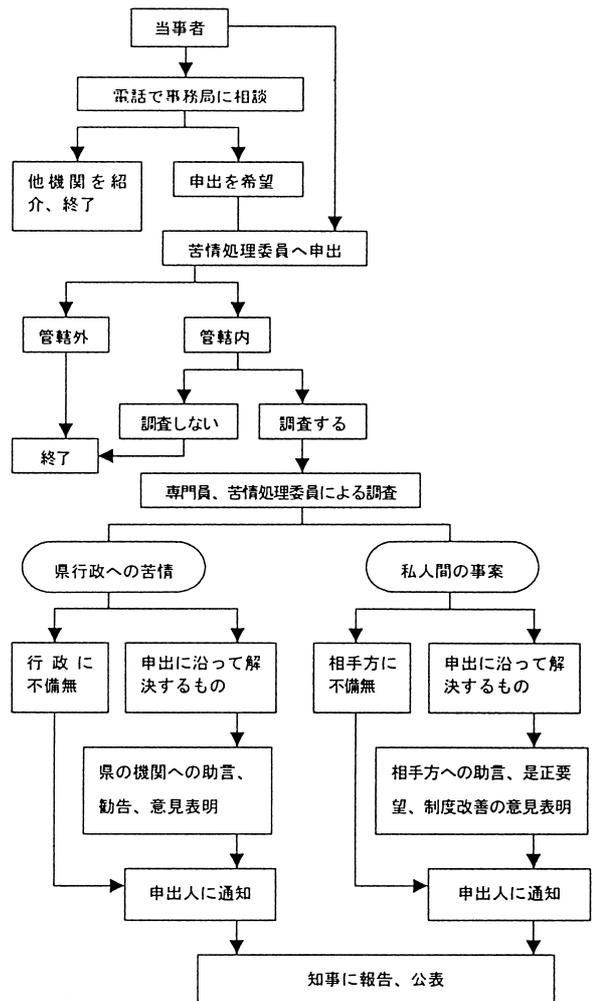
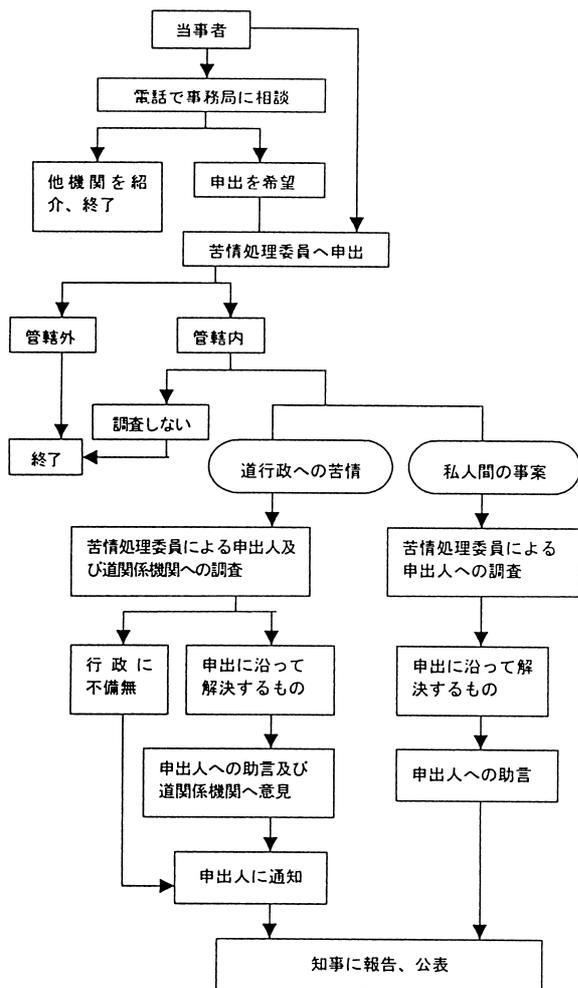
【図】では、川崎市の制度が最も複雑なように見えるが、実際には最も迅速な対応が取られている。

公正な手続の確保という観点では、行政に関する苦情に対しては、事務局を役所の外においている川崎市、横浜市がわかりやすい。ただし、横浜市は申出先が市長であり、事案の処理を行う権限は市長にあるため、実質的な公正さが確保されているかどうかは疑問がある。私人間の事案では、相手方に接触しない北海道と鳥取県は比較できない。埼玉県、川崎市、横浜市では、相手方に調査協力を依頼し、申出者、相手方の双方から事情をきいて、対応しているため、公正さは確保されているといえるだろう。

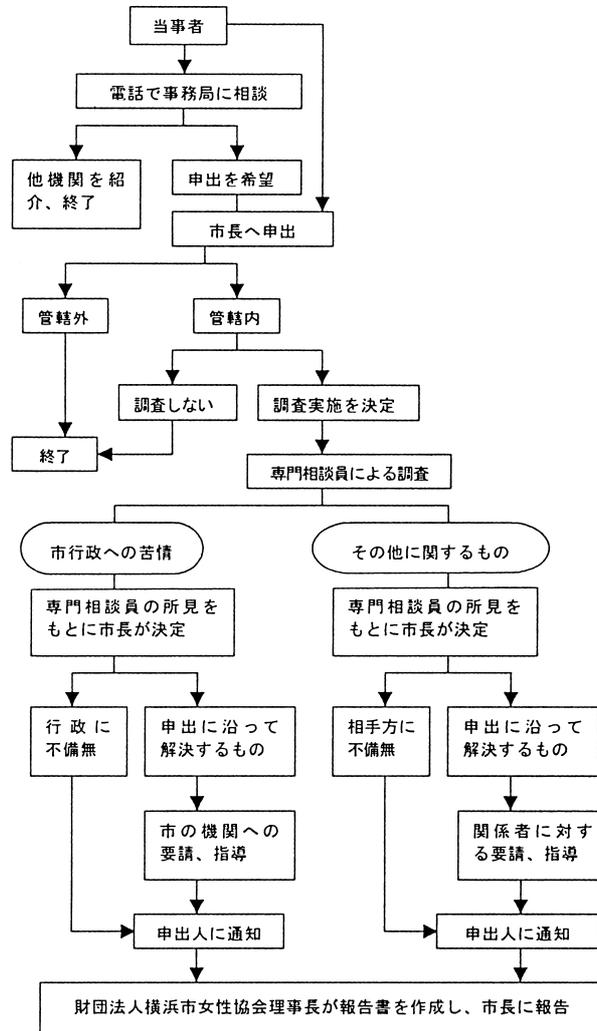
【図】 申出への対応

① 北海道男女平等参画苦情処理委員

② 埼玉県男女共同参画苦情処理委員



⑤ 横浜市男女共同参画相談センター



各自治体の条例、規則、要綱、パンフレット、聞き取り調査をもとに、大西が作成

3. 地域特性に応じた自治体オンブズパーソン制度の意義

(1) 条例で設置する効果

これまで各地で取り組まれてきた女性・男女共同参画行政の目的は、女性の人権の確保や男女平等推進であった。その立ち上げの当初から、この目的を「絵に描いた餅」にするのではなく、いかにして実効性を確保するかが大きな課題である。また、地域の女性市民の要求と希望に沿うことが、制度立ち上げの大前提である。

そこで、自治体は、ジェンダーの問題に対応する専管組織の設置、女性行動計画の策定、予算の配分、女性センターの設置、条例の制定等を行ってきた。とくに、女性センターの設置にともない、女性

の問題に特化して対応する相談窓口を開設したことで、地域で問題を抱えている女性たちの相談に直接対応するとともに、その解決を支援するようになった。実際に、各地の窓口には多数の女性が相談に訪れ、この制度が女性の要求に応えるものであったことが立証された。

また、相談に応じることから発展して、職域、学校、地域、家庭に潜在化していた問題が明らかになったり、その中から行政の課題を発見することにもつながったりもした。そうした市民のニーズに対応して、雇用差別、セクシュアル・ハラスメント、DV、ストーカーなどへの対策も施策化された¹²。

こうした過程の中で条例を制定することは、まずなによりも、市民、議会も巻き込んだ地域全体としての男女共同参画の定義や女性・男女共同参画行政の推進に関する基本理念を示すことになる。性別による差別や権利侵害とは何かを明らかにし、女性・男女共同参画行政推進の指標とすることにもなる。自治体が作る制度がとくに市民間の問題にかかわるときには、強制権限を用いてハードに対応するよりは、むしろ連携と協力のなかで、当事者間の合意やジェンダー問題への理解を形成しながらソフトに解決することが望ましい。その際には、地域の実情にあった理念や原則の説得力が重要なのであって、それが条例にきちんと含まれていれば、説得のツールとして強力なものになる。

そもそも、オンブズパーソン制度においても、それを条例で設置したところは、行政として法的根拠を確保して行うため、市民にとっても、わかりやすい制度になっている。比較した自治体では、制度発足以前には相談できるところがなく行き場所のなかった問題が、オンブズパーソンに寄せられるようになっている。また、苦情への対応に際しても、条例という法的根拠のある方が、相手方との交渉や関係者の協力を求める際に好都合である。

ただし、本稿で比較した自治体のうち、横浜市について特記しておかなければならない。横浜市の条例上では「市長に申出ることができる」となっている。通常、このような条文の場合には、既存の相談や苦情処理手続で対応するという意味になり、専門の制度を設置するところは少ない。しかし、横浜市では、条例制定過程における市民意見等をふまえて、新しい機関を設置することになった。現在は、市は、苦情処理にかかわる事務を財団法人横浜市女性協会に委託しており、同財団と、相談事案に対応する「専門相談員」の熱心な活動によって、他の条例設置のオンブズパーソンと同じように、またはそれ以上に活用されるようになっている。条例設置ではないので、将来には、基盤も権限も他自治体に比較して弱いことからの悪い影響も危惧されるが、今のところは深刻な問題は生じていない。

(2) 市民に親しまれる制度

① 事務局の設置場所と機構上の位置づけ

オンブズパーソン事務局は、市民がこの制度の独立性や公正さを判断する最も重要なポイントである。自治体のオンブズパーソンは、地方自治法上、自治体から完全に独立した第三者機関とすることはできない。そこで、通常は地方自治法138条の4第3項で附属機関として設置され、場合によっては、同174条の専門委員とされることもある。その場合、事務は同202条の3第3項で自治体が扱うことになる。こういう地方自治法が包含する内在的制約のなかで、各自治体とも、自治体の機関であっても、実質的に首長からの独立性を確保することが申出者の信頼を獲得するためにも必要であるとして、そのための工夫をしている。それが事務局の設置場所である。

各自治体とも、条例上は事務局の場所について触れておらず、運用に任されている。事務局を、行政の役所内に設置しているところと、女性センター等の役所の外に設置しているところがある。場所も機

構上の位置づけも、運用上役所の外に設置している川崎市、横浜市では、他に比べて圧倒的に相談や申出件数が多く、これが、制度が市民に受け入れられるポイントであることがわかる。

このように、その場所や機構上の位置づけは、市民にも敏感に察知される。申出を受け付ける事務局を役所の外に出すことの必要性は、先に述べたように、公正さの確保とともに、直接行政に相談に行くのは敷居が高いという市民意識が強固に存在するからである。また、役所の外に事務局を置く場合、女性センターにおくことがふさわしいとされた理由は、制度を多く利用する女性にとって安心してアクセスしやすく、地域の女性にとっては身近なものであることが考えられる。さらに事務局職員が他の行政事務との兼務ではなく、オンブズパーソンに特化した事務局であるため、申出者にとっても、役所とは別機関との認識をもつことができ、結果として敷居が低くなることなどが考えられる。

② 専門調査員の設置

オンブズパーソン制度が機能的に運用されるためには、申出に関する相談や調査を行う専門調査員の設置が重要である。申出者は、男女共同参画会議の意見でも分析されているように、自分の主張が正当性をもつものなのか、果たしてこのような訴えをしてもよいのかどうか疑問を感じていることもあり、または訴えそのものが申出者自身で整理されていない場合もある。申出者はこうした不安を感じていることが多い。その場合、訴えの内容を、申出者の立場にたって聞き取り、どのように解決するのが最善なのかをともに考えることが重要である。その役割をもつのが専門調査員である。

一方、オンブズパーソンはその高い専門性と権威をもつため、申出者にとっては近寄りがたい存在になっている可能性もある。オンブズパーソンのほかに、申出の聞き取りや調査をする専門調査員を設置しているのは、埼玉県、川崎市、横浜市である。埼玉県では、弁護士や女性問題の専門家が任命されている。川崎市では、カウンセラーや看護師が任命されている。横浜市では、大学教員、弁護士、人権擁護委員が任命されている。専門調査員は、それぞれの専門的な立場から、申出者に寄り添った対応をとることができる。こうした対応の違いが、申出件数の多寡のちがいを生じる理由の一つになっていると思われる。

専門調査員については、条例上で基本事項を定めておくことが望ましいが、ここで扱った自治体の例では、条例上の位置づけはなく、運用に任されている。専門調査員を、地方自治法174条3項の専門委員としているところと、地方自治法上の機関ではないところがある。川崎市では、専門調査員は同条の専門委員であり、その権限に属する事務に関し必要な事項を調査する。埼玉県では、地方自治法上の機関ではなく、苦情処理委員の職務を補助している（埼玉県男女共同参画推進条例施行規則3条1項）。両者の位置づけによる役割のちがいは今のところはほとんどないが、運用上オンブズパーソンとともにより高い独立性を確保するのであれば、地方自治法上の機関であることが望ましいだろう。

③ 個人情報の保護

オンブズパーソン制度が市民に広く受け入れられ、信頼されるには、プライバシーの絶対的な保護という点もポイントである。苦情を申出たり、人権侵害の救済を第三者に相談したりすると、申出た際の二次被害や、相手方に情報が漏れたことによる嫌がらせなど、不利益を受ける危険性が高い。人権侵害の被害者が地域に沈潜するのは、こうして苦情の申出などで身元を明らかにすることによるさらなる被害を恐れるからである。そこで、各自治体とも、苦情申出者のプライバシーの保護には最大限の配慮を行っている。

今回比較した自治体では、具体的には、鳥取県で「職務上知り得た情報をみだりに他人に知らせ、又

は不当な目的に使用してはならない」とされている（鳥取県条例26条2項）。川崎市では、「人権オンブズパーソンは、相談又は救済の申立てを行った者に不利益が生じないように、当該相談又は救済の申立てに係る事案の特性をふまえ、その職務を遂行しなければならない」（川崎市人権オンブズパーソン条例4条3項）、さらに「職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない」（同9条）と定められている。なお、条例上の定めがない自治体でも、規則や要綱レベルにおいてオンブズパーソンの守秘義務について定めている。こうした対応は、今後も、自治体の条例で明示しておくことが望ましいといえる。

4. オンブズパーソン運用の成果と課題

これまで、オンブズパーソン制度の類型、手続の流れ、制度上の特色を概観してきた。そこで、以下では、これまで比較したオンブズパーソンの実際の活動及び申出の内容と対応について、年次報告書と聞き取り調査をもとにまとめる。そこから、オンブズパーソン制度の成果、すなわち、自治体オンブズパーソン制度の比較優位性が明らかになっていることと、オンブズパーソンによる非権力的な解決の手法が今後の制度設計、運用の参考になる価値が高いことを確認し、また、いくつかの未解決の課題を整理、検討することになる。

(1) 活動の実績

比較した自治体では、いずれも既存の相談機関では把握していなかった事例が、オンブズパーソン制度に申出られ、対応している。

北海道では、2001年度（2001年10月1日から2002年3月31日）で6件の申出があった。埼玉県では2000年度（2000年10月1日から2001年3月31日）で15件、2001年度で10件の申出があった。鳥取県では、2001年度に3件の申出があった。川崎市では、2002年5月1日から制度が発足したが、同年8月末までに男女平等に関する相談が101件、申立てが7件であった¹³。横浜市では、初年度1年間（2001年7月1日から2002年6月30日まで）に624件の相談があり、8件の申出があった。

このように、川崎市と横浜市は相談及び申出件数が多いが、他の自治体の活動はそれほど活発ではないように見える。

(2) 申出の内容と対応

各オンブズパーソン制度への申出の内容とその対応は、次のようになっている。

北海道では、行政に関する苦情はなかった。私人間の事案は6件であった。そのうちセクシュアル・ハラスメントが3件であった。対応は、そのうちの2件は、申出書に連絡先の表記がなく、助言不能であった。1件は、申出者に、復職を望む場合は雇用均等室の利用、裁判を望む場合は弁護士への相談を助言した。もう1件は、国民健康保険における世帯主の取扱いについてであったが、国の制度運用が改善されたので、申出者の意向に沿った処理が可能となったことを助言した。対象外の申出は2件であった。

埼玉県では、行政に関する苦情は4件であった。1件は、県立高校の出席簿を男女混合にすることに積極的な姿勢を示さない教育局への苦情で、積極的に学校現場への指導を望む申出であった。対応は、合議により教育局指導部指導課長へ意見表明をし、教育局から混合名簿について措置報告された。1件

は、ある県立高校で次年度に女子だけのクラスができることになり、共学のクラス編成にやり直すよう、教育委員会へ勧告を望む申出であった。これは、調査中に当高校を含め関係機関の努力により解決した。その他の申出は2件あり、調査中であった。私人間の事案は、セクシュアル・ハラスメントが4件であった。苦情処理委員の調査の前に相手方から謝罪があり、解決したもの、申出者に助言して相手方の対応を報告し、セクシュアル・ハラスメント防止について双方に助言したもの、申出者と相手方の主張が不一致で、申出者に訴訟手続等を助言したもの、調査中のものであった。その他に7件の申出があった。対象外は5件であった。

鳥取県では、行政に関する苦情は3件であった。1件は、民間シェルター活動への理解度が薄く、行政のDV対応の悪さが目立つので、職員の研修が必要であることと民間シェルターへの行政の支援が不足しているという申出であった。対応は、合議により福祉保健部福祉保健課長へ、DVに関わる職員を対象とした研修の実施及び民間シェルターへの補助金の充実について検討するよう助言した。その結果、県のDV関連予算が、前年度比で約10倍に増大された。1件は、県と民間団体との共催事業のちらしが、性別役割分担意識を与えることを危惧するという申出であった。対応は、合議により知事へ、次の4つを助言した。すなわち、第一に、今後のちらし作成に条例の趣旨を徹底すること、第二に、未配布のちらしには配布時に育児は母親だけの仕事ではないこと、育児相談は誰でもできることを説明すること、第三に、県が行う広報に男女共同参画の趣旨が適切に表現されているか検討・確認すること、第四に、条例の普及広報活動を行うことである。これにより、県は、行政広報物ガイドラインを発行した。1件は、県男女共同参画センターの使用方法についてであり、審査中であった。私人間の事案ならびに対象外の申出はなかった。

川崎市では、行政に関する苦情はなかった。私人間の事案では、DVが4件であった。対応は、結果として、離婚したもの、夫婦関係が修復したものがあつた。セクシュアル・ハラスメントが2件であり、性差別でない職場トラブルと判断し、その旨を通知したものと継続中のものがあつた。夫婦問題が1件であり、保健所等市の関係機関との連携で申立人の育児支援を助言し、連携をコーディネートして解決したものがあつた。

横浜市では、行政に関する苦情は2件であった。1件は、市への申請書類の記載欄に関する申出であり、調査中に、当該機関が申請書類全体の見直しを進めていたことが判明し、該記載欄は、申出者の希望通り改善された。もう1件は、DV被害者に関する窓口対応であり、継続中であつた。私人間の事案は、労働が1件で、人事考課に関して、従業員とのコミュニケーションを図るよう助言した。セクシュアル・ハラスメントが2件で、事実確認が困難で相談で終了したものと、申出者に雇用均等室を紹介し、申出者が相談したので終了したものがあつた。夫婦関係が1件で、他の相談機関を紹介した。国の機関の関連が2件であり、当該機関の所管課を通じて調査し、先方が対応策として、研修制度充実を示して終了した。

このように、オンブズパーソンは、制度は男女の双方に開かれているが、申出者は1件を除いて女性である。いずれの場合も、それまで女性が抱えていて、地域に潜在していた男女共同参画に関連する苦情やジェンダーに基づく悩みが顕在化し、解決に結びつくことになった。

(3) 自治体オンブズパーソン制度の比較優位性

これまでの自治体の制度やその運用実績を見てみると、国の同種の制度には期待できないようなメ

リットが感じられる。いわば、自治体オンブズパーソンの比較優位性といえる。

① 総合的な対応への能力

自治体のオンブズパーソン制度は、厳密に言えば行政から独立した第三者機関ではなく、知事や市町村長など、首長部局の一つである。これは、オンブズパーソン制度の弱点であるが、別の点では有利な条件でもある。

これまでくりかえし指摘してきたように、自治体は首長制であり、トップの指揮監督が自治体の隅々にまで及びやすい。こうした組織の横断性をうまくいかせば、事案の総合的な解決の機会が多いことにもなる。たとえば、知事や市町村長への手紙など既存の広報広聴機能、市民相談窓口、福祉や外国人施策における相談窓口など、当事者の声を聞き取る入口が多く確保されていることも注目されている。今日の自治体では、市民が何らかの相談を持ちかける自治体の窓口は、1つの自治体で数10ヵ所から、時には100ヵ所を超えることもある。こうした窓口が相互に連携すれば、地域における人権侵害や差別は、相当程度まで浮上させることができるし、オンブズパーソンから見れば貴重な連携の相手先となる。

また、女性はその国籍、障害の有無、出身地、年齢、結婚、子どもの有無など、複合的なより重い差別を受けることもある。すなわち、外国籍女性、障害者女性、被差別部落出身女性、高齢者女性、非婚や離婚した女性、シングルマザー等に対する複合差別である。こうした差別は、住宅、労働などさまざまな生活分野で生じているため、自治体が実施している福祉行政、労働行政、人権行政などを横断的に活用すれば、申出者がかかえる問題をトータルに解決することにつながると思われる。

このように、生活の場での問題をきちんと把握して対応するのは、国よりも自治体のほうがはるかに有用である。自治体のオンブズパーソンには、こうした制度上の比較優位がある。また、出口にあたる自立支援等施策の複合的な展開は、複数の部局間の連携、協力によって、事案の総合的な解決が可能になる。この点は、国の省庁制の厚い壁で区別されないで済むという、自治体制度の比較優位のポイントである。

これまで国や自治体で設置されていた苦情処理制度においては、先に述べたように申出に関する施策を担当した部局が苦情に対応することが目的であり、副次的な効果として行政改革に役立たせる「縦割り行政の苦情処理」の傾向が強かった。ここでは、行政に苦情を申出た者の問題解決は本来の目的ではなく、いわば反射的利益であった。オンブズパーソンの目的は、申出られた事案の解決であり、その解決を通して、行政の課題を発見することがある。発見した課題は、勧告や意見表明等により表明される。いずれの自治体でも、とくに行政に関する苦情については、オンブズパーソンからこうした意見が提出されたときには、それが後に改善の実施状況について報告しなければならない「勧告」ではなく、単なるオンブズパーソンの意見である「助言」であっても、オンブズパーソンの意見を真摯に受けとめ、早期の施策の運用改善につながった例が多かった。オンブズパーソンを設置した成果には、先にも述べたが、市民が抱えている個別の問題の解決を試みる中で見えてきた地域や自治体の構造的なゆがみの是正がある。こうしたオンブズパーソンのもつ政策提言機能は、期待通りに働いているように見える。

② 利用促進によって地域課題を発見する能力

オンブズパーソンの設置は、その広報努力とも結びついて、比較的短期に、地域の住民に周知、理解される。それが、正確な内容の理解に達しているかどうかは別として、市民、とくに女性市民が、

自分たちの味方ができたという程度の漠然とした認識をもっただけでも、当事者本人はもちろん市民一般のジェンダーの問題に関する認識を高め、問題の発掘を促進することになり、効果が発揮されたと考えてよいだろう。そのためにも、自治体による制度の広報は重要である。

先に述べた国の男女共同参画会議の「意見」のように、男女共同参画に関する問題は、長年にわたる固定的な性別役割分担意識の浸透等により、苦情として顕在化されにくい。国が将来、性による人権侵害を救済する新しい制度を立ち上げて広く人々に理解してもらうには、相当の努力が必要である。さらに、制度の開設時の広報だけでは、制度を知る人の割合は増加するが、それを信頼して活用する市民の増加には結びつきにくい。その点では、自治体のオンブズパーソンであれば、顔と顔の見える距離にある信頼感を生む制度となりうる。市民の理解や啓発は、国の場合と比べてはるかに有利に促進されるだろう。実際、オンブズパーソンの関係者からは、これまでどこにも相談したことがない女性が初めて外部に相談する契機になったという事例も見受けられた。

また、オンブズパーソン制度は、行政に関する苦情でも私人間の事案でも、その行為の違法性や合法性といった裁判のように厳格な要件を求められる観点からではなく、当事者の置かれている弱い立場や地域の男女平等推進という観点から調査され、判断される。そのため、これまで他に申出先がなかった苦情や誰にも相談できなかった悩みを受けとめ、解決につなげることができる。したがって、これまで見過ごされてきた問題の顕在化と改善につながっていると思われる。

③ 施策への苦情と人権侵害を連携させて対応する能力

現実の相談窓口では個々の人権侵害における被害者の救済という側面と施策についての苦情という側面が渾然とした形で出てくることも多い。さらに、施策に対する苦情では、それが国の施策なのか、都道府県の施策なのか、市町村の施策なのか、区別をすることは難しい。そこで、どのような苦情でも受けとめられる体制、すなわち両事例を同一機関で扱うことのメリットが考えられる。実際、川崎市では、私人間の事案として申立てのあった事項について、地域の行政資源も活用して事案の解決にあたった。

オンブズパーソンに相談及び申出られた事案は、これまでの法務省人権擁護局、地方法務局、人権擁護委員会を中心とした人権救済制度や総務省の行政相談委員制度では、相談が寄せられず、把握できなかったものである。男女共同参画会議の「意見」でも、既存の救済機関や相談対応者が男女共同参画の視点を持つことの必要性が述べられているが、それはまだ実現されていない。その点では、地域にオンブズパーソンがいると、広く申出を受け付けるだけでなく、ジェンダーに敏感な視点で申出に対応することになり、既存の行政窓口でも、以前は見過ごしていた問題についても取り組むようになる変化が期待される。

(4) オンブズパーソンによる非権力的な解決の成果

各自治体のオンブズパーソン制度は、普通は、その自治体の苦情に関する申出についての調査応諾義務を定めている。一方、私人間の紛争について、強制的な調査権限をもたず、申立ての相手方や関係者に調査協力を求め、申出者と相手方との間に入って「あっせん」や「調整」を行い、双方の理解と合意のもとで事案を解決する手法をとる。こうした柔軟で、強制権限がないという特色は、実効性の確保という点からは一見すると弱点のように見える。この点について、制度をこれから設計しようという自治体には、相手方から協力がいない場合にオンブズパーソンが機能しないのではないかと迷いがあるよ

うである。

強制権限を持つ方が効果的と考えられることもあるが、自治体は市民を取り締まったり、罰を科したりすることには極めて消極的であるので、結局は利用されない権限となる。実際には、説得力を活かした解決方法の方が事案の解決に効果的である。こうした非権力的な解決方法は、地域でジェンダー問題に取り組んでいるNGOや女性センター、労働問題に取り組んでいる労政事務所等でも行っており、地域で生じた人権侵害事例等の解決や救済に実質的に結びついてきたという実績がある。こういう事情もあるので、比較した自治体でも条例上、私人間の事例に関するオンブズパーソンの強制的な調査権限は認められていない。その背景には、事務局や専門調査員が、調査前に相手方に制度を十分に説明し、制度の目的が理解されるように努力しているからであろう。これは、地域における性差別をなくし、男女平等のまちづくりを推進することに大きく貢献していると思われる。

他方、オンブズパーソンが協力要請を行ったにもかかわらず、相手方である当該事業者が正当な理由がなく要請に応じない場合は、市長に対しその旨を公表することを求めることができるようにしている例もある（川崎市人権オンブズパーソン条例22条2項）。市長は、公表を求められた場合は、あらかじめ当該公表に係る事業者に意見を述べる機会を与え、その内容を公表することができる。この場合において、市長は、オンブズパーソンの意思を尊重しなければならない（同22条3項、4項）。このように、川崎市では条例においてオンブズパーソン制度の実効性の確保に努めているが、現在のところ同条を適用した例はない。申立てに対応する中で相手方にオンブズパーソン制度を詳しく説明することで、積極的に協力が得られているからである。

なお、このような説得中心の非権力的な手法では解決できない悪質な事案や管轄外の事案は、警察や配偶者暴力相談支援センター、都道府県労働局などの他機関へ紹介することになる。したがって、オンブズパーソン制度と他機関との密接な連携が問題解決の鍵となる。連携がなければ、結局は相談の「たらいまわし」となり、相談者が抱えている問題は再び潜在化することになる。実際、条例の可決・成立からオンブズパーソンの発足までの1ヶ月間に、市の機関はもちろん、地域のNGO、国や県の機関に出向き、制度の説明をして、他機関との実質的な連携の確保に努めた川崎市の例も注目される。こうした他機関との連携の構築が、オンブズパーソン制度の理解と普及に役立ち、相談者から信頼されることにつながっていると思われる。

(5) 未解決の課題

先に述べたように、自治体で地域や家庭に沈潜していた問題が、オンブズパーソン制度によって顕在化し、それぞれの相談者が抱えていた問題の解決に貢献していることがわかった。しかし、制度を運用していく上で、いくつか課題も見えてきた。その主なものは、次の三点であると思われる。

第一に、各地のオンブズパーソンでも、実際の申出件数が少ない。各自治体とも、予想よりもかなり少ないといえるだろう。

申出件数が少ないのは、地域に問題がないのではなく、単に問題を掘り起こして顕在化するに至っていないということである。それにはいくつか理由があると思われる。オンブズパーソン制度の事情に明るい自治体職員からは、その理由としてたとえば、制度のPR不足による認知度の低さ、市民が「お上意識」のように行政に対して苦情を言うことに対する抵抗感や苦情を申出ると何らかの不利益を蒙るのではないかと、または秘密が守られないというおそれをもっていることなどが考えられていた。

どのようにすれば、地域に沈潜している問題を掘り起こすことができるだろうか。その方法はいくつか考えられるが、NGOの経験に学ぶことがあるだろう。セクシュアル・ハラスメントやDVといった性差別や人権侵害の被害で悩んでいる女性たちの問題解決を実際に支援してきたのは、地域のNGOやユニオンであった¹⁴。こうしたNGOは、無料または低料金で女性たちの相談に応じている。これまでそうした女性たちは、自分に原因があり、自分が悪いので被害にあっているのではないかという思い込みが強かった。そこで、NGOでは、相談者を信頼することから相談が始まり、相談者とともに対応を考え、その意思を尊重した支援を提供している。これは、実際の相談の解決はもちろん、相談者本人が自己の尊厳を回復し、エンパワメントすることにもなる。その結果、NGOには多くの相談が寄せられている。

オンブズパーソンでも、同じような手法が求められている。すなわち、制度を周知徹底すること及び行政と市民、NGOとの対等なパートナーシップを築くこと、さらに行政における個人情報保護を徹底することがあるだろう。実際に、オンブズパーソンを立ち上げたときに、幼稚園、保育園、小学校、中学校、高等学校も在籍・在学する子どもや生徒の一人ひとりに相談電話番号を記した名刺大のカードを配布したところもある。また、パンフレットを市内の企業に配布し、自治会の回覧版で各戸に回覧した結果、多くの相談が寄せられている。今後の各自治体のさらに踏み込んだ取組が期待される。

第二に、男女共同参画計画とオンブズパーソンの連携の必要性である。男女共同参画会議の「意見」にもあるように、被害者救済の取組の過程で、施策の改善に反映させていくことが適当であるケースが発見されることもある。今後、オンブズパーソン制度がより一層利用され、活用されるためには、自治体女性・男女共同参画行政と密接に連携していく必要があるだろう。2002年8月末現在で、北海道、埼玉県、鳥取県、横浜市において男女共同参画条例に基づいた男女共同参画計画が策定され、川崎市では同市男女平等推進審議会において計画策定作業が進められている。

北海道では、2002年3月に策定された『北海道男女平等参画基本計画』で、男女平等参画苦情処理委員の活用が盛り込まれた。埼玉県では、2002年2月に策定された『埼玉県男女共同参画推進プラン2020』で、「男女共同参画に関する法制度や救済制度の活用能力の向上及び相談・情報提供による支援」として、男女共同参画苦情処理委員の活用が盛り込まれた。また、苦情を適切かつ迅速に処理するための関係機関とより一層の有機的な連携を図ることや広く県民が利用できるように制度の周知徹底を図ることとされている。

鳥取県では、2001年12月に策定された『鳥取県男女共同参画計画——一人ひとりが自分らしく輝ける社会をつくりましょう』で、推進体制として「苦情処理体制の整備」が盛り込まれた。男女共同参画に関する施策に対する苦情及び男女共同参画を阻害すると認められる事由についての申出を受ける男女共同参画推進員を設置し、簡易迅速に処理することとされている。

横浜市では、2002年7月に策定された『いきいきみらい計画——横浜市男女共同参画行動計画』で、「5か年の重点施策」として、「男女共同参画推進拠点施設の充実と整備」が取りあげられ、「男女共同参画相談センターの充実」が盛り込まれた。また、他の事業、たとえば人権意識を高めるための施策の充実や性に対する相談等の充実、外国人が安心して暮らせるための事業の充実、DVやセクシュアル・ハラスメントなど女性に対する暴力防止のための啓発の充実、被害者支援の充実でも、男女共同参画相談センターの活用が予定されている。

このように、横浜市では、男女共同参画センターが計画の柱になり、女性・男女共同参画行政の幅広

い施策においてオンブズパーソン制度を活用していく姿勢が見られる。一方、埼玉県、鳥取県では、オンブズパーソン制度が女性・男女共同参画行政の推進体制の一つとして、寄せられた苦情に対処する機関にとどまり、事例を解決する中で見えてきた課題を行政施策に反映させるしくみが不十分で、女性・男女共同参画行政の推進、充実のための機関にはなりえていないように思われる。

女性・男女共同参画行政では、これまでの制度では対応できずに地域草の根、あるいは家庭に沈潜していたものが、オンブズパーソン制度に申出られることによって顕在化し、解決に結びつくことが求められている。それにもかかわらず、取り扱う過程で明らかになった制度の不足や課題を行政施策に反映できるしくみがなければ、顕在化した課題がオンブズパーソン制度でとどまってしまう、女性・男女共同参画行政の推進に役立てることが困難になる。これは、オンブズパーソン制度が設置されたことで満足してしまい、その着眼点が忘れられ、むしろ制度のもつ機能が活用しきれないことにもなるだろう。一方で、プライバシー保護の観点から、申出られた事例をどこまで一般化し、施策に反映してよいのかについての現場でのとまどいもある。そこで、男女共同参画計画において、オンブズパーソン制度のもつ意義と役割を明確にすることが必要である。

第三に、個人情報保護との関係の整備である。先に述べたように、各地でも、プライバシーを保護して制度が運用されている。オンブズパーソンが、申出に内在する問題をトータルに解決するためには、行政機関やN G Oと有機的に連携して取り組むことが不可欠である。また、他の行政窓口やN G Oが第一次的な相談窓口になって、そこから申出につながることもある。それは同時に、行政機関の各窓口やN G Oからの情報の漏洩の懸念も生じる。また、事案の調査等で接した職場、家庭、学校、地域社会への漏洩の危険性もある。そこで、オンブズパーソンそのものだけでなく、他機関における個人情報保護する整備をする必要がある。比較した自治体はもちろん、多くの自治体では、個人情報保護条例をすでに制定している。公務員であれば、公務員一般にもつ守秘義務がある。その他、医師、弁護士、民生委員等、プライバシーに接する職業に従事する者は、法的に守秘義務を負っている。そのうえで、職務上必要な場合に限って、個別法で限定的に守秘義務が解除される。こうした法的に守秘義務を負う者がプライバシーを守るのは当然であるが、その他の関係者へも十分な配慮を求めなければならないだろう。

まとめ

以上の検討を通じて、自治体が地域の特性に応じて、自主的に、自治と人権の立場からオンブズパーソンを独自に設置してきた趣旨や目的が理解された。また、地域の問題の対応に実効性を確保するため、さまざまな工夫をしていたこともわかった。これらの具体的な自治体の実践は、今日でも先例性を失っていない。

各自治体の例には、必ずしも適切に機能していないものもある。だが、地域の実情から離れた画一的な制度では、実際に活発に機能することが期待できない。今日、男女共同参画条例の制定に際し、オンブズパーソン制度を設置する意義が十分に検討されず、実効性の担保が不十分な枠組みで発足する傾向が一部にあるように思われる。これらの自治体の先行事例から、その成功も失敗も学ぶことによって、被害で迷い苦しんでいる女性たちに、安価、簡易、迅速で公正な保護や救済を提供することができるだろう。

国の男女共同参画会議も、地域において効果的な支援体制を構築するための取組が必要であるという認識を強調している。これはまさに同感できる視点であり、そのためにも、実際に地域で努力して実現してきた先進的なオンブズパーソン制度の検討が必要なのである。状況が大きく動きつつあるので、今の時点で筆者に可能な範囲で取りまとめた。各自治体における制度設計に少しでも役に立てれば幸甚である。

(おおにし・さちよ／お茶の水女子大学ジェンダー研究センター研究員)

掲載決定日：2002(平成14)年12月10日

*本稿作成にあたって、北海道男女平等参画推進室、埼玉県男女共同参画課、鳥取県男女共同参画センター、川崎市人権オンブズパーソン事務局、横浜市男女共同参画相談センター男女の人権相談課から資料の提供を受けた。厚く御礼申し上げます。

注

1. 性差別や人権侵害に関して安価で、簡易、迅速な問題解決を行う先進的な手法として日本に紹介されたのが、スウェーデンやノルウェーで導入されているオンブズマン制度である。これらは、行政施策や労働分野における性差別事例などについて、公正中立な第三者として相談に応じ、事案の解決を行う制度である。オンブズマンはスウェーデン語であるが、性に中立的な表現にするために、国連等では「オンブズパーソン」という（北京会議行動綱領パラ232 (e)）。
2. 同種の男女平等オンブズパーソンは、各自治体で設置の動きが著しい。また、男女共同参画行政に関する苦情のみを扱う苦情処理機関は、さらに多くの自治体で設置されている。最新の情報は、内閣府男女共同参画局ホームページ <http://www.gender.go.jp/> で見ることができる。
3. (篠原他 1999, pp. 16-17) を参照。
4. オーストラリア、カナダ、イギリス、ノルウェー、デンマーク、アメリカ、ドイツ、ベルギー、EUについて、男女共同参画に関する基本法制の把握・分析が試みられた。(財団法人財政経済協会 1998a, 1998b)
5. 第145国会衆議院本会議会議録35号 (1999年6月3日)。
6. 男女共同参画社会基本法案に対する附帯決議 (平成11年5月21日参議院総務委員会)。
7. 大沢真理「男女共同参画社会基本法の特徴と意義」(大沢 2002, p. 85)。
8. 内閣府男女共同参画局ホームページ <http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/kujou/sesaku-kyusai.pdf>
9. (法務省人権擁護推進審議会2001a, 2001b, 法務省ホームページ <http://www.moj.go.jp/SHINGI/010525/010525.html>, (<http://www.moj.go.jp/SHINGI/011221/011221.html>) を参照。
10. (法務省ホームページ <http://www.moj.go.jp/HOUAN/JINKENYOUGO/refer02.pdf>) を参照。
11. 各オンブズパーソンの名称は次のとおりである。北海道男女平等参画苦情処理委員、茨城県男女共同参画苦情・意見処理委員会、埼玉県男女共同参画苦情処理委員、石川県男女共同参画苦情処理委員、鳥取県男女共同参画推進員、川崎市人権オンブズパーソン、桶川市男女不平等苦情処理機関、横須賀市男女平等専門委員、目黒区男女平等・共同参画オンブズ。
12. これらの課題については、雇用機会均等法、DV防止法、ストーカー規制法など、国として取り組む法制度も整備されたが、ここでは扱わない。
13. 川崎市人権オンブズパーソンは、子どもの人権に関する申立ても受け付ける。同月末までに子どもの人権に関する相談は160件、申立ては7件であり、男女平等及び子どもの人権以外の相談は36件であった。
14. 地域で女性問題の解決に取り組んでいるNGOの情報は、(女たちの便利帳4編集室 2002) に詳しい。また、国内にはDV被害者が一時非難するための民間シェルターが30ヶ所以上ある。こうした民間シェルターの活動については、(かながわ女のスペース“みずら”2002) を参照。

参考文献

- 秋池宏美「地方自治体の男女共同参画推進条例における苦情処理（申出）条項に関する研究」『駿河台法学』15巻1号（2001）：95-188.
- 浅倉むつ子「男女共同参画社会基本法と条例——労働法へのインプリケーション」『労働法律旬報』1487号（2000）：7-18.
- 江橋崇「男女共同参画社会基本法と男女平等推進条例」『法学セミナー』529号（1999）：6-9.
- 大沢真理編『21世紀の女性政策と男女共同参画社会基本法〔改訂版〕』ぎょうせい、2002年。
- 大西祥世「女性行政におけるオンブズパーソン制度」『法学セミナー』529号（1999）：17-19.
- .「自治体におけるDVの取組——DV防止法と男女平等条例を中心に」『法政大学大学院紀要』47号（2001）：79-92.
- 大西祥世・江橋崇「自治体女性行政の比較研究」『法學志林』98巻3号（2001）：115-213.
- 女たちの便利帳4編集室編『女たちの便利帳4』ジョジョ企画、2002年。
- 戒能民江『ドメスティック・バイオレンス防止法』尚学社、2001年。
- .『ドメスティック・バイオレンス』不磨書房、2002年。
- 鹿嶋敬『「男女共同参画」何なりと——埼玉県、全国初の苦情処理制度』日本経済新聞2000年11月20日夕刊。
- .「男女共同参画」『課題（岩波講座自治体の構想1）』岩波書店（2002）：43-64.
- .「男女共同参画社会へ向けて、動き出す苦情受け付け——地方先行」日本経済新聞2002年3月6日夕刊。
- かながわ女のスペース“みずら”編『シェルター・女たちの危機』明石書店、2002年。
- 木村勇「男女共同参画に関する苦情処理について」『法律のひろば』2002年2月号（2002）：38-42.
- 財団法人東京女性財団『女性政策・女性センターを考える』、2000年。
- 財団法人横浜市女性協会編『横浜市女性相談ニーズ調査報告書1 フェミニンサーチャーの視点から』、1996年。
- .『女性施設ジャーナル4〜7』学陽書房、1998年〜2002年。
- シェルター・DV問題調査研究会議『シェルターを核とした関係援助機関の活動連携事例および法制度・運用に関する調査』、2000年。
- 篠原一・林屋礼二編『公的オンブズマン』信山社、1999年。
- 内閣府「男女共同参画に関する苦情処理について①国の対応」『法律のひろば』2002年2月号（2002a）：30-37.
- 内閣府編『共同参画21』創刊号、ぎょうせい、2002年。
- 縫田暉子編『あのと、この人——女性・男女共同参画行政推進機構の軌跡』ドメス出版、2002年。
- 辻村みよ子『市民主権の可能性——21世紀の憲法・デモクラシー・ジェンダー』有信堂、2002年。
- 根森健「男女平等条例を創る」国際女性の地位協会『国際女性』12号（1998）：94-98.
- 橋本ヒロ子「男女共同参画社会基本法と自治体条例」『おおさか市町村職員研修研究センター研究紀要』第5号（2002）：3-14.
- 原ひろ子・前田瑞枝・大沢真理編『アジア・太平洋地域の女性政策と女性学』新曜社、1996年。
- 広岡守穂・広岡立美『よくわかる自治体の男女共同参画政策』学陽書房、2001年。
- 藤枝滯子・グループみこし『実践事例 どう進めるか、自治体の男女共同参画政策』学陽書房、2001年。
- 山崎公士・NMP研究会編『国内人権機関の国際比較』現代人文社、2000年。
- 山下泰子「男女平等基本法・推進条例」国際女性の地位協会『国際女性』12号（1998）：81-85.
- 山下泰子・橋本ヒロ子・齋藤誠『男女共同参画推進条例のつくり方』ぎょうせい、2001年。
- 横山文野『戦後日本の女性政策』勁草書房、2002年。

参考資料

- 川崎市『川崎市新女性行動計画かわさき男女平等推進プラン』1995年。
- 川崎市男女平等オンブド設置準備委員会『川崎市男女平等オンブド設置について』1999年。
- 川崎市男女平等推進協議会『「川崎市男女平等オンブド」の設置」に向けての提言』1996年。

- .『男女平等社会の実現に向けた条例の基本的な考え方について』2000年。
- 川崎市統一的市民オンブズマン制度研究会『「統一的市民オンブズマン制度」の調査研究』2000年。
- 川崎市統一的市民オンブズマン検討委員会『川崎市における統一的市民オンブズマン制度について』2001年。
- 埼玉県『男女共同参画推進条例（仮称）検討調査報告書』1998年。
- .『男女共同参画推進条例（仮称）に関する県民意見交換会報告書』1998年。
- .『男女共同参画推進条例（仮称）に関するアンケート調査報告書』1999年。
- .『埼玉県男女共同参画推進プラン 2010』2002年。
- 埼玉県女性問題協議会『埼玉県男女共同参画推進条例について』1999年。
- 埼玉県男女共同参画推進条例（仮称）検討委員会『埼玉県男女共同参画推進条例（仮称）論点整理』1999年。
- 埼玉県男女共同参画苦情処理委員『平成12年度埼玉県男女共同参画苦情処理年次報告書』2001年。
- .『平成13年度埼玉県男女共同参画苦情処理委員年次報告書』2002年。
- 財団法人財政経済協会『平成9年度総理府委託調査男女共同参画に関する諸外国の基本法制等に関する調査研究〈基本法部門〉』1998年 a。
- .『平成9年度総理府委託調査男女共同参画に関する諸外国の基本法制等に関する調査研究〈公務部門〉』1998年 b。
- 財団法人横浜市女性協会編『2001年度財団法人横浜市女性協会事業報告書』2002年。
- 総理府男女共同参画室『男女共同参画2000年プラン』1996年。
- 東京都『東京都の労働相談の状況』2002年。
- 鳥取県『鳥取県男女共同参画推進条例（仮称）骨子案』2000年。
- .『鳥取県男女共同参画推進条例のあらまし』2001年 a。
- .『鳥取県男女共同参画計画』2001年 b。
- 鳥取県男女共同参画推進員『鳥取県男女共同参画推進員平成13年度申出処理状況報告書』2002年。
- 内閣府『男女共同参画基本計画』2000年。
- .『地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況』2002年 b。
- 内閣府男女共同参画会議『男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化について』2002年。
- 内閣府男女共同参画会議苦情処理・監視専門調査会『男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関する論点整理』2002年 a。
- .『男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化について』2002年 b。
- 法務省人権擁護推進審議会『人権救済制度の在り方について』2001年 a。
- .『人権擁護委員制度の改革について（諮問第2号に対する追加答申）』2001年 b。
- 横浜市『いきいきみらい計画』2002年。
- 横浜市男女共同参画社会推進協議会『男女共同参画社会の推進に資する条例について』2001年。