

公正採用・雇用促進会議

第2回 履歴書の性別欄に関する研究部会 会議録

- 1 開催日 令和2年12月17日(木曜日)15時から17時
- 2 場所 エルおおさか 南館4階会議室B
- 3 出席委員 関西大学 名誉教授 石元 清英
近畿大学 人権問題研究所 教授 熊本 理抄
大阪市立大学 人権問題研究センター 准教授 廣岡 浄進
近畿大学 人権問題研究所 准教授 李 嘉永
- 議事説明 ①「女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法について」
大阪労働局雇用環境・均等部指導課 指導主任 森 真由美
②「被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドラインー「働く」編ーについて」
一般財団法人大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣

4 傍聴者 なし

5 議事要旨

(1) 第1回研究部会の概要報告等について

資料に沿って、第1回研究部会の会議概要及び令和2年8月18日開催の令和2年度公正採用・雇用促進会議における今後の研究部会の進め方に関する意見を報告。

また、第1回研究部会後の履歴書をめぐる動きを報告。

報告内容を踏まえ、今後の研究部会の進め方としては、この部会の設置目的に則り、性別欄の取扱いに特化して議論を進め、取りまとめることで認識合わせが行われた。

(2) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法について

大阪労働局雇用環境・均等部指導課(以下「労働局」)から説明

委員 えるぼし認定というもののなかで、応募者の男女の競争倍率の関係で、履歴書の性別欄の記載を無くすかどうか、かち合うのではないかと問題提起があった。同時進行で「1採用」の評価項目に2020年6月1日から新たな内容が追加されたということで、労働局側からすると、応募者の男女別の集計というものは必要ありませんということになると理解してよいか。

労働局 こちらとしては、集計してくださいとも、集計しなくていいとも何とも言える立場にない。集計できないようであれば、別の項目がありますとしか言えない。

委員 説明の中で、応募者の性別は把握してませんという企業があるというお話であったが、そういう企業は何件ぐらいあるのか。

労働局 全国的には何社かあったような話は聞いているが、集計はしていない。新しい基準が入ってからそんなにかと思ふ。

委員 企業でこういう意図、趣旨があつて取ってませんということは聞いていないのか。

労働局 LGBTの関係があるので把握していないというぐらいは聞いているが、男女別の人数を把握していない理由をこちらであえて聞くというようなことはしていないため、どのような事情があつて把握していないというところまではわからない。

委員 公正採用の質問で、面接のときに判断されるということが説明にあつたが、面接で質問されているというのが、外見で勝手に判断されているということか。

労働局 個々の企業の採用方法についてはわかりません。

委員 判断しがたいという場合、本人申告も、あえて申告する必要はないと思うが、この制度の中で男女のどちらか判断、あるいはどちらとも申告しないという場合、企業もあえて聞く必要がないとした場合は。

労働局 こちらとしては、性別を把握せよとも把握しないでくれとも言っていない。企業が判断を
してもらえれば。企業が全社員に占める女性労働者の割合を算出にするにあたって、性別に
迷われたときにどうしたらいいかということか。

委員 それは会社の判断でいいということか。

労働局 そこは会社側の判断に任せる。

委員 通常、入社してから性別を聞くということは十分あり得る話だと思ふ。

労働局 十分あり得ることだと思ふ。例えば、ロッカーの割り当ての問題とか、それも男女で分け
るとかいろいろあると思ふ。性別を聞くなど言っている訳ではない。

委員 この研究部会の趣旨として、履歴書の性別欄をトランスジェンダーの方への配慮から削除
するのがいいかどうかを議論しているところであるが、えるぼし認定の関係でいうと、える
ぼし認定の基準で、採用に関しては競争倍率ではない基準も使えますよという形になったと
いうことで、元々の趣旨は別の理由があるとの話であったが、今回のように性別欄を無くし
ても、事業主はえるぼし認定に関して不利益を被ることはなくなったと理解していいか。

労働局 立場上なんともお答えができない。

委員 気にしていたのが、LGBTの方に対しての配慮を採用試験において行うという、言っ
てみれば民間が、先進的な企業が不利益を被るといのがよろしくないのではないかと思ふ。
このような状況になったからには、応募者数の性別欄把握というのが困難になるというのは
あるが、1（男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度あること）の
基準を廃止していくという方向性は、まだそこまでの話はないのか。

労働局 1の基準を無くすという話は現時点では何も聞いていない。

委員 えるぼし認定に関しては6月に新たに項目が追加されて、女性活躍推進法においては、男
女別の採用における競争倍率の割合は、入社された後の基礎項目から把握できるものであり、
それは、企業側としては把握したいという思い、把握しなければならないという思いが残る
可能性はある。

労働局 採用した労働者に占める女性労働者の割合は、実際に採用された方であり、応募者の数に
影響されないかと思ふ。採用された方全体のうち、女性がどれぐらいかということであるた
め、えるぼしの5つの評価項目への影響はないと思ふ。

委員 採用された方の割合となると、それを増やしたい、増やさないといけないという思いがあ
るのではないか。

労働局 先ほどのポジティブアクションの基準のところになるが、現状としても業種によっては、
かなり男女の労働者数に開きがあることがあるため、その是正を実現していく部分でちょっ
と増やしていこうかなといったことを意識してやっていただかないとなかなか縮まってい
かない。

委員 例外的にポジティブアクションとして公募した場合に、応募者に対する採用者みたいな数
値を出してもらわないのか。

労働局 ポジティブアクションの求人だったから、採用倍率の報告を労働局にする必要があるかと
いうことか。

委員 ポジティブアクションの採用基準がないときに、どういった判断基準でされるのか。その
際に、応募者に対する性別把握が必要なのか。

労働局 年間を通して企業を回っているため、そのときに実情を聞くということもある。そのとき
に、ポジティブアクションじゃないだろうと思われるような事案が出てきたら、実際何人い
たのか、応募者として何人いて、何人で男女比を出したのかと企業に聞くことはできるが、
もしそこで、わからないと言われてしまえば、なかなか追いかけることは難しい。

委員 性別のない履歴書で多く採用を進める一方で、女性の割合を高くしたいので、あるプロジ
ェクト、ある子会社では女性の採用を多くしますというような制度はあるのか。

労働局 あるプロジェクトで女性がほしいというのが均等法上問題ないかということだと思ふ。
特定の職種で女性が非常に少ないので、女性を増やしたいというときに、女性の割合が4

割を下回っているような状況があって、いろいろ改善しようという意味で女性を採用したいという形で募集をかけることはできる。

委員 むしろ、公正採用の形でなりえるかとは思ったが、そこは一般採用というのと、女性のコースを作ります、女性の割合を増やしますというような。

労働局 コースという風に分けてしまうと、そこは女性だけになってしまう。そうなってくると、昔の、結局、特別扱いという形から逃れられないようになってしまう。

委員 そのチェックはされるのか。

労働局 ハローワークとかで、ポジティブアクション求人を出したいとか、女性だけで出したいとかいうようなことがあったときには、ハローワークの方から労働局の方に情報提供があって、具体的に、今、どれぐらいの割合で男女がいるのかとか聞くことはあるが、全般的に全ての求人とか、そういうものをチェックしていると言われると、そこまでは行っていない。

女性が欲しいから女性しか雇わないみたいなケースが出てきたら、実際どういう状況の会社なのか問われる。例えば、女性がすごく多い職場で、女性の方が退職するから、やっぱり後任は女性だろうということで、男性の方が来たときは採用しなかったということになれば、それは均等法違反のおそれがある。

(3) 被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン「働く」編一について 一般財団法人大阪府人権協会（以下「人権協会」より説明

委員 性的マイノリティの方々にしてみれば、不実記載ということになると採用取消しということがその先に想定されるというところで不安は非常に強いと思うが、例えば、様式例みたいなものの欄外に、フォーマット、テンプレート作るということで対応するというのはどうだろうか。

委員 当事者の意見としては、やはり性別欄というのがあると、どう書いたらいいのか、書きようによつての反応とか、いろいろ考えてしまっしんどいというような意見が多いということか。

人権協会 不実記載でも、なぜ、そういう風にしたというところを争えば、あとは裁判の話になると思う。ただ、その前の時点、書かないといけないというところで受けられないという当事者の状況をどう変えるかっていうところだと思う。

委員 J I S規格による履歴書の様式例が取り下げられたということで、この先の履歴書では、性別欄というものが消えていくだろうと思うのだが、そうなった際に、ガイドラインとしても組み替えていく必要が出てくると思う。履歴書に記入する心理的なものがあると言うか、やはり、実際に面接が始まったときに、企業の側が性別についての疑義が出て、また、根掘り葉掘り聞かれてしまうという問題も起こりかねないということがある。

人権協会 ガイドラインの見直しというのは、これをやらないと法律違反になるという縛りはないので、気が付いたら見直していくということと、役立ててもらおうという姿勢である。

ただ、今回、J I S規格の様式例が無くなったということは、履歴書の様式例が無くなったという意味ではないと思う。J I S規格、規格協会が示すのを止めたということだけであって、履歴書をどうすべきかっていうことは、厚生労働省で示したらどうですかという形でボールを投げられてるのだと思う。

そのため、様式が無くなるのではなくて、履歴書の様式をどうすべきかっていうことを規格協会も再考してほしいし、規格協会がやらなければどこもやらないのではなくて、どこかがやっついていかないといけないと思う。J I S規格の様式例が無くなったから履歴書がもう自由になるということにはならないようにしていかないといけない。そういう意味では、このガイドラインで履歴書のこのような項目が差別の問題になるのではないかってことを逆に示しておかないと歯止めがかからなくなるという心配がある。

ただ、ガイドラインのことを話題にしたときに、やはり出ていたのは、女性活躍とかで女性の比率を高めていこうとしているときに、応募のときに、女性か男性かということ把握

するという事と、それから、女性か男性を把握すること自身に、こう感じるということがやっぱり、交差するところでは言われたりしている。しかし、その企業は、ほとんど男性しか応募して来ないところだったので、それは、企業のイメージとか、そのこと自身を変えていかないと。その前段階みたいな感じのことがあった。

委員 就職してからは、今は労働施策総合推進法が改正され、ハラスメント防止対策の強化が図られているが、それ以前の採用選考というところでは、努力義務も、障害者差別解消法を除いては存在しないという認識。もう一つ、男女雇用機会均等法というのがあるが、今、それぐらいという認識でいいのか。

人権協会 採用のところは、労働法関係ではなかなか無く、それこそ、職業安定法の第5条の4で差別に繋がる情報収集してはいけないっていうのがようやく入ったところである。求職者に対するハラスメントということも、労働政策審議会ってところでは議論になったみたいだが、指針の中には入らなかった。ただ、セクシャルハラスメントのところは、積極的に取り組んでほしい項目みたいな感じに入ったように思う。

採用のところは、法的には中々入りにくいところがあるので、履歴書のところで、このような項目は法的に問題っていうようなところまではなかなかいかない状況にある。

履歴書だけに限らず、行政の中でもできる限り必要のない性別記載を無くしていこうとする取り組みもあるので、具体的にどんな方法があるのかというのを議論する、その出発点として、差別とか、当事者にとってどんな風に、どのような問題があるのかということをやったり整理していくことが出発点だと思う。

具体策でいろいろと示していくということは、性別欄を無くすべきとか、残すべきとかという結論ではなくて、こういう方法があるということ提案できないかと思っている。性別欄を無くすというのも一つであり、それから男女以外の選択肢を設ける、その場合、「その他」というような表現もあるが、空白を作るとか、あるいは男女という形じゃなくて、自由に記載できるようにするとか。当事者から男女が必要な場合もあるので、ここに書くのは任意にするとか、そういうことを注記してもらえたら気が楽になるという意見もあった。履歴書の場合にどんな方法が取れるのかということである。高校とかにしても、結局、学校からの調査書の方で性別がわかるからというのがある。具体策っていうのを提案する場合に、こういう場合にこういう方法も取れる、その場合にこういう課題があるとか、そんな整理ができないかということ。

委員 ただ、取る側、企業がどういう意識なのかということで、例えば、記述式の場合、そこに男でも女でもないという風なことを仮に書いたとして、それが企業の方にどう受け取られるのかという心配も出てくる。無難に男、女と書かざるを得ないとか。企業の姿勢が良くわからなかったらすごく慎重になってしまう。性別欄を無くしても、面接なんかで見た目で見判断されるだとか、結局は、取る側の意識の問題というのがついて回る。

性別欄を無くすことは、啓発の意味ですごく大きいと思う。今だったら、家族構成とかは聞くことがないわけで、それと同じ事だという、気づきになっていくということもある。

人権協会 前回の部会の際に、人権相談の中で、このような事例があるのかということがあったので、少し報告をさせていただく。

相談内容を公表するという事はできないため、具体的には示せないが、概要だけ報告させていただきます。

昨年度の事業報告では、性的マイノリティに係る相談は49件、一昨年度前では53件。

人権問題別で数えているため、人権問題として全体で言うと、昨年度で2,701件、一昨年度で2,241件あり、そのうちの49件あるいは53件ということである。

事例としては、「性同一性障がいであることを職場でカミングアウトし、更衣室の対応をしてほしいと考えているので、どのようにしたらいいのか相談したい」という当事者からの相談。

「トランスジェンダーであることを理由に派遣先企業から受け入れを拒否されたがどうすれ

ば受け入れてもらえるのか」というような当事者からの相談。

「子どもが戸籍上と異なる性別になりたいと言ってきた。私はその意思を尊重したいが、夫がそれを認めない。親子の縁を切ると言っている。どのようにしたらいいのか」という保護者、家族からの相談があった。

昨年度の相談をざっと確認したが、LGBTに係る採用に関する相談はなかった。

以上のような形で性別欄の議論に直接関わっていかどうかかわからないが、やはり当事者の差別と思う事例から出発して、対応や方法が考えられないかという形で。議論の参考にさせていただけたらと思う。

(4) 事務局からの報告

①大阪府人事委員会における職員採用試験申込書の性別欄の削除に向けた議論

②近畿統一応募様式における性別欄廃止に向けた議論

③中学校職業相談票（乙票）の改訂について

④大阪府における労働相談、大阪府下大学等就職問題連絡協議会が把握している相談事例の有無

委員 様式で性別欄を無くしたことによって、例えば、大阪府で採用された方の数として女性が増えてきたというのはあるのか。

事務局 最近の傾向として女性の数が増えているというのはあるが、様式で性別欄を無くしたから女性の採用者数が増えたとするそこまでの因果関係は把握していない。

委員 採用後については、性別というのは把握しないのか。

事務局 採用後は性別把握している。

委員 新卒採用者に対する女性比率は出ないのか。あるいは職員数に対する女性比率は出ないのか。

事務局 新卒採用者に対する女性比率、職員数に対する女性比率は出している。

委員 写真を貼るということは無くならないのか。なぜ、写真を貼るのか。何の意味があるのか。

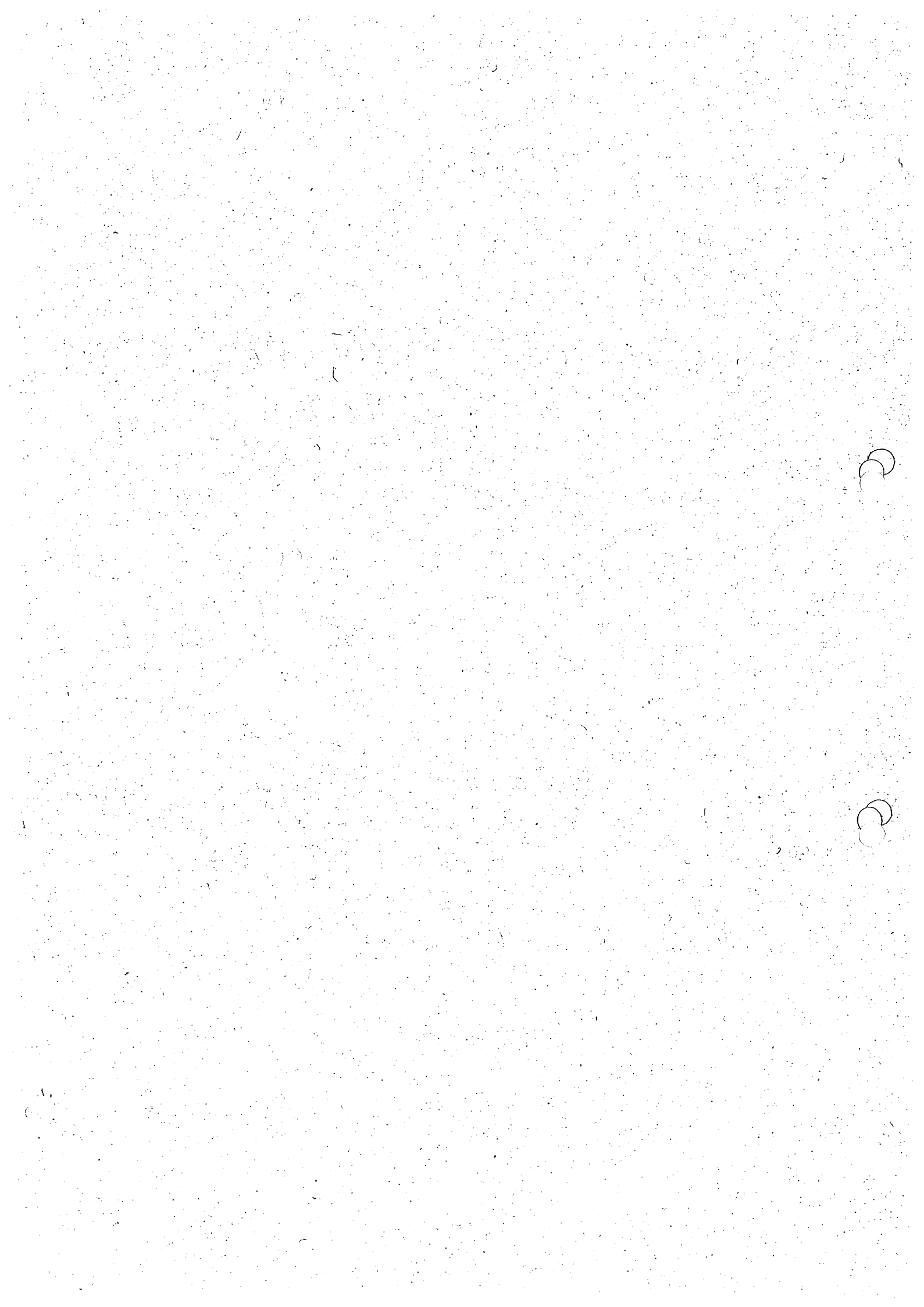
事務局 これは推測になるが、写真を貼るのは替え玉受験の防止等、本人確認のためではないかと思う。

(5) 今後のスケジュールについて

・研究部会の開催回数は、当初の3回の予定であったが、日本産業規格（JIS）から履歴書の様式例削除などの情勢の変化に鑑み、4回開催することとした。

・時期については、例年7月から8月頃に開かれる公正採用・雇用促進会議（本会議）に検討結果を報告するため、遅くとも6月末までに第4回目を開催することとしたい。

・第3回については、早期の開催に努め、事業者側のヒアリング及びこれまでの議論を踏まえた「論点整理」を協議することとした。



公正採用・雇用促進会議

第2回 履歴書の性別欄に関する研究部会

とき 令和2年12月17日(木曜日)午後3時から
ところ エルおおさか 南館4階 B会議室

次 第

1 開 会

2 議 事

(1) 第1回研究部会の概要報告等

- 第1回履歴書の性別欄に関する研究部会 会議録 1
- 令和2年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 会議録 3

(2) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法について

(大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課 指導主任 森 真由美氏)

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！
..... (別添)
- 女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定ご案内
..... (別添)
- 男女雇用機会均等法のあらまし
..... 7

(3) 被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン（被差別・社会的マイノリティ・プラットフォーム）について

(一般財団法人大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣氏)

- 被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン ～差別のない社会をめざして～ -「働く」編-
..... (別添)

(4) 事務局からの報告

..... 16

3 閉会

関連資料

- 公正採用・雇用促進会議「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱
..... 22

令和元年度 公正採用・雇用促進会議

第1回 履歴書の性別欄に関する研究部会 会議録

- 1 開催日 令和2年2月10日(月曜日)10時から12時
- 2 場所 エルおおさか 本館 11階 会議室大
- 3 出席委員 関西大学 名誉教授 石元 清英
近畿大学 人権問題研究所 教授 熊本 理抄
大阪市立大学 人権問題研究センター 准教授 廣岡 浄進
近畿大学 人権問題研究所 准教授 李 嘉永

4 議事要旨

傍聴者なし

座長に石元委員を選出

- (1) 研究部会の公開・非公開を審議 次回以降についても公開で開催することを確認。
- (2) 「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱(案)を審議。
事務局案で確認。令和2年2月10日から施行とする。
- (3) 事務局から、関連資料2及び3について説明。
履歴書に関する性別欄についての整理
ア公正採用選考について
イ労働関係法令について
ウ「応募の受け付け」について(厚生労働省HP「公正な採用選考を目指して」から)
エ履歴書の歴史について(株式会社日本法令HPから)
オJIS規格の履歴書について
カ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」について
キ大阪府「行政文書における性別記載欄の点検・見直し結果について」
- (4) 意見交換

委員：履歴書の性別欄については、公正採用・雇用促進会議において少し前から議論になっており、検討すべきだとの多くの意見があった。少し時間がかかったが、具体的な検討を開始する状況が整い、今日に至った。

事務局：履歴書に関する性別欄についての整理等を説明

委員：大阪府人事委員会における職員採用試験申込書で男女欄が削除された。また、一部職種では削除されていないことからその検討経過がわかれば考え方がわかるのではないかと。

委員：履歴書における性別欄の削除する方向の考え方は、性別による選考は必要ではないとの考えに基づく。ジェンダーギャップをなくすために性別を把握する必要性については、採用後に自認を確認することでまかなえる。ただ、応募者の性別は把握できなくなる。

性別欄はこれまであったので、無くすことによるデメリットを企業はどの様に考えているのか。無くすことに納得してもらえるような説明は必要。採用する側で性別欄の必要性についてどう考えているのかも知りたい。書いて当たり前の変更が必要なのは。

委員：非常勤の教員採用で、本籍地のある名前の一覧を示されたことがあり、その様式は文部科学省が示していると回答された経過がある。古い様式であったかもしれないが。

委員：性別欄を無くすことの障壁は何か。女性活躍推進法、「当たり前」論、それ以外にもあるのか。また、性別欄を無くしても、写真は残る。このため、性別に関する問題事象はなお発生する恐れがある。無くすことによる問題についても想定しなければならない。

相談に来た学生の事例では、望む性での就活を考え、手術を受け、戸籍を変えることについて、大学1年生から考えている。就活での面接等で嫌な思い、不快な思いをする学生がいることを考えて検討する必要があると思う。

方向性としては、履歴書を変えてゆく理由をどう整理できるか。

委員：JIS規格の履歴書を変更する場合、どのような手続きが必要か。その他、研究部会で議論すべきことを整理する必要がある。

委員：女性活躍推進法で、公表の項目に男女別の採用率があるが、この項目の重要性を下げる議論はできるのではないか。事業主行動計画の認定基準の項目から除外する方策もあるのではないか。

委員：公正採用・雇用促進会議で、LGBTや男女の二者択一的に表記させる困難性から性別欄について議論が行われたが、事例としては出てきていないと思う。

委員：問題が表面化しない要素として、履歴書が必要な企業に対する就職活動を避けていることもあると思う。結果的に不安定な仕事を転々とする事になっている。

委員：男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の趣旨である女性差別是正、活躍推進の可視化に、どのように対処していくかの視点は必要である。また、積極採用するために可視化する企業数はどの程度あるのか。労働局では把握できているのか。

委員：企業が積極的な女性雇用を打ち出しても、学生の意識とは乖離するのが現状ではないか。

委員：企業側には、女性活躍推進法の趣旨を打ち出すために、積極的に数値を公表するスタンスもある。

委員：セクシャルマイノリティへの配慮を進めることにより、女性の雇用や活躍が阻害されるようなれば、そのことに対する検討も必要である。

委員：性別欄を廃止しながら、女性のアフターマティブアクションをどう両立させるかの議論である。

事務局：女性活躍推進法では、自認の性に対する視点が無いように思われる。このため、法的な判断が出来ないことを理由に、性別欄の廃止に抵抗があるかもしれない。

委員：女性活躍推進法において、えるばし制度など企業メリットはどの程度あるのか。次回には概要を教えてほしい。

事務局：公共調達等への加点があると思う。

委員：次に議論を進めるための資料を、公正採用・雇用促進会議の委員に協力を求めることとし、性別に関する（広い意味での）相談事例を集めてはどうか。

具体的には、大阪府人権協会の人権相談、大阪府総合事務所の労働相談、また、大就連に把握している事例を求めてはどうか。

委員：近畿統一応募様式における性別欄廃止に向けた議論内容がヒアリングできればと思う。また、採用する側として、関経連等に協力が求められるのか。

さらに、法的な部分について、ヒアリング・意見が聞ければと考えている。LGBT（LGBT 法令連合会）関連の弁護士や大阪府関連の弁護士で対応してもらえるものか。具体的な事例を出してもらえれば。

委員：企業で、LGBTや、女性活躍推進の取り組みを進められており、かつ取り組みにおける悩み等が聞ければと思う。その前提として、労働局から「事業主行動計画」の仕組みの説明を受けることが可能ではないか。

委員：また、労働局から、事業主行動計画の認定に係る企業からの相談内容等の説明が受ければと思う。

委員：性別欄を無くしても、見た目での差別は無くならないと思うが、象徴的な要素はあると考える。しかし、見た目で判断されるとの危惧は消えない。

しかし、セクシャルマイノリティへの配慮として、記載方法を変えてゆく議論も必要である。この方向で検討することもあり得る。このため、この観点での意見も聞ければと思う。

事務局：人権協会がまとめたセクシャルマイノリティの指針についても、お話いただくようお願いしたい。

委員：大阪府人事委員会へも確認をお願いしたい。また、確認時には議論経過も聞ければと思う。

令和2年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 会議録

- 1 開催日 令和2年8月18日(火曜日) 15時から17時
- 2 会場 エル・おおさか 本館11階 セミナールーム
- 3 出席委員
- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 一般財団法人大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 | 柴原 浩嗣 |
| 大阪府人権教育研究協議会 会長 | 若田 透 |
| 大阪商工会議所 人材開発部部长 | 興津 厚志 |
| 公益社団法人関西経済連合会 労働政策部担当部長 | 平岡 潤二 |
| 日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長 | 黒田 悦治 |
| 関西大学 | 石元 清英 |
| 大阪府高等学校進路指導研究会 会長 | 雑賀 文彦 |
| 大阪市立大学 准教授 | 廣岡 浄進 |
| 大学等専門委員会 座長 | 熊本 理抄 |
| 大阪労働局労働基準部 監督課長 | 津田 恵史 |
| 大阪労働局職業安定部 職業対策課長 | 尾崎 哲一 |
| 大阪府教育庁 教育振興室長 | 柴 浩司 |
| 大阪府教育庁 私学課長 | 近藤 未生 |
| | (代理出席：参事 和田 文孝) |
| 大阪府府民文化部 人権局長 | 山本 譲 |
| | (代理出席：参事 田邊 雅之) |
| 大阪府商工労働部労働政策監 | 大門 孝治 |

4 議事内容

座長選出—石元委員を選出

(1) 令和元年度会議概要の報告(事務局)

- ・問題事象は家族に関することが多いことや、履歴書・応募書類の性別欄の取扱について専門家の助言を得ながら、議論を継続してほしいとの報告があった。また、問題事象のあった企業では、公正採用選考人権啓発推進員新任基礎研修を受けていない企業が多いことや、新任基礎研修を受けている推進員がいるにも関わらず、問題事象となったケースなど、会社内で公正採用選考人権啓発推進員のシステムの浸透がなされていないなどの意見があった。
- ・大阪府立高等職業技術専門学校、大阪障害者職業能力開発校における受験報告書の不適切な取扱いがあった件を踏まえ、専門委員会の再編について事務局で整理し、各委員に報告していくこととした。この後、その再編に係る議案を諮る。
- ・昨年の議論を踏まえ、令和2年1月に「履歴書の性別欄に関する研究部会」が発足した。

(2) 大学等専門委員会の報告(大学等専門委員会座長)

- ・問題事象は、家族に関することが多い。また、就職差別にかかる問題事象ではないが、内定取消事案についても報告がなされた。内定取消の事象に関連し、内定承諾書の提出を迫られるケースが多いことなど、内定取消やオワハラに関する事について議論された。

・また、学生へのウェブを活用した啓発の手法などについて意見交換が行われた。

(委員) 大学での問題事象の件数が年々減少しているのはなぜか。今年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で就職活動にも影響が出ており、問題事象が出てくるのではないか。どういった対策ができるか。

(事務局) 以前はキャリアセンターを通じた就職活動が主流であったが、最近では、キャリアセンターを通さず、学生自身がインターネットの就職情報ナビサイトで就職活動を行っているため、件数が減少しているということも一因と考えられる。ナビサイトによる就活の問題点の啓発について国へは要望しているところ。キャリアセンターを通じない学生への啓発をどうするかは今後考えていく必要がある。

(委員) キャリアセンターも問題意識の高い職員の異動・退職等により公正採用の取り組みが継承されていないのではないか。

(事務局) 異動で担当者が入れ替わることも踏まえ、大就連においてキャリアセンター職員向けの研修を行っており、学生への啓発に加え、職員への啓発も進めていきたい。

(3) 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門員会(中学校・高等学校・職業能力開発校等専門員座長)

・2回開催した。

・第1回で、技術専門学校における就職受験報告書の不適切な取扱いがあったこと、またそれにとまなう専門委員会の再編について報告があった。

・新規中学校卒業生での問題事象の報告はなし。新規高等学校卒業生での問題事象は家族に関することが多い。また、リモートでの面接などの新しい面接の形の報告もある。

・違反企業への指導に関すること、問題事象の分類・分析に関すること、履歴書の性別欄に関することなどについて議論がなされた。

(4) 第1回 履歴書の性別欄に関する研究部会(履歴書の性別欄に関する研究部会座長)

・昨年度の公正採用・雇用促進会議での議論を受け、令和2年2月10日に発足。

・「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱を承認。中学、高校、大学、日本産業規格(JIS)の各様式を確認し、事務局から公正採用選考の観点、労働関係法令の観点、厚生労働省が示す「応募の受け付け」に記載されている内容、履歴書の歴史、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」などを簡単にまとめたものを説明した。

・性別欄をなくすことの障壁は何か、JIS規格の履歴書の様式を変更する場合の必要な手続きは何か、女性活躍推進法で男女別の採用率が公表項目としてあることなどについて議論がなされた。

(事務局) 履歴書の性別欄に関する新聞報道があった。報道では、「JIS規格の履歴書から性別欄がなくなる」と読める内容であったため、JIS規格を作成している一般財団法人日本規格協会に問い合わせたところ、「性別欄ではなく、履歴書の様式例そのものを削除した。JIS規格は履歴書等の仕上げ寸法等を規定しているものであって、その内容については規定していない。しかしこれが、内容も規定していると誤解を招く恐れがあることから、様式を削除した」との回答であった。

(大阪労働局) 本件について、本省(厚生労働省)の担当に問い合わせた。厚生労働省が一般財団法人日本規格協会を所管している経済産業省に確認をしたところ、様式例を削除したことは事実。削

除にあたっては、経済産業省や厚生労働省に事前に調整はなかった。JIS 規格の履歴書は公正採用の観点から企業への啓発の際でも使用してきたため、この削除によって公正採用に影響がでないよう関係省庁で協議をしていく。就職差別につながる恐れのある社用紙は使用しないよう企業指導しているため、大阪労働局としても企業や求職者に対してどう啓発していくのか今後、本省と連携して検討していく。

(委員) 今のお話から、履歴書そのものの話になっているように思うが、研究部会として、もう少し大きな枠組みで議論を進めていくことになるのかどうかについてお聞きしたい

(事務局) 今後の研究部会の進め方についてだが、公正採用の推進に当たって基本となるべき JIS 規格の履歴書の様式がないという状況。今後の国の動きなども見据えながら、この研究部会の枠組みの中で、性別欄だけにとどまらず、履歴書の望ましい様式についての研究も進めていければと考えている。部会の名称も含め、部会の座長、委員と共に調整をさせていただきたい。

(委員) 近畿高等学校進路指導連絡協議会で決められている近畿高等学校統一応募用紙というものがあり、高校生の就職の際の三点セットとして、紹介書、履歴書、調査書が定められている。この協議会では過去から押印、性別欄に関して話が出ていた。まず押印欄を削除し、性別欄の削除についても検討を重ね、令和 2 年度改訂版として削除した。今年度の履歴書については、「本人が書くもの」ということで性別欄を削除している。調査書には性別欄がまだ残っているが、これは学校側が責任を持って提出する書類であるため削除していない。

(委員) 前回の 1990 年の JIS 規格の時には、戸籍欄などを削除する理由が「人権上問題があるのでこの欄は削除した」と書かれていたので、これまでは履歴書の内容についても議論をして示してきていたはず。その議論を経ずに様式例自体を無くしてしまうのは、今までの取り組みを台無しにしてしまうのではないかと。この公正採用・雇用促進会議では、これまで履歴書の性別欄の検討を進めてきたが、今回の件で議論が止まらないようにしてほしい。企業は女性の採用比率を高めるために性別を把握したいという事情があるが、性別を示すことで不利になるかもしれないという求職者の事情といった部分もあるので整理していきたい。履歴書の考え方を社会に提示するところがある雇用促進会議の役割ではないかと思うので、ぜひお願いしたい。

(座長) 研究部会については、今後どのように進めるか検討しながら開催したい。性別欄についても検討を重ねていく。

(委員) 厚生労働省や大阪労働局で履歴書の見本などを出していくような動きはあるのか。

(大阪労働局) 現時点では聞いていない。性別欄については、女性活躍推進法があるため、女性の採用率の目標を立てるための必要性の議論がある。雇用均等を促進する部署との協議もあるので、中々これができるかと言えないが、現場で指導する立場としては、現場で理解してもらえるような何らかの対応策検討していきたい。

(委員) 文部科学省が出している履歴書様式だと思うが、それを見ると、省庁間の横の連携や情報、認識共有があまり進んでいないという感触がある。以前、ある教育委員会が教員募集の時に戸籍情報を提出書類として求めたということもあった。どこかの段階で文部科学省にもきちんとアプローチをしていくことが必要なのではないかと思っている。

(委員) 中学校の応募書類については、公正採用・雇用促進会議で様式を定めていると聞いたので、一度検討いただきたい。

(事務局) 中学の履歴書は、これまでも中高専門委員会で議論がなされ、公正採用・雇用促進会議で報告されているので、同様の流れになるのではないかと考えている。

(委員) 直接公正採用と関係しないが、大学へ入学を希望するトランスジェンダーの高校生から、大学の学生証は自分の望む名前で交付してもらえないかという問い合わせが受験前からある。大学は、(厚生労働省が定めた) 調査書によって学生証の情報を決める。そういった高校生の声もあるということも踏まえて議論していきたい。

5 専門委員会の再編について

- ・中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会の再編に伴う職業能力開発専門委員会の新設について全会一致で承認された。(「職業能力開発専門委員会」を独立して設置する。「中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会」は「中学校・高等学校・他府県関係専門委員会」とする。)
- ・「公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会設置要綱」及び「公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 設置要綱」について全会一致で承認された。

6 公正採用選考 人権啓発推進員 新任・基礎研修について

- ・令和2年度の「公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修」は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、4月、5月は中止していたが、6月から定員を縮小し再開している。

7 その他

- ・「就職差別に関する調査 2019」について委員から説明があった。

・その他の意見

(委員) 昨年度、就職ナビサイトでの問題が報道でも大きく取り上げられた。大学のキャリアセンターを通さず直接就職ナビサイトを利用した就活が多い状況であり、また今年はオンライン面接もはじまった。就職活動の手法が変化している状況に対して雇用促進会議で議論する必要があるのではないか。ネット上での啓発を強めようと、就職差別に関する相談のウェブサイトを開いて相談を受け付けたりしているが、もっと世の中の状況は動いているということなので、そこをどのようにしていくか議論していく必要があるのではないか。

(座長) 大学の就職課やキャリアセンターを通さない就職活動や、リモート面接など新しい形態もあり、従来のやり方では把握できない問題事象も出てくると思う。そういった実態把握の仕組みを考えていかなければいけない時代に入ってきたと感じる。

男女雇用機会均等法の あらまし

III

男女雇用機会均等法のあらまし

1 総 則 (第1条、第2条)

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

(目的)

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の目的と基本的理念をそれぞれ、第1条と第2条において明らかにしています。

「労働者」とは、雇用されて働く者をいい、求職者を含みます。

「事業主」とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあつてはその企業主が、会社その他の法人組織の場合にはその法人そのものが事業主になります。また、事業主以外の従業者が自らの裁量で行った行為についても、事業主から委任された権限の範囲内で行ったものであれば事業主のために行つた行為と考えられるので、事業主はその行為につき法に基づく責任を有することになります。

事業主の具体的義務の内容は、法第2章（P7～51）に規定されていますが、事業主はそれ以外の事項についてもこの基本的理念に従い、労働者の職業生活の充実のために努力することが求められます。

2 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

均等法の趣旨は、労働者が、性別にかかわらず、雇用の分野において均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすること、企業の制度や方針において、労働者が性別を理由として差別を受けることをなくしていくことにあります。

具体的には、労働者が「女性（又は男性）だから」というだけの理由で、あるいは「一般的又は平均的に女性（又は男性）はこうだから」といった理由で、男女異なる取扱いをしないことが求められます。

均等法では、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別を禁止しています。具体的な内容は、以下のとおりです。

(1) 募集・採用についての性別を理由とする差別の禁止（第5条）

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

労働者が性別により差別されることなく、また、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境の整備のためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが大変重要です。そのため、事業主は、労働者の募集・採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされています。

募集・採用については、禁止される差別の内容を具体的に示した指針（「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」）を策定していますので、これを参考に、適切に対処してください。

募集・採用に関し禁止される措置の例

1 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 一定の職種(いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。)や一定の雇用形態(いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。)について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い(対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。)、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- ③ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

2 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしていると認められる例)

募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

3 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。

- ② 男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

4 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

(男女のいずれかを優先していると認められる例)

- ① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

5 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

Q&A

Q

企業は必ず男性と女性を採用しなければならないのでしょうか。

①

均等法第5条は、雇用機会の付与、募集・採用条件、求人情報の提供、採用選考、採用決定などのすべての段階において男女異なる取扱いをしないことを求めています。したがって、個々の労働者の職務に対する意欲、能力、適性を公平、公正に判断した結果として、男性のみまたは女性のみを採用することになった場合には、均等法違反となるものではなく、企業は必ず男性と女性を採用しなければならないということではありません。

Q

当社の女性経理職員が退職しました。そこで経理部に職員を1人募集したいのですが、今まで女性がやっていた仕事なので、後任も女性にしたいと考えています。このような募集は均等法違反なのでしょうか。

①

募集に当たって性別を理由として、その対象を女性又は男性のみとすることは、均等法に違反します。「今まで女性(男性)がやっていた仕事だから」とか「女性(男性)向きの仕事だから」といった先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき女性(男性)のみを募集・採用の対象とすることは、職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながります。性別によるのではなく、「仕事の内容」、「求める能力・適性」、「労働条件」などをはっきり示して募集・採用してください。

Q

求人誌に募集広告を出すに当たって、「男性の長髪不可」と記載することはできるのでしょうか。

①

募集に当たって男女で異なる条件を付けることは、均等法に違反します。ただし、男女ともに就労時に清潔な服装や身だしなみが必要とされる業種・業態であって、服装や化粧といった社会一般に認められている男女の身なりや身だしなみのあり方の違いに照らして、合理的な理由があり、社会通念上許容されられると思われる範囲内で男女異なる取扱いをしている場合は、法違反とはなりません。

Q4

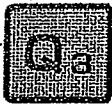
女性だけに制服を支給することは禁止されるのでしょうか。

- Ⓐ 均等法第6条で労働者の性別を理由として、差別的取扱いが禁止される福利厚生の措置は、住宅資金の貸し付けのほか、厚生労働省令で定める事項に限られ、その中には制服を支給することは含まれていません。したがって、制服の支給については、均等法上の問題とはなりません。
- ただし、一般的に、均等法第6条の趣旨に照らせば、女性に対してのみ制服を支給することに合理的な理由は認められないと考えられ、制服については、男女とも支給しない、男女とも希望者に支給するなど、男女で同一の取扱いをすることが望ましいといえます。

法違反とならない場合

次に掲げる場合において、指針（「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」）において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、均等法第5条及び第6条の規定に違反することとはなりません。

- (1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合
 （業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません）
 - ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
 - ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
 - ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務
- (2) 労働基準法第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- (3) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合



在籍者の状況を見ると、一定の役職について転勤経験者が大半であっても、昇進基準などに転勤経験の有無が含まれていない（転勤経験者と未経験者の取扱いに違いがない）場合は、「昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること」に該当しないと考えてよいでしょうか。

- ① 昇進基準など（明示されているものか否かを問わず）に転勤経験が含まれていないのであれば、一定の役職について転勤経験者が大半を占めている場合でも、「昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること」には該当しません。

(4) 女性労働者についての措置に関する特例（第8条）

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第8条 前3条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置については、法違反とならない旨を明記しています。すなわち、これまでの女性労働者に対する取扱いなどが原因で職場に事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり女性を有利に取り扱う以下の措置については、法第8条に定める措置として、法第5条及び第6条の規定には違反しません。

なお、男性労働者については、一般にこのような状況にはないことから、男性労働者についての特例は設けられていません。

(1) 募集及び採用

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分^{*1}における募集又は採用や、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない^{*2}役職についての募集又は採用に当たって、情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

(2) 配置

一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、その配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置すること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(3) 昇進

一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、その昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(4) 教育訓練

一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すこと、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(5) 職種の変更

一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない職種への変更について、その職種の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して職種の変更の対象とすること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(6) 雇用形態の変更

一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない雇用形態への変更について、その雇用形態の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して雇用形態の変更の対象とすること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

*1 「雇用管理区分」とは職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者と他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます。雇用管理区分が同じかどうかについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同じ区分に属さない労働者との間に客観的・合理的な違いが存在しているかどうかにより判断するものであり、その判断に当たっては形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要があります。

*2 「相当程度少ない」とは、日本の全労働者に占める女性労働者の割合を考慮して、4割を下回っていることをいいます。4割を下回っているかについては、雇用管理区分ごとに判断するものです。

※ (1)の下線部は、平成27年11月30日に追加されました。これにより、女性管理職等の中途採用が行いやすくなりました。

Q&A

Q1

「支障となっている事情」とは何を指すのでしょうか。

- ① 「支障となっている事情」とは、固定的な男女の役割分担意識に根ざすこれまでの企業における雇用管理などが原因となって、雇用の場において男女労働者の間に事実上格差が生じていることをいうものです。この格差は最終的には男女労働者数の差となって表れるものと考えられることから、事情の存否については、女性労働者が男性労働者と比較して相当少ない状況にあるか否かにより判断することが適当です。具体的には、一定の雇用管理区分における職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っているか否かにより判断することとしています。
- なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合であっても、例えば、事実上生じている格差を解消しようとする意図からではなく、単に男性ではなく女性をその職務に配置したいという意図で女性を配置することは、目的に合致しないため、均等法違反となります。

Q2

当社では女性の希望者を対象として、キャリアアップセミナーを開催しています。均等法では一方の性別のみを対象とした研修は禁止されているとのことですが、このようなセミナーも均等法違反となるのでしょうか。

- ① 指針において、一つの雇用管理区分における女性労働者の数が同じ雇用管理区分の男性労働者の数と比較して相当程度少ない（4割を下回っている）職務又は役職に従事するために必要とされる能力を付与するための教育訓練については、その対象を女性のみとしても均等法違反とはならないとされています。
- したがって、例えば、係長や課長などの役職に占める女性の割合が4割未満の場合であり、キャリアアップセミナーの内容が将来そうした業務を遂行していくのに必要な能力を与えるものであれば、その対象を女性労働者のみとしても均等法には違反しません。

Q3

当社では会社全体で女性が少ないため、女性だけの支店を作ることを考えていますが、均等法に違反するのでしょうか。

- ① 雇用管理区分ごとに見て、特定の職務又は役職に占める女性の割合が4割を下回る場合に、ポジティブ・アクションとして、特定の支店に置ける当該職務又は役職の従事者を女性のみとすることは、均等法違反とはなりません。
- これに照らせば、特定の支店を女性のみとすることは、雇用管理区分ごとに見て、その支店内の職務又は役職すべてについて女性のみとすることが適法な場合のみ許容されることとなります。
- したがって、すでに女性が多くついている職務又は役職について、当該支店において男性を排除して募集・採用、配置を行うことは均等法に反することとなります。

☆ 均等法違反となるか判断が難しい場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（裏表紙参照）までご相談下さい。

(4) 事務局からの報告（資料）

○ 行政文書における性別記載欄の点検・見直し結果について	17
○ 大阪府職員採用試験〔行政（35-49）〕申込書	18
○ 近畿高等学校統一応募用紙	19
○ 新規中学校卒業生応募書類「職業相談票（乙）」の改訂について	20

行政文書における性別記載欄の点検・見直し結果について

1 概要

大阪府では、性的マイノリティの人権問題についての理解を深めるための取組の一環として、平成 30（2018）年 6 月から平成 31（2019）年 1 月にかけて、行政委員会を含む大阪府庁全ての部局等を対象に、行政文書における性別記載欄の点検・見直しを行いました。

その結果、府立高等学校及び高等支援学校の入学者選抜における入学志願書や大阪府人事委員会が実施する職員採用試験申込書（一部職種を除く）、府営公園の施設利用に関する大阪府オーステム利用登録申請書など、139 の文書から性別欄を削除しました。

性別欄を削除できない理由がある場合でも、男性・女性以外の選択肢を設ける、選択方式を自由記載欄にする、記入は任意であることを明記するなど、記載方法を工夫し、全体として、203 件（約 55%）の文書について、削除または工夫を行いました。

今後とも、こうした取組等を通じ、性的マイノリティ当事者の人々が抱える課題解決に向けた検討や取組みを進めていきます。

2 点検・見直し内容

【対象機関】大阪府の全ての部局（行政委員会、議会事務局を含む）

【対象文書】

- (1) 府民が府に提出する文書（申請書、届出書、報告書、アンケート等）
- (2) 府が府民に交付する文書（証明書、通知書、許可証、アンケート等）

のうち、性別記載欄を設けている文書であって、今後も継続的に使用が見込まれるもの

【点検の視点・見直し内容】

- ① 対象文書（性別の記載欄）の修正が府の裁量で行えるかどうかの仕分け
- ② 必要性の点検
- ③ 見直しの検討

- ① 廃止
- ② 工夫
- ③ 現行どおり

【実施期間】平成 30（2018）年 6 月～平成 31（2019）年 1 月

3 点検・見直し結果

点検・見直し文書の内訳		件数		
性別記載を設けている文書数 (A)		574		
うち、国など大阪府以外の機関が様式を定めているため、府に裁量の余地がない文書 (B)		205		
見直しの裁量がある文書数 (A) - (B)		369		割合
① 廃止したもの (今後廃止するものを含む)	139	203	38%	55%
② 工夫したもの (今後工夫をするものを含む)	64		17%	
③ 現行どおり ※統計上、医療上、男女共同参画の観点等から性別情報を収集する必要があるもの	166		45%	

大阪府職員採用試験【行政(35-49)】申込書

令和2年度大阪府職員採用試験【行政(35-49)】申込書

大阪府人事委員会

私は令和2年度大阪府職員採用試験 行政(35-49)の試験案内に記載されている受験資格をすべて満たしており、この申込書に記載した事項に相違ありません。
記入にあたっては、別紙の「申込書の記入にあたって」をよく読んでください。

①	氏名																試験職種	行政	受験番号
	カタカナ																		

(注) 氏名のカタカナ記入欄は、濁点と半濁点も1字とみなして記入すること。

②	生年月日	年	月	日
	昭和			

③	住所															
	〒															

④	電話番号															
	その他連絡先															

⑤	最近の住所															
	その他連絡先															

⑥	学歴																
	学歴																
⑦	成績開示	希望する														昭和・平成・令和	年
	希望しない																
⑧	国籍																
	国籍																
⑨	記入年月日																
	年月日	令和2年	月	日													

⑩	受験上の配慮(希望する場合に○をしてください。希望しない場合はなにも書かないでください。)			
	点字での受験	車椅子の使用	拡大文字による受験	
	音声パソコンの併用	補聴器の使用	その他※下の欄に記入してください。	
	内容			

提出する前に確認してください!

- 記入漏れ等がないか、提出の前にもう一度確認してください。
- 記入漏れ等内容に不備がある場合は、申込みを受付できないことがあります。
- 記入漏れ等が多い事項は右に記載のとおりです。参考としてください。
- 確認欄
 - ⑥の卒業年の和暦に○がありますか。
 - ⑦の成績開示欄にはどちらかに○を記入していますか。
 - ⑧の国籍欄はどちらかに○を記入していますか。
 - ⑨の記入年月日を記入していますか。

<履歴書見本>

履 歴 書		写真をはる位置 (30×40mm)	令和 年 月 日現在	
ふりがな				
氏名				
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(西 暦)			
ふりがな				
現在所	〒			
連絡先	〒			

(連絡先は現在所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歴	年 月	入 学
	学 歴 ・ 職 歴	年 月
年 月		
年 月		
年 月		
年 月		
年 月		

資 格 等	取得年月	資 格 等 の 名 称	

建 築 特 技	校内外の 課 外 活 動	建 築 特 技	

志 望 校 の 種 類	志 望 校 の 種 類

備 考	備 考

(近畿高等学校統一用紙 その2 令和2年度改定)

新規中学校卒業生用応募書類「職業相談票（乙）」の改訂について

新規中学校卒業生用応募書類「職業相談票（乙）」について、文部科学省及び厚生労働省の協議による全国統一の応募書類がありますが、従来から大阪府では、公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会（現在は、中学校・高等学校・他府県専門委員会）の協議によって定められた様式を活用していました。

この度、近畿高等学校進路指導連絡協議会において、新規高等学校卒業生用応募書類「統一応募用紙」の「性別」欄をなくす旨の決定がなされたとのことで、「職業相談票（乙）」についても、同様の変更をしたいと考えております。

併せて、「氏名」欄につきましても、近年、小中学校では日本語指導が必要な外国人児童・生徒が増加しており、氏姓制度になじみがない子どもたちに配慮するため「名前」欄に変更したいと考えております。

つきましては、以下の2点について変更した改訂案を、本専門委員会に提出させていただきます。ご承認の程よろしくお願いいたします。

【変更内容】

- ① 「性別」欄の記載を削除
- ② 「氏名」欄の記載を「名前」に変更

公正採用・雇用促進会議
「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱

1 研究部会の目的

全ての人権が尊重され性的指向や性自認を理由とする偏見や差別のない社会の実現をめざし、性の多様性を尊重し LGBT 等の性的マイノリティへの理解促進を図る機運が醸成されてきている。

公正採用・雇用促進会議でもこれまで、履歴書における性別欄の取扱いについて議論が行われてきた。

このため、公正な採用選考を推進する観点から、公正採用・雇用促進会議として下記の調査研究を行うため、履歴書の性別欄に関する研究部会（以下「研究部会」という）を設置する。

2 調査研究内容

- ア 性別欄に関する課題整理
- イ 現状の取扱いに関する調査
- ウ 関係機関等へのヒアリング

3 構成

公正採用・雇用促進会議座長の指名により構成する。

4 研究部会の運営等

ア 研究部会に座長を置く。座長は委員の互選による。

イ 研究部会は座長が招集する。

ウ この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、その都度、協議し決定する。

5 研究部会の公開

研究部会は、「大阪府情報公開条例 第 33 条（会議の公開）」及び「会議の公開に関する指針」の趣旨に即し、公開で行うものとする。なお、公正採用・雇用促進会議は、審議会等に該当しないが、これまでの取り扱いを踏まえ公開するものである。

6 庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

7 その他

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この要綱は、令和 2 年 2 月 10 日から施行する。

公正採用・雇用促進会議

第3回 履歴書の性別欄に関する研究部会 会議録

- 1 開催日 令和3年2月22日(月曜日) 10時から12時
 - 2 場所 ウェブ会議システムを活用したオンライン開催
(事務局・傍聴者) エルおおさか 南館4階会議室B
 - 3 出席委員 関西大学 名誉教授 石元 清英
近畿大学 人権問題研究所 教授 熊本 理抄
大阪市立大学 人権問題研究センター 准教授 廣岡 浄進
近畿大学 人権問題研究所 准教授 李 嘉永
- 議事説明 ①事業者へのヒアリングについて
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 事務長 藤本 雄一
- ②報告書作成に向けた論点整理について

4 傍聴者 1名

5 議事要旨

(1) 事業者へのヒアリングについて

1 採用選考に使用する様式について

質問① 事業者は、履歴書・応募用紙として何を使用しているか(自社エントリー用紙、廃止前 JIS規格履歴書、様式不問 etc)。

推進C 自社エントリー用紙と履歴書または履歴書単体が使用されており、履歴書は様式不問となっている場合もあれば、学校指定としているケースもある。

質問② 当該書類を使用するに際して、歴史的な問題性や今日の問題性について、社内で議論や研修を行っている事業者はあるか。

推進C 当センターでは、センターの会員企業で公正採用と人権啓発に積極的に取り組む企業として「宣言」いただいた企業のうち、申請いただいた企業について第三者委員会の審査を経て「認証」という制度を実施しており、認証の手続きの際に、申請企業を訪問して、採用に関わる内容を聞いている。ほとんどの企業で、問題意識を持たれており、取得してはならない情報などに関する社内の教育は実施されている。

委員 特に、今日検討する性別欄についてということで研修されているかどうかご存じか。

推進C 性別欄は、つい最近出てきた事柄であり、そこまではやられていないと思う。どちらかという、LGBTQの関連で議論されているように思う。

質問③ 履歴書・応募用紙に関する他社の動向や社会の情勢について情報収集や情報交換が行われているか。

推進C センターにおいては、研修会等で情報発信しており、会員企業が研修会に参加することにより情報収集いただけるようにしている。

2 性別欄のある履歴書等を使用している事業者の場合について

質問① 任意記載か必須記載か。記入方法は選択式か自由記入式か。そのようにした理由は何か。

推進C 履歴書に関しては、LGBTQへの配慮ということから、自由記入あるいは「その他」を選択されていることがある。私が知っている範囲で、現実どのような履歴書が使われているかまでは把握していない。

質問② 性別情報を必要とする理由、使用目的は何か。

推進C 性別欄が必要になるという理由の一つとしては労働者名簿があり、労働者名簿は雇入れ時に作成する必要がある。労働者名簿は、労働基準法の第107条において、労働者の氏名、生年月日、性別等を記入することが決められている。

また、性別は社内施設の管理に必要なってくる。例えば、ロッカーや更衣室、従業員の寮などがある。さらに、LGBTQへの配慮として共用トイレ等があると思われる。

ダイバーシティを推進するための目標設定あるいはKPIというようなことで、男女別の採用における競争倍率を算出している企業は、どうしても性別が必要になるのではないかと
思う。

また、採用選考時にグループディスカッションをしているところがあるので、グループ編成の際に、男女の比率が崩れないように編成されている企業もある。ただ、グループディスカッションはどこの企業も取り入れられているものではなく、一部の企業において、選考過程の中で取り入れられているように聞いている。

あと、内定後であるが宿泊研修をするときの部屋割で男女の性別を必要としたり、あるいは、雇い入れ時の健康診断のときに男女別で健康診断を実施したり、LGBTQの方に対しては、個別に相談いただいて受診する機会を設けるといった配慮をされているというような企業もあるように聞いている。

委員 大きく5点、理由をお答えいただいた。その中には、採用後に性別を聞くことで対応できるといふものと、採用時に聞かないといけないものと2つあるということがわかった。

質問③ 原則として性別欄を無くすこととした場合、どのような不都合が想定されるのか。どのような意見が出そうか。これについては、先ほどの性別情報を必要とする理由から考えられると思うが、それ以外の点で何かお気づきのことはあるか。

推進C 私の知る限りでは、今の5点ほどになると思う。

質問④ 性別欄の記載があることについて、そもそも社内で問題視されているか。

問題視されていない場合、なぜだと考えられるか、問題視されている場合、何が問題点として挙げられるか。

推進C LGBTQへの配慮という観点で、議論されていると思う。

質問⑤ 属性情報を把握することにより、属性に基づく積極的差別是正措置や合理的配慮の導入にそれら情報が使用されたことはあるか。

推進C 最近では、ダイバーシティマネジメントなどと言われており、特に男性比率の多い製造業などは、女性の比率を上げていきたいとして、ポジティブアクションにより女性を採用されている企業もある。今年、何人女性を取りたいとか、社内のKPIを設定するとか、そのようなことをやっているように聞いている。

3 性別欄が無い(又は無いもので応募可能な)履歴書等を使用している事業者の場合について

質問① 性別欄を設けていない理由は何か。

推進C 性的マイノリティに対する配慮が主であると考えられる。このようなことに配慮している企業としてPRができる。ダイバーシティマネジメントをやっているので、その一環として、企業のイメージアップとかPRにメリットがあるのではないかと
思う。

質問② 性別欄をなくしたことによる効果や影響、今お答えいただいた点以外で、何か良い面、悪い面はないか。

推進C 私自身、実務をやっていないため、当センターの認証制度における認証にあたって企業に訪問した際に、当センター作成のヒアリングシートに基づき質問している。企業は18社と限られているが、聞いている限りではそのような話は出ていない。

質問③ 履歴書等の性別欄をなくした際、面接で性別に関わる質問をしたり、容姿や振る舞いなどから性別を判断したりするようなことがないように注意する等のマニュアルを作成したか。または、作成しようとしているか。

推進C 個別のマニュアル作成有無は把握していないが、廃止に至る経緯、考え方などは共有されているものと思う。

センターとしても、2018年の11月にLGBTQの方に対して、採用から入社までの期間に、当事者の方に対する配慮はどうしたらよいかというものをまとめ、会員企業に配布している。

質問④ 履歴書等の性別欄をなくした際、履歴書等にかかれた氏名から安易に性別を判断しないよう注意する等のマニュアルを作成したか。または、作成しようとしているか。

推進C 個別具体的に各社でマニュアルを作成しているかどうかは把握していない。

質問⑤ 履歴書等の性別欄をなくした際、性別欄を無くす意義について、社内で研修等を行ったか。または、行う予定があるか。

推進C 具体的なことは把握していない。

2016年頃からLGBTQに対する社内研修のようなものが実施されている。LGBTQの方に対し、どういう配慮をすれば良いかということを考えている企業はあると思うが、具体的にマニュアルに落とし込まれているかどうかは把握していない。

質問⑥ 性別欄を無くすに至るまでの経緯は。

推進C 具体的な事例は把握していない。LGBTQへの対応として実施されているのだろうと推測される。

質問⑦ 属性情報の把握と、属性に基づく積極的差別是正措置や合理的配慮のバランスについて、どのような工夫や配慮を行っているか。また、どのような点が課題として挙げられるか。

推進C 個別企業へのヒアリングを行っていないため、詳しいことは分かりかねるが、女性の比率を上げたいということで実施されているようには聞いている。

4 大企業の新卒採用でマイナビやリクナビなどのポータルを通したウェブエントリーが主流になっていることについて

質問① ポータルを提供している業者が雛形を作っているということはないのか。

推進C リクナビ、マイナビとやり取りをしているわけではないが、デフォルトの設定のようなものがあって、多くの企業では、設定を変更して利用されているように聞いている。ほぼ、ひな形に近いが、いろんな項目の中から自社向けに設定変更しているようである。

質問② 仕様上、性別でまとめて選別することが簡単にできると思うが、そのあたりの運用はどうなっているのか。

推進C まとめて選別するというのは、どういう意味なのか。

委員 機械上、男女とか属性ごとにまとめてしまうことは、簡単にできると思うが、例えば、そこから何割といったような設定も、機械であればある程度できると思う。それについて、そういうことをしないような配慮がどのようにされているかという疑問である。

推進C データには性別が入っているため、例えば、エクセルのフィルターのような方法でできると思うが、採用面接でそのような使い方をしているかどうかは分からない。私の知っている企業では、ポジティブアクションの一環として女性の採用比率を上げるよう努力されているため、女性を排除するような使い方はされていないと理解している。

質問③ その後リクナビから企業求人を引きあげている訳でもないと思うが、事件の影響など、わかるようであれば、教えてほしい。

委員 この質問について内容の補足をお願いしたい。

委員 リクナビが一昨年、学生の応募情報を企業に対し売っていたという報道があった。不正を起こしたからといって、企業がリクナビを利用しないということは無いかと思っており、再発防止やリクナビの利用を控えるとか、あるいは学生の登録が減っているとか、リクナビ側、あるいは利用する企業において何かそういった影響が出ているのかということがあれば教えてほしいという趣旨である。

推進C 一昨年から、昨年、大学の方でリクナビは推奨しないというように言われていたので多少は影響が出ているのかもしれないが、ある企業に聞いた話によると、最近では、あまり影響が出ていないように聞いている。

委員 センターの方でも、LGBTQの方々の配慮というのを発信されているということであるが、その中で、LGBTに理解のある、いわゆるアライ(ally)企業が行っているLGBTQへの配慮について、個別具体的な企業の取り組みも併せて紹介されているようであれば、教えてほしい。

推進C 個別具体的には把握していないが、LGBTQに関する社内研修を実施したり、社内の意識を醸成するような取り組みをされている企業が何社かある。LGBTQが実施するイベン

トに積極的に参加されている企業もあると聞いている。昨年はコロナで開催されなかったが、関西では11月頃にLGBTQの団体がイベントを実施しており、そこに企業がブースを出すなどしている。また、LGBTQの関係団体が関西でイベントを実施するときに会場を提供している企業もある。

委員 何点かある。まず、1点目として、「1-③ 履歴書・応募用紙に関する他社の動向や社会の情勢について」という項目で、こういうものについて情報収集や情報交換されているということであるが、もう少し具体的に、履歴書における性別欄の他社の動向等について、会員や事業者に対し、情報交換や研修としてそのような議論がされているのか、もう少し伺いたい。

2点目として、採用選考時のグループ編成等で性別欄の情報が必要であるということであったが、それ以外では、内定時や雇い入れ時における本人からの申請でも可能なことが多いと感じたが、内定後、あるいは雇い入れ後の本人の申請という形に切り替えることを難しくさせているものは何か、どう考えているのか伺いたい。

3点目として、女性の比率を上げたいということが、企業の女性採用の動機付けになっているように理解したが、実際に、こうした欄を無くすことによって、男性の比率が上がるものなのかどうか、性別欄があることによって女性の比率が本当に上がっているのか。これを無くすと男性が多くなってしまふのかどうかを教えてください。

最後に、ダイバーシティマネジメント＝(イコール) LGBTQへの配慮ということが随分印象として残っているが、やはりダイバーシティマネジメントでは、今、LGBTQへの配慮が最大限なテーマなのかどうか。つまり、ダイバーシティは、さまざまなダイバーシティであるはずだが、企業によっては、ダイバーシティ＝(イコール) LGBTQというニーズが強い気がするが、その辺りも伺いたい。

推進C 1-③であるが、個別企業の状況は把握していないが、企業間で採用関係のネットワークが作られているようには聞いている。そこで議論されている内容まではわからないものの、その中で情報交換されているのだろうと思う。

性別欄が無くなったとしても、内定後や雇い入れ時に本人に対し性別を聞くということでは対応されると思う。ただ、労働者名簿の正確性をどこまで担保するかという問題がある。

これを無視すれば、何等かの方法で対応できると思う。住民票記載事項証明書を取らないという企業もあるみたいで、無くなったからといって、すぐに困ってしまうようなことはなく、何等かの方法で対応できるのではないかと思う。例えば、リクナビ、マイナビなどを使っていればメールアドレスの把握が可能となるため、企業は応募者との間において、メールによるやり取りができるようになり、内定後の様々な研修や健康診断の実施に向けた配慮事項などを問い合わせることができると聞いている。

それから、女性進出が実際に上がっているかということであるが、私の知っている企業は、上げようと努力している。採用のHPでそういう情報も公開されている。情報を公開している企業は、それなりの取り組みをして、それなりの実績を上げようと努力されている。

4番目であるが、ダイバーシティといっても、障がい者であったり、外国人の方であったり、女性の方が一番大きなマイノリティになると思うが、ダイバーシティマネジメントとして、2016年頃からLGBTQが結構話題になっており、大学としても、障がい者を雇用したり、女性を積極採用させるような取り組みをしている。そういう流れの中で、最近、LGBTQが目立ってきているのではないかと考えている。

委員 他の委員からも話は出たが、私もこれまでの説明を聞いていて、性的マイノリティへの配慮というのが議論の中心になっているように感じた。ただ、性別欄の議論というのは、一つに性的マイノリティへの配慮というのがあるかと思うが、もう一つは、採用にあたって性別を判断材料にしないということが大きかったと思う。この点について、どんな議論がされているのか、企業の方でそれをどう考えているかを分かる範囲で、教えてください。

推進C 付き合いのある企業は、大きな企業が多いことから、やはり女性の比率を上げていきたいとして取り組まれているように聞いている。

委員 2018年の11月に配慮マニュアルを事業所に配布したようにお聞きしたが、センターとしては、この流れ、とりわけこのJIS規格の履歴書のことが大きくメディア報道されたことを受け、議論する方向性というのはどうなっているのか。

推進C 企業としては、厚生労働省の動きを見ながらという感じで、無くなったら無くなったり対応になるかと思う。ハンドブックを作ったときは、それぞれの企業で入力するのに必須入力ではなくて、男性、女性、その他といった選択肢を設けてこれを選択するというようなものも提示することにした。このときにはJIS規格の履歴書(様式例)があった。履歴書の性別欄が無くなれば、LGBTQの方に対する配慮も含めながら、性別が必要になった時点で、性別を把握していくことになると思う。

委員 性別欄を無くすという方法と性別欄を残すが自由記述にするという方法と、従前の選択式の3つの方法があると理解したが、例えば、リクナビやマイナビというポータルサイトを大企業が使うとなれば、カスタマイズしながら使っているとの事であったが、ポータルサイトの事業者を含めて意見交換の場を持った、あるいは持つような動きがある。又は、センターの方から働きかけをするといったことができるのかどうか、可能性を含めて教えてほしい。

推進C センターとして、団体の知名度がないというのもあって、リクナビやマイナビと直接、そういう場を設けようとしても、なかなか設けられない。働きかけという部分は、行政指導のような大きな場で対応いただかないとなかなか難しい。

委員 そうすると、センターの方から働きかけをしたことはあるが、相手にしてもらえない。利用する企業の1社、2社から要望しても対応してもらえない。厚生労働省のしかるべき部署から行政指導してもらいたいというのがセンターの認識ということか。

委員 性別欄の問題とともに、今、LGBTQの方への配慮がいくつかの企業で検討されている、あるいは実際に行われているようであるが、とりわけ、採用選考の場面において、こういった配慮をしているということなど、例えば、企業説明会のような場面でLGBTQの方への配慮事項が周知されている例があれば教えてほしい。実際に配慮が行われているとしても、応募してきた方が知らなければ、安心して就職活動することができないと思われるため、そういう例を知っていたら教えてほしい。

推進C 具体的には把握していないが、例えば、HPにLGBTQに関する採用のポリシーやメッセージを掲載することなどを検討されている企業もある。また、採用に向けたリーフレットで、LGBTQの方に配慮していることを掲載している企業もあるように聞いている。そういう方々が入社してすぐに辞めるということにならないためにも、やはり、それぞれの段階で配慮しながら入社していただく。入社した後においても、当事者の方が継続して働けるよう、当事者の方と話し合いながら配慮事項を決定していくことが必要である。勝手にカミングアウトするのではなく、カミングアウトしたことを周囲に対してどのように知ってもらうかを当事者と話し合いながら進めていく必要がある。私の知っている企業では、配慮を必要としている障がい者や外国人に対しても、当事者と話し合いながら配慮事項を決めている。当事者の方に対しては、社内の環境を良くしていくことが大切だと思う。まずは、アライ(LGBTを理解し支援する活動)に取り組んでももらえるところは多いと思う。

(2) 報告書作成に向けた論点整理について

(事務局から資料の説明)

委員 1点感じているのが、履歴書における性別欄の問題が、なぜ社会的な問題となり、また、実際にJIS規格の様式例から削除されたのかという点である。これが冒頭であれば、なぜ、この議論をしているかというのがわかりやすいのではないかと感じている。その上で、性別欄が無くなることによって、例えば、男女雇用機会均等法との関係や女性活躍推進法のポジティブアクションと衝突する可能性があるというようなことを述べていくという流れになるかと思う。気になっているのが、様式例が無くなることによって、その他の問題が起こりかねないという点も、その他のあたりで述べておく必要があるという気がしている。つまり、公正採用選考の観点から、履歴書に記載すべき事項がどんどん変化してきたという流れの中

で、LGBTQの人々が安心して就職活動ができるという環境を整えるために、性別欄を削除したという流れになっている。ただ、他方で、この様式例が無くなることによって、浮き上がってきた問題というのも挙げておく必要があると思う。

委員 最終報告を取りまとめるにあたっての提案ということによいか。

委員 先ほどの委員の提案に私も賛成で、その説明も確かに必要だと思う。差し当たり、今日の研究部会において、性別欄を無くす形が望ましいという結論を出すのか、あるいは、自由記述が望ましいのではないかという結論を出すのか。今日、どこまで議論を進めるのか聞いておきたい。

委員 当初予定としては、あと1回ということであるが、とりあえず、いろいろと意見出していたでいてということではどうか。それとも、今日の段階でここまでというもので設けた方がよいのか。事務局の方はどうか。

事務局 当初、3回の予定であったが、新型コロナウイルス感染症の影響からなかなか開催できず、期間が空いてしまい、4回開催することになった。

これまでの議論、情報をもとに、論点整理をしてまとめていただき、最後の結論は最終回に出すとして、骨子などを残った時間で議論していただき、方向性やどのような内容にするのかなどを示していただきたい。

委員 企業が一切、性別っていうのを採否の判断材料にしないという姿勢を貫徹していれば、性別欄を無くしても問題はないと思うが、無くしたら写真で判断したり、名前で判断したり、面接時に判断するといった問題が生じると思う。そういう問題があるので、そこをどう整理して、どう対応していくのかということ。また、論点整理にもあったが、性別欄を自由記述にするのか、選択肢を増やすのか。それに関しても、結局は、採否に関わるのではないかという心配から応募者がいろいろと迷ってしまい、無難に男女のどちらかを選択してしまうことになるのではないかと思う。結局は、企業の姿勢と採用に関してのポリシーを情報発信して、求職者が安心して受けることができるようになるのが一番だと考えるが、なかなかそこまで至らないというところが議論になると思う。例えば、性別欄をどうするかと言えば、無くすのが良いが、今の時点ではそこまで至らないため、いくつか案を提示するというようなまとめ方も一つかと思う。それでいろいろな問題が生じることになると思われるため、そのところが難しい。

委員 先ほど、推進センターが話されていたように、リクナビやマイナビに対して意見や要望するにしても、対応してもらえないという危惧があることや法律が関係する部分もあるため、この提言を厚労省に対して、あるいは、事業所に対して行うものとするのか、あるいは、こういう形で議論しましたとまとめるのか。提言をまとめるかどうかを含め、提言先をどうするのか。法律の問題になってきたらどうするのが疑問である。国の動きも気になっている。

委員 それはそのとおりなので、どこに向けての事なのかという、一つは、いわゆる親会議に向けての報告書になるが、そういう情報、提言を、我々としてどこに向けてかということであるが、その点については、事務局としてどうか。

事務局 特に、研究部会で、提言先をどうするのかということは決まっていないので、その辺も含めて議論いただければと思う。まずは、研究部会としての成果ということでもまとめていただいて、それを次に、どこにどう向けて発信するか、別のステージで検討していただく方がよろしいのではないかと思います。

委員 確かに結論は親会議で出すと思うが、我々、研究部会の方である程度、方向づけをして、これでどうでしょうか。それを親会議で必要があればアレンジするぐらい。親会議で変わってもいいが、こちらとしては、こうするべきだと考えているということも言ってもいいと思う。経済産業省がJIS規格の様式例の削除を指導したことは抗議した方がいいだろうし、厚生労働省で別のJIS規格の様式例を引き継いでいるような様式例を考えているということであれば、こういう論点は検討してほしいと言った方がいいだろうし、個別企業については、履歴書の様式がどうであれ、必ず性別を判断材料にしないこととか、労働環境も含めて採用のプレーキにならないようにしていけないといけないという話を改めてした方がいい

いと思う。ローカルの労働行政や国の出先の労働局などといったところがどういう風に民間事業者に働きかけていくのか。このことを労働行政のどこに投げるのか。

委員 先ほどの委員の意見には同感している。もう1点気になっているのが、この雇用促進会議であるが、大学なり求職者側の方々も参画されていると思うが、この人達に、性別欄の動向というのがどういった影響を求職者に対して与えるのか、また、先ほど、推進センターからも積極的にLGBTQの問題について配慮している場合もあるというのを教えていただいたが、要は、採用選考時にLGBTQの皆さんが、この性別欄の存在によって不利益を被ることがあるかもしれない、あるいは、不安があるかもしれない。そういったことに対して配慮している企業もあるということを示していくことが大事なことではないかと思う。先ほど他の委員から法律問題もあるという意見が出たが、それについては報告事項であるとか、そういった点が皆さんの求職活動の際に、心理的なバリアになっているということを示すことで、企業の皆さんが女性活躍のために、性別を把握しているという状況と、それが心理的な負担になってしまっているという状況を、行政や法の枠組みの中で、どう解決していくのが課題となっているという点も示した方がいいではないかと思う。

委員 この研究部会の立ち上げ時点では、性別をもって、それを採否の判断にしないという、そういう視点もあったが、いろいろと議論を深めていくと、性的マイノリティの問題という点と、要するに2つの柱があるかと思う。そこをきちっと整理しながらまとめていくということが必要ではないかと感じている。せつかくやった部会であるため、ここで深められた論点というのを広く情報発信していければと思う。要するに論点整理の中のところで、こういう点をもっと書き込んではどうかだとか、いろいろと意見出していただいて、それを取りまとめていただいて次回議論していくということになるかと思う。お気づきの点があれば出していただきたい。それと、企業に聞くということはパスしていいのか。

委員 難しいということですよ。

委員 推進センターからの話にもあったが、企業イメージを高めるということからいろいろダイバーシティ政策などを打ち出しているが、確かに、意識の高い人がおられると思うが、ただ、社員全員意識が高いとは限らないため、そういった形で間口が広がって入ったけれども、非常に居心地の悪い職場だということもあり得るわけで、結局は研修が大事ということで、そういう意味でいうと、企業のトップの意識が変わっても、その他の人達の意識が変わらなければ良くない。そういった点も、まとめのところで書きこんでいった方がいいかと思う。他にお気づきの点があれば、どんどん出していただきたい。

委員 今日の推進センターの話にしても、企業の方はかなり慎重なように感じた。

委員 実際、企業の動向として、わからないところがたくさんあるなという印象である。

委員 どこまで、まとめとして書き込むか。壮大に書こうと思えば書けるかと思う。そもそも公正採用選考の歴史から書いていくと、この会議としては、そのスタンスを維持しながら書くということが一つ重要なことだと思う。また、女性、男性が平等であれば、性別欄は無くても全く問題ない。しかし、さまざまな労働実態を考えると、属性把握をしたいという企業の言い分をどういう風に突破していくのかということも非常に難しいなと思うし、記入方法としては、LGBTに関する配慮の点だけではなくて、実際、会社側として、女性の比率を上げたいということもPRや企業の姿勢になっているとすれば、この点まで記入としていくのかどうか。ポジティブアクションの発想と、LGBTQに対する配慮と、それを取り巻く社会の状況をどこまで書き切るかということが、ちょっと悩んでいるところである。先ほど、委員が話されていたように、書かなくなればなるほど、採用面接で不適切な質問が行われているということが、いつも本会議で報告されている。家族欄を無くしたことで、家族の質問が増えてきているし、健康記述を無くすことで、健康に対する質問が増えてきている。公正採用そのものに関する考え方を社会の労働実態とか社会の性別二元論とか、LGBTQの人達の人権ということを踏まえた中で履歴書問題であるため、その辺をどこまで書くかというのが、ちょっと悩ましいところである。

委員 どこまで詳細に書くかということはさておき、この議論をしてきた背景として、一定部分、

問題の所在という形で簡潔にでもまとめておいた方が良くと思う。とりわけ、性別欄の有無がもたらす問題の背景というのは、簡潔にでも触れておいた方がよいのだろうと思う。実際に、この会議で、何回か報告者の方にもいろいろと情報提供していただいた中身と今回まとめていただいた論点整理を簡潔にまとめていくとよいかと思う。

委員 どうまとめていくのかというのは、次回ということによいか。性別欄を無くすということによって、差し当たって、どういう問題が生じてくるのかということをしちっと整理することは大事だと思う。前回での聞き取りでも、えるぼし認定の場合は、採用時や採用前の性別把握というのはあまり必要ないということになっている。そのため、問題というのはポジティブアクションの場合の女性を積極的に雇用していくときに支障があるということかと思うが、ただ、「性別欄を無くしたら、結局、男性の採用が増えるのかどうか」という点について、実際のところどう思われるか。

委員 無いように思うが。

委員 採用する側の意識ということになってくるかと思う。

委員 某医学部のようなことをやっていれば、そういうこともあるかもしれない、あるいは、本当に氏名で判断するとか。しかし、そうすると、悩ましいのがほんとに能力主義になっていってしまう。ちょっと話が変わってくるけれども、そこはどうか。もちろん、分野別もある。分野別として、女性が少ないからこそ女性を増やすという風な主張をしてこられることもあると思う。その履歴書記入方法のところ、私の会社はこのような形でマネジメント政策をとっている。したがって、このような方法で、このような方針をとっているというようなことを書くのは法律違反になるのか。

委員 会社の方針として、女性をどんどん登用するっていう風に明言するということか。

委員 したがって、性別を聞きますって書くことが。

委員 理由を示して。

事務局 おそらく、その辺がこの前の労働局のヒアリングで出た話かなと思うが、結局、今回の論点整理で提示させていただいたが、この前の局の話を見ると、ハローワークにおいて事業者からポジティブアクションとして、例えば女性だけを募集したいといった求人があり、ハローワークから労働局に情報提供があった場合、具体的に今、どれぐらいの割合で男女の社員がいるのか等を聞くことはあっても、全ての求人のチェックまでは行っていないという話だったと思う。

委員 むしろ、今、話の中で思ったのだが、会社側が自分のポジティブアクションのポリシーを公開せずに、履歴書で性別を書かせて、会社側が勝手に性別や名前判断して、多く採用していることは、むしろそれは良くないことのように思う。勝手に性別で割合を決めているということの方がよくないと思うが。

委員 具体的な事例がわかっているわけではないが、基本的に採用方針とか、こういう人を求めているということは、企業は募集のときに出すわけである。だから、採用基準、採用方針というところへ、性別に係る必要な根拠ということを示すということは他の委員が話されていたように不合理というような感じがする。労働局の話だと、ポジティブアクションというか、えるぼし認定をこのランクで取ってれば、行政関係の入札でポイント化されるという話があって、そういう動機付けがあって動いているという話であったため、繰り返し確認されているように、履歴書や応募書類の段階では必要な情報ではないが、えるぼし認定を受けるといったシナリオで必要になるのだろうと思う。

委員 企業として、例えば 2030 年度までに女性の役員何割にするだとか、女性社員の割合を何割にするという、そういった目標を掲げるというのがあり得るわけで、そのために、履歴書に性別を記入してくださいという。そういう理由を示して聞くということはあるかと思う。逆にいうと、当社は性別一切、採否の材料にしません。だから、履歴書には性別欄はありませんという風に言っていると思う。

委員 なかなか個別企業の聞き取りは難しいという話であったため、例えば、性別欄を無くしたという企業は、無くしてから入社するまでに性別の必要性はどうなっているのか、あるいは、

ポジティブアクション、女性採用を謳いましたという企業があって、性別を求めていると。そのことで実際どれぐらい変化があるのか。かつて、総合職、一般職というものが入ってきたときに、一般職というものは女性採用の受け皿みたいなものであったが、今そういうものがかなり削られている状況の中で、そういう就労構造全体の問題といたらいいのか、なかなか、この部会で全部議論できないが、そういうところの問題があるということだけは言っておかないと。

委員 別件で、先ほど、推進センターからの話で、労働者名簿の話がされていたが、これは行政等に関係することになると思うし、これは何らかの対応が可能ではないかと思う。しかし、一方で住民票の記載事項のことも話されていた。ちょっと、この労働者名簿について、もう少し事務局の方から補足いただけないか。

事務局 労働者名簿についても、労働基準、労働環境による制度であるため、法令で様式が決まっております。その性別欄は空欄で、自由記述方式になっている。

委員 労働者名簿というのは、毎年出すものか。

事務局 雇い入れ時に提出する書類だと記憶している。

委員 いずれにしる、採用してからの話になる。

まとめとしては、現状で女性労働者が極端に少ないという分野や、偏りがある中で、これが仮になかったら性別欄を一切、除去することはできると思うが、さまざまな問題解決という点でいえば、性別欄が必要な場合もあるというような形でケースごとに、こういう風にしてはどうか、こういう方法があるのではないかと、示していくというまとめになるのかなと思うがどうか。

委員 その形で示していくのが良いかと思う。そのためにも、先進企業がどういう形でやっているのかを今回聞いたかったのだが、なかなか難しかった。想像の範囲でいうと、推進センターが話されていたように、性別把握とは別のところでいろんな配慮が行われている。そうした事例を示すことで、現状、性別把握を全廃するということが困難だという状況の中で、いろんなことが可能だということを示すのが大事なのかなと思う。

委員 委員に聞きたいが、いろんな国の状況を聞いてみたところ、そもそも履歴書に性別のあった国が無かったため、その発想が無いという風に、どこの国でも返ってくる。それを把握すること自体の歴史性を持たない国が多い。ただし、一方では、性別欄のそもそもない国々で、ポジティブアクションを、女性の雇用をどのように進めているかについて、EUなどでは何かあるのか。企業の先進事例を聞くのが難しい場合、国の先進事例を聞くことができないかと思った。

委員 EUの枠組みの中で、平等促進のための指令というのがいくつかあって、そのうちの一つの柱が、女性である。そこでは当然、ポジティブアクションというものが行われているため、何かしらEUの枠組みの中で、実際に、男女平等を促進するための措置というものを国ないし企業に対してどうとっていくかというのは当然あるかと思う。

ただ、履歴書との関わりでどうかといたら、履歴書の枠、内容自体が全く違う。レジュメといった形で、本人はどういった経歴があり、どういったことを身に付けているかをかなり長大な情報をまとめて、企業に提供するわけであるが、この労働者、求職者の側が提供すべきものというのがそもそも違うということがあるかと思う。その点は、もちろん例としてあげると参考になるかと思うが、どの程度例を挙げるのかは、かなり大変な感じである。

委員 そうした場合、どういう形で、最低女性をここまで採用するとか、採用しないといけないとか、そういう風にしようとする、性別を知っておく必要があると思うが、その場合、どういう方法があるのか。

委員 おそらく、採用選考時にどうというよりは、雇い入れ後にどう把握しているのかだろうと思う。EUにおいても、かつて1970年代とか60年代の時代には、差別というのが雇用においても当然存在したわけで、そこから70年代以降、じわじわと変化してきたということである。性に基づく差別というのを無くす、男女の間での雇用均等を確立するというのが、現状どうなっているかということ、ある程度、確立されているのかなとは思っている。おそらくは雇い

入れ後に性別を把握しているだろうと思う。私は人種差別の観点からEUがどんなことをやっているかを調べていた。あまり詳細を知っているわけではないが、それらの、その他の事由による差別を撤廃するための指令というのが、性に基づく平等指令の中身を転用する形で組み立てられているのはわかっているため、おそらく、雇入れ後には、性別を把握しているということだと思う。

委員 基本的に、今進んでいる方向で賛成である。繰り返し議論になっているのは、結局、面接のときに聞く側が善意で聞いている場合もあるかと思うが、先ほど、配慮という話が出ていたが、採用面接のときにどのようにすればいいのかっていうことをこの報告の中で少し触れておけば、企業として受け止めやすくなるのではないかと思う。場合によっては、不利益になることがあるかもしれないと言われれば、ためらいがあると思う。こういうことは、採用決定後の個別面談とか、採用後に聞くことで対応できると。全てを採用面接の中でやってしまったらいいということで聞いてしまうことに不安がある。あくまでも論点としてであるが。

委員 採用面接の時点でも、これは聞いたらだめだと常識化していることがある。尊敬している人物とか、愛読書とか。企業はマニュアルのようなものを持っているのとは思うが、行政の方から面接のときにはこのようにしなさいというような指導だとか、情報発信とか、そういったものがあって、各企業で常識化していったという、違反質問だという風な認識を持たれていったという、どういう経緯があるのか。

事務局 公正な採用選考ということで、聞いてはいけない質問14項目という質問があり、それは国の方から示されており、これを企業の方に周知している状況である。

委員 そこには、性別は入ってなかったのではないか。

事務局 そこには、性別は入っていないが、公正な採用選考として、どうしても、男性でないといけない、女性でないといけないとする職種を除き、基本的な事務などは男性、女性で差異を設けることはやめましょうというのが基本的な考え方になっている。

委員 いろいろ意見が出たが、これを事務局で取りまとめていただいて、報告書という形で、次回は、対面での会議にした方が早いと思うため、次回に向け、論点整理のたたき台に入れ込んでいただき作成をお願いします。

それでは、本日の議事は、以上といたします。

公正採用・雇用促進会議

第3回 履歴書の性別欄に関する研究部会

とき 令和3年2月22日(月曜日) 午前10時から

次 第

1 開 会

2 議 事

(1) 事業者へのヒアリングについて

(一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 事務長 藤本 雄一氏)

..... 2

(2) 報告書作成に向けた論点整理について

..... 4

3 閉会

関連資料

○ 公正採用・雇用促進会議「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱

..... 7

○事業者へのヒアリングについて

前提：公正採用人権啓発推進センターとして会員企業を含め、把握している情報を幅広く聞かせてください。

<基本ヒアリング事項>

1 採用選考に使用する様式について

- ① 事業者は、履歴書・応募用紙として何を使用しているか（自社エントリー用紙、廃止前 JIS 規格履歴書、様式不問 etc）。
- ② 当該書類を使用するに際して、歴史的な問題性や今日の問題性について、社内で議論や研修を行っている事業者はあるか。
- ③ 履歴書・応募用紙に関する他社の動向や社会の情勢について情報収集や情報交換が行われているか。

2 性別欄のある履歴書等を使用している事業者の場合について

- ① 任意記載か必須記載か。記入方法は選択式（選択肢も）か自由記入式か。（そのようにした理由は何か）
- ② 性別情報を必要とする理由、使用目的は何か。
- ③ 原則として性別欄をなくすこととした場合、どのような不都合が想定されるか。どのような意見が出そうか。
- ④ 性別欄の記載があることについて、そもそも社内で問題視されているか。問題視されていない場合、なぜだと考えられるか、問題視されている場合、何が問題点として挙げられるか。
- ⑤ 属性情報を把握することにより、属性に基づく積極的差別是正措置や合理的配慮の導入にそれら情報が使用されたことはあるか。

3 性別欄が無い（又は無いもので応募可能な）履歴書等を使用している事業者の場合について

- ① 性別欄を設けていない（削除した）理由は何か。
- ② 性別欄をなくしたことによる効果や影響（良い面、悪い面）として、どういうことがあげられるか。
- ③ 履歴書等に性別欄をなくした際、面接で性別に関わる質問をしたり、容姿や振る舞いなどから性別を判断したりするようなことがないように注意する等のマニュアルを作成したか。または、作成しようとしているか。
- ④ 履歴書等に性別欄をなくした際、履歴書等にかかれた氏名から安易に性別を判断しないよう注意する等のマニュアルを作成したか。または、作成しようとしているか。

- ⑥ 履歴書等に性別欄をなくした際、性別欄をなくす意義について、社内で研修等を行ったか。また、行う予定があるか。
- ⑥ 性別欄をなくすに至るまでの経緯について。
- ⑦ 属性情報の把握と、属性に基づく積極的差別是正措置や合理的配慮のバランスについて、どのような工夫や配慮を行っているか。また、どのような点が課題として挙げられるか。

4 大企業の新卒採用でマイナビやリクナビなどのポータルを通じたウェブエントリーが主流になっていることについて

- ① ポータルを提供している業者が雛形を作っているということはないのか。
- ② 仕様上、性別でまとめて選別することも簡単になるわけですが、そのあたりの運用がどうなっているのか。
- ③ その後リクナビから企業求人が引きあげているのかというとそんな風でもないでしょうが、事件の影響などもわかるようであれば、教えてほしい。

□ 「履歴書における性別欄に関する研究部会」 これまでの議論の論点整理 (叩き台)

【1】男女雇用機会均等法について

(1) 男女雇用機会均等法の趣旨

募集・採用、配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止

(2) 男女雇用機会均等法違反とならない場合

事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱う措置は法の規定に違反しない。

具体的には、女性労働者が男性労働者より相当程度少ない(4割を下回っている)とき、女性を有利に取り扱っても法違反とはならない。

(この他、芸術・芸能の分野における表現の真実性のため(俳優等)の場合等、違反とならない場合もある)

◎法の運用等

・事業者が、いわゆるポジティブアクションとして女性を有利に取り扱って募集する場合に、それが、適正なポジティブアクションかどうか、応募者数に対する女性の採用者数といった数値を国に提出するのか、について、国では、年間を通して企業を回っており、そのときに実態を聞くということがある。その際、ポジティブアクションとはいえないのではないかとと思われる事案があれば、実際に何名の応募者があり、どれくらいの男女比で採用したのか等企業に聞くことはできる。

・ハローワークにおいて事業者からポジティブアクションとして、例えば女性だけを募集したいといった求人があり、ハローワークから労働局に情報提供があった場合、具体的に今、どれくらいの割合で男女の社員がいるのか等を聞くことはある。ただ、全ての求人のチェックまでは行っていない。

【2】女性活躍推進法について

(1) 女性活躍推進法の趣旨

日本における働く女性の現状は、女性の力を十分に発揮できているとはいえない状況であることを踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定める。

(2016年4月から全面施行。2025年度末までの時限立法)

(2) 女性活躍推進法の運用における性別の把握について

・法は、事業主に「一般事業主行動計画」の策定を求めている。行動計画策定に当たり必ず把握すべき項目となる【基礎項目】の中には「採用した労働者に占める女性労働者の割合」があるが、応募時に性別を把握する必要はない。

【選択項目】の中には「男女別の採用における競争倍率」があり、本項目を選択する場合は、算定に応募時の性別把握が必要となる。

・また、法は事業主に「女性の活躍に関する情報公表」として、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 と ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環

境の整備 の2つの区分から項目を選択して公表することを求めている。①の区分の項目には「男女別の採用における競争倍率」があり、本項目を選択する場合、応募時の性別把握が必要となる。

・法は、行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である場合に「えるぼし認定」(1～3段階)を、特に優良である場合に「プラチナえるぼし」として認定する。(女性の活躍を推進している事業主であることのPR、公共調達における優遇措置といったメリット)

・えるぼし認定の3段階目及びプラチナえるぼしの認定には、それまで「男女別の採用における競争倍率」の基準を満たすことが必須であったが、2020年6月に制度改正があり、この基準に代えて「女性労働者の割合」の基準を選択することが可能となった。

◎法の運用等

・現在、法に基づく「一般事業主行動計画」の策定、「女性の活躍に関する情報」の公表、「えるぼし」「プラチナえるぼし」の認定において、制度改正もあり、事業者は必ずしも採用選考時に応募者の性別を把握する必要はない。

・一方、採用後の社員に占める女性の割合は必須項目なので、女性を増やしたい、採用したいという思いから、採用選考時に性別を把握したいと考える事業者もあると思われる。

・なお、事業主が女性労働者、男性労働者の比率を算出する場合等において、女性が男性かの判断は事業主に委ねている。

【3】被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン「働く」編について (ガイドライン策定団体の事務局の意見)

・女性活躍の推進や、女性の比率を高めていこうとする動きの中で、男性か女性かを把握することの必要性はあると思う。それを進めながら、性的マイノリティ当事者にとって、性別の記入を求められることにどのような問題があるのか、どう状況を変えていくのが重要と思う。

・履歴書から性別欄を無くすべきか、あるいは残すべきかといった結論ではなく、「こういう方法もありますよ」と具体的な方策を提案できればよいと思っている。例えば、「男」「女」の選択肢以外に「その他」を設ける、あるいは選択式でなく自由に記載できるようにする等が考えられる。当事者からは、男女の性別が必要な場合があることも理解できるので、任意記載であることの注記があれば気が楽になるという意見もあった。

【4】履歴書における性別欄の記入方法について

(1) JIS規格の旧様式例(2020年7月に削除された)

「※ 男・女」の二択式。「※印のところは、該当するものを○で囲む。」との注記。

(2) 厚労省による新規大学等卒業予定者用の履歴書例(新規大学等卒業予定者用標準的事項)

「性別」欄への自由記入方式

(3) その他応募用紙等の例

性別欄は「任意記載」であることを注記しているものや、選択型として「男」「女」の選択肢の他に、「その他」や「答えたくない」等を加えている例が見られる。

(4) 記入方法についての意見

- ・LGBT当事者からは、性別の把握が必要であることも理解できるので、選択型でなく自由記入式や、任意記載とされている方が「気が楽」という意見を聞く。(再掲)
- ・事業者側のLGBTに対する姿勢が明らかでないと、自由記入式や任意記載の場合でも応募者としては慎重になって、無難に「男」「女」を記入してしまうこともあるのではないか。

【5】事業者における履歴書における性別欄に係る運用、考え方等について (仮)

— 第3回部会において事業者ヒアリングを実施 — (ヒアリング予定項目は別紙)

【6】まとめ (履歴書における性別欄の必要性・あり方について (仮))

【7】その他

履歴書には「性別欄」以外に、一般的に「氏名」の記入欄、「写真」の貼付欄がある。仮に履歴書から「性別欄」を削除したとしても、事業者は意識的か無意識かに関わらず、これら(氏名においては下の名前)を元に男性・女性を判断することが考えられる。

ただ、氏名や写真は、性別の把握のためでなく、本来、面接等の際の本人確認のため等に必要と考えられるため、履歴書における必要性は将来の検討課題とする。

公正採用・雇用促進会議
「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱

1 研究部会の目的

全ての人権が尊重され性的指向や性自認を理由とする偏見や差別のない社会の実現をめざし、性の多様性を尊重し LGBT 等の性的マイノリティへの理解促進を図る機運が醸成されてきている。

公正採用・雇用促進会議でもこれまで、履歴書における性別欄の取扱いについて議論が行われてきた。

このため、公正な採用選考を推進する観点から、公正採用・雇用促進会議として下記の調査研究を行うため、履歴書の性別欄に関する研究部会（以下「研究部会」という）を設置する。

2 調査研究内容

- ア 性別欄に関する課題整理
- イ 現状の取扱いに関する調査
- ウ 関係機関等へのヒアリング

3 構成

公正採用・雇用促進会議座長の指名により構成する。

4 研究部会の運営等

- ア 研究部会に座長を置く。座長は委員の互選による。
- イ 研究部会は座長が招集する。
- ウ この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、その都度、協議し決定する。

5 研究部会の公開

研究部会は、「大阪府情報公開条例 第 33 条（会議の公開）」及び「会議の公開に関する指針」の趣旨に即し、公開で行うものとする。なお、公正採用・雇用促進会議は、審議会等に該当しないが、これまでの取り扱いを踏まえ公開するものである。

6 庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

7 その他

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

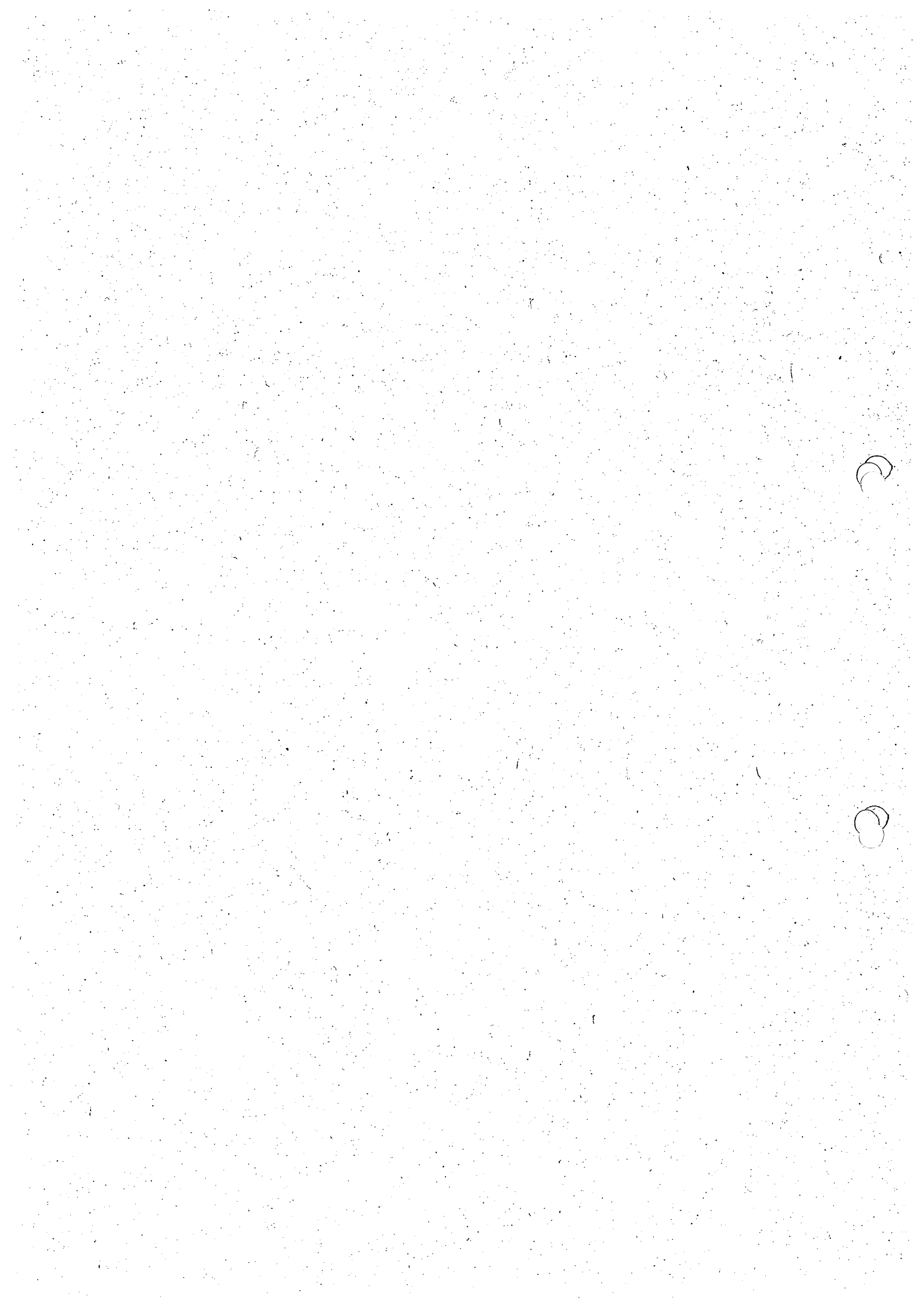
附 則

この要綱は、令和 2 年 2 月 10 日から施行する。

公正採用・雇用促進会議

第4回 履歴書の性別欄に関する研究部会（書面開催）の会議概要

- 1 開催日 令和3年6月28日（月曜日）
（各委員の回答日 令和3年6月30日）
- 2 場 所 書面による開催
- 3 出席委員 関西大学 名誉教授 石元 清英
近畿大学 人権問題研究所 教授 熊本 理抄
大阪市立大学 人権問題研究センター 准教授 廣岡 浄進
近畿大学 人権問題研究所 准教授 李 嘉永
- 4 議 題 (1) 履歴書の性別欄に関する研究部会報告書について
(2) その他
- 5 結 果 令和元年度から令和2年度にかけて開催した履歴書の性別欄に関する研究部会に関する報告書については、別紙のとおりとすることが決定された。



公正採用・雇用促進会議

第4回 履歴書の性別欄に関する研究部会

とき 令和3年6月吉日（書面開催）

公正採用・雇用促進会議
履歴書の性別欄に関する研究部会 委員名簿

機関団体名	役職名	氏 名	備 考
関西大学	名誉教授	石元 清英	
近畿大学 人権問題研究所	教授	熊本 理抄	
大阪市立大学	准教授	廣岡 浄進	
近畿大学 人権問題研究所	准教授	李 嘉 永	

公正採用・雇用促進会議

履歴書の性別欄に関する研究部会

報 告 書 (案)

令和3年6月

目 次

【1】男女雇用機会均等法について	4
【2】女性活躍推進法について	4
【3】被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン －「働く」編－について	5
【4】履歴書における性別欄の記入方法について	5
【5】事業者における履歴書における性別欄に係る運用、考え方等について	6
【6】まとめ	6
【7】その他	7
履歴書に性別欄がない場合、ある場合のメリット・問題点の整理 ・・・・・・・・・・（別表）	

「履歴書における性別欄に関する研究部会」

【1】男女雇用機会均等法について

(1) 男女雇用機会均等法の趣旨

募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止している。

(2) 男女雇用機会均等法違反とならない場合

事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱う措置は法の規定に違反しない。

具体的には、女性労働者が男性労働者より相当程度少ない（4割を下回っている）とき、女性を有利に取り扱っても法違反とはならない。

（この他、芸術・芸能の分野における表現の真実性のため（俳優等）の場合等、違反とならない場合もある）

◎法の運用等

- 事業者が、いわゆるポジティブアクションとして女性を有利に取り扱って募集する場合に、それが、適正なポジティブアクションかどうか、応募者数に対する女性の採用者数といった数値を国に提出するのか、について、国では、年間を通して企業を回っており、そのときに実態を聞くということがある。その際、ポジティブアクションとはいえないのではないかと思われる事案があれば、実際に何名の応募者があり、どれくらいの男女比で採用したのか等企业に聞くことはできる。
- ハローワークにおいて事業者からポジティブアクションとして、例えば女性だけを募集したいといった求人があり、ハローワークから労働局に情報提供があった場合、具体的に今、どれくらいの割合で男女の社員がいるのか等を聞くことはある。ただ、全ての求人のチェックまでは行っていない。

【2】女性活躍推進法について

(1) 女性活躍推進法の趣旨

日本における働く女性の現状は、女性の力を十分に発揮できているとはいえない状況であることを踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定める。

（2016年4月から全面施行。2025年度末までの時限立法）

(2) 女性活躍推進法の運用における性別の把握について

- 法は、事業主に「一般事業主行動計画」の策定を求めている。行動計画策定に当たり必ず把握すべき項目となる【基礎項目】の中には「採用した労働者に占める女性労働者の割合」があるが、応募時に性別を把握する必要はない。

【選択項目】の中には「男女別の採用における競争倍率」があり、本項目を選択する場合は、算定に応募時の性別把握が必要となる。

○ また、法は事業主に「女性の活躍に関する情報公表」として、①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 の2つの区分から項目を選択して公表することを求めている。①の区分の項目には「男女別の採用における競争倍率」があり、本項目を選択する場合、応募時の性別把握が必要となる。

○ 法は、行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良である場合に「えるぼし認定」(1～3段階)を、特に優良である場合に「プラチナえるぼし」として認定する。(女性の活躍を推進している事業主であることのPR、公共調達における優遇措置といったメリット)

○ えるぼし認定の3段階目及びプラチナえるぼしの認定には、それまで「男女別の採用における競争倍率」の基準を満たすことが必須であったが、2020年6月に制度改正があり、この基準に代えて「女性労働者の割合」の基準を選択することが可能となった。

◎法の運用等

○ 現在、法に基づく「一般事業主行動計画」の策定、「女性の活躍に関する情報」の公表、「えるぼし」「プラチナえるぼし」の認定において、制度改正もあり、事業者は必ずしも採用選考時に応募者の性別を把握する必要はない。

○ 一方、採用後の社員に占める女性の割合は必須項目なので、女性を増やしたい、採用したいという思いから、採用選考時に性別を把握したいと考える事業者もあると思われる。

○ なお、事業主が女性労働者、男性労働者の比率を算出する場合等において、女性か男性かの判断は事業主に委ねている。

【3】被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン「働く」編一について (ガイドライン策定団体の事務局の意見)

○ 女性活躍の推進や、女性の比率を高めていこうとする動きの中で、男性か女性かを把握することの必要性はあると思う。それを進めながら、性的マイノリティ当事者にとって、性別の記入を求められることにどのような問題があるのか、どう状況を変えていくのが重要と思う。

○ 履歴書から性別欄を無くすべきか、あるいは残すべきかといった結論ではなく、「こういう方法もありますよ」と具体的な方策を提案できればよいと思っている。
例えば、「男」「女」の選択肢以外に「その他」を設ける、あるいは選択式でなく自由に記載できるようにする等が考えられる。当事者からは、男女の性別が必要な場合があることも理解できるので、任意記載であることの注記があれば気が楽になるという意見もあった。

【4】履歴書における性別欄の記入方法について

(1) JIS規格の旧様式例(2020年7月に削除された)

「※ 男・女」の二択式。「※印のところは、該当するものを○で囲む。」との注記。

(2) 厚労省による新規大学等卒業予定者用の履歴書例（新規大学等卒業予定者用標準的
事項）

「性別」欄への自由記入方式

(3) その他応募用紙等の例

性別欄は「任意記載」であることを注記しているものや、選択型として「男」「女」の選択肢の他に、「その他」や「答えたくない」等を加えている例が見られる。

(4) 記入方法についての意見

○ L G B T 当事者からは、性別の把握が必要であることも理解できるので、選択型でなく自由記入式や、任意記載とされている方が「気が楽」という意見を聞く。
(再掲)

○ 事業者側の L G B T に対する姿勢が明らかでないと、自由記入式や任意記載の場合でも応募者としては慎重になって、無難に「男」「女」を記入してしまうこともあるのではないか。

【5】事業者における履歴書における性別欄に係る運用、考え方等について

～ 第3回部会において事業者ヒアリングを実施 ～

○ 性別欄を無くすことにより、性別把握が困難となるため、雇用機会均等法に基づくポジティブアクションとして女性を積極的に採用する場合に性別の確認ができないほか、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画における「男女別の採用における競争倍率」を算出、公表ができなくなってしまう。また、更衣ロッカーや社員寮の手配、健康診断、労働者名簿の作成の際に、履歴書以外で性別を把握する必要があるため、別途、性別を確認する必要がある。

○ 一方、性別欄を無くすことにより、性別に捉われない公正採用の推進が図れるものの、面接時に性別を聞かないとすることはもとより、写真や名前、見た目には捉われない対応が重要となる。

【6】まとめ

(1) これまでの議論と浮かび上がってきた問題点

○ 研究部会におけるゲストスピーカーへのヒアリングや、それらを踏まえた議論を通じて明らかになってきた、履歴書における性別欄がない場合、ある場合のメリットや問題点について、応募者の立場から及び採用する事業者の立場から整理した。
(別表参照。)

○ これまでの議論の結果、履歴書から性別欄をなくすメリットは大きいことがわかったといえる。

○ 一方、議論を通じて、以下の問題点があることがわかった。

- ・採用選考において性別を判断材料にしないことが重要であり、それを実現するためには、履歴書から性別欄をなくすだけでは不十分ではないか。
- ・また、採用選考において、公的な書類上の性と性自認が一致しないトランスジェンダー等の性的マイノリティ当事者への配慮はどうあるべきか。(事業者側も、

性別把握を必要とする場面があるとする一方、性的マイノリティへの配慮は大きな関心事となっている。）

- ・事業者は、性別を採用選考時の判断材料にしないよう、社内研修に努めるとともに、こうした姿勢を応募者に伝えていくことが重要である。

【7】その他

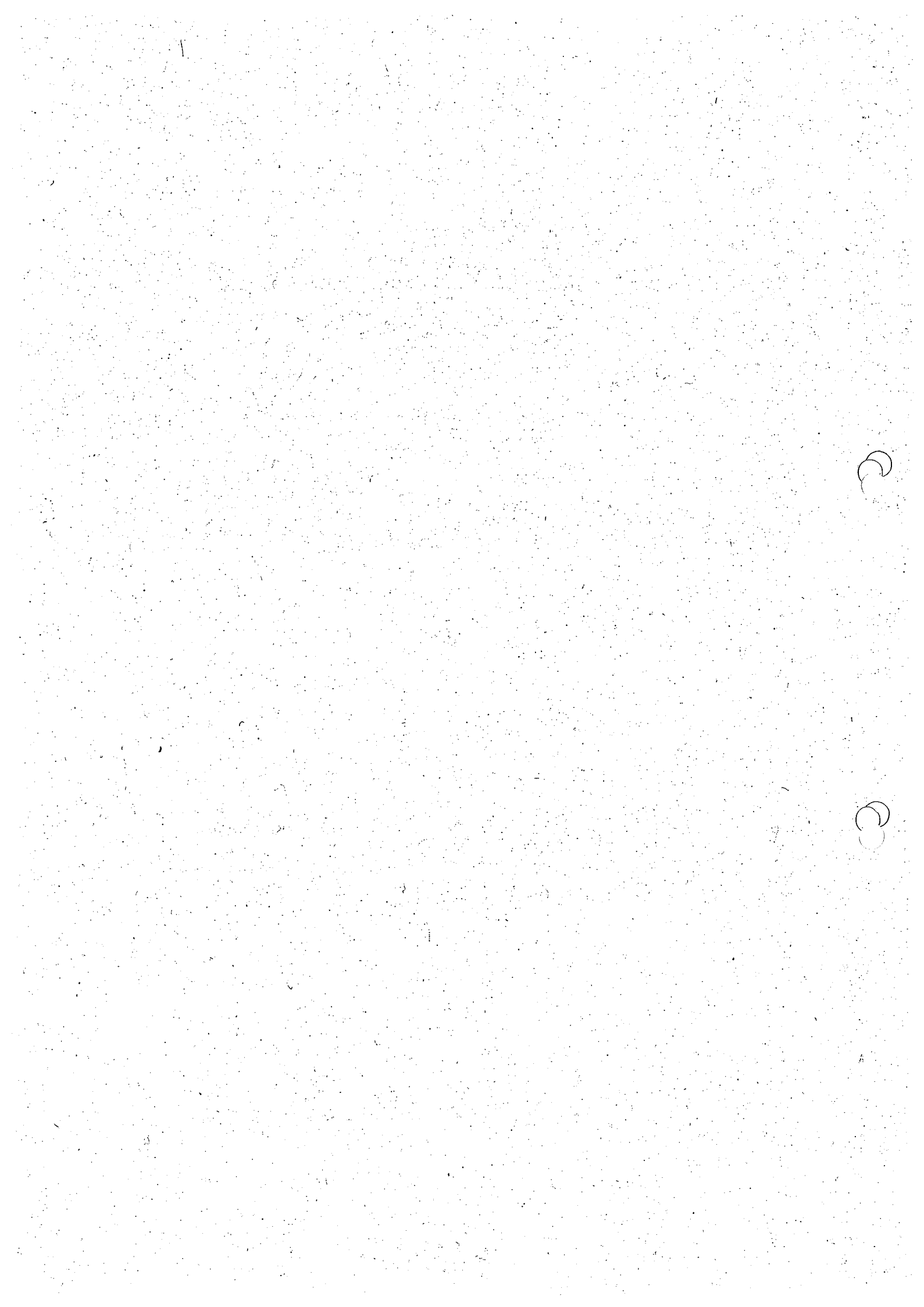
履歴書には「性別欄」以外に、一般的に「氏名」の記入欄、「写真」の貼付欄がある。仮に履歴書から「性別欄」を削除したとしても、事業者は意識的か無意識かに関わらず、これら（氏名においては下の名前）を元に男性・女性を判断することが考えられる。

ただ、氏名や写真は、性別の把握のためでなく、本来、面接等の際の本人確認のため等に必要と考えられるため、履歴書における必要性は将来の検討課題とする。

■ 履歴書に性別欄がない場合、ある場合のメリット・問題点の整理

公正採用・雇用促進会議 履歴書の性別欄に関する研究部会

I 履歴書に性別欄がない場合		
メリット		デメリット
応募者	性的マイノリティ当事者以外 性的マイノリティ当事者	性別に採られない公正採用の推進が図れる。 性的マイノリティの当事者においては、公的な書類上の性と性自認が異なる場合に、性自認の性別を記入し、採用後に公的な書類上の性が明らかになったときに不実記載を問われるのではないかと不安がなくなる。 公的な書類上の性と性自認が一致しないトランスジェンダーでは、性別を記載することへの抵抗や不安がなくなる。
事業者	性別に採られない公正採用の推進が図れる。 性別欄を無くすことで、性別に関わりのない就職機会の均等の保障、性別を理由とする差別の禁止に対するあらためへの気付きになる。(啓発効果) 性的マイノリティ当事者への配慮となり、多様な人材の確保につながる。 男女共同参画や、ダイバーシティ(多様性)を推進する企業であることのPRとなる。	事業者において、写真や名前、面接時の見た目と採られない対応が重要となる。 そのためには、事業者において、性別を採用選考時の判断材料にしないよう社内研修に努める必要がある。 また、そうした事業者の姿勢を応募者に伝えていくことが求められる。
問題点		
応募者	性的マイノリティ当事者以外 性的マイノリティ当事者	履歴書から性別欄をなくすことで、面接の場で性別に関して聞かれることが増えるのではないかと。 履歴書から性別欄をなくすことで、面接の場で性別に関して聞かれることが増えるのではないかと。
事業者	(「II-2 ある場合」のメリットの逆) 男女雇用機会均等法に基づくポジティブ・アクションとしての女性積極採用において支障となる。 (「II-2 ある場合」のメリットの逆) 女性活躍推進法に基づき女性の積極採用等を推進するために策定する「一般事業主行動計画」において「男女別の採用における競争倍率」を算出、公表することが出来ない。 採用選考の過程で応募者同士によるグループディスカッションを行うとき、男女バランスの考慮に支障となる。 「労働者名簿」の必要事項である「性別」を記載できない。 更衣ロッカーや社員寮の手配、宿泊研修の部屋割、健康診断等に必要な対応が出来なくなる。	ポジティブアクションとしての女性積極採用の場合に限定して、性別の記載を求めることが考えられる。 「男女別の採用における競争倍率」の項目を選択しないことは可能。 「労働者名簿」は従業員ごとに作成するもので、少なくとも採用選考時においては、性別の把握は不要。 内定又は採用の後に性別を把握することで対応は可能と思われる。
II-1 履歴書に性別欄がある場合(選択肢として「男」「女」の他に「その他」「答えたくない」等を加える、又は自由記述式や任意記載とする。)		
メリット		デメリット
応募者	性的マイノリティ当事者以外 性的マイノリティ当事者	特になし 性的マイノリティの当事者においては、公的な書類上の性と性自認が異なる場合に、性自認の性別を記入し、採用後に公的な書類上の性が明らかになったときに不実記載を問われるのではないかと不安が小さくなる。 公的な書類上の性と性自認が一致しないトランスジェンダーにおいては、性別を記載することへの抵抗や不安が小さくなる。 自由記述式の場合、自らの意思によるカムフラウトを希望する当事者にとっては、カムフラウトがしやすい。
事業者	性的マイノリティ当事者への配慮となり、多様な人材の確保につながる。	写真や名前、面接時の見た目と採られない対応が重要となる。 性別欄への記入に苦痛や疑問を感じる人のために、記入を求める理由を個別に記載することが必要である。また、性別を記述しないことに対し不利益が生じない旨の説明が必要である。
問題点		
応募者	性的マイノリティ当事者以外 性的マイノリティ当事者	性別記載を求めることにより、性別で採否を判断されるのではないかと不安が生じる。 上記の点に加え、選択肢に「その他」「答えたくない」がある場合等は、自らの意思によるカムフラウトを希望しない当事者にとって、かえって不安や抵抗が大きくなることが考えられる。
事業者	「男」「女」以外の選択肢を選ぶ応募者が多い場合や、自由記述式や任意記載式にして無回答の応募者が多い場合等は、「男」「女」の二択式の場合と比べ、円滑な事務執行に支障となることが想定される。 性別欄があることで性的マイノリティかどうかを問わず、性別による差別が生じるおそれがある。	上記の「履歴書に性別欄がない場合の問題点の対応として考えられること等」に同じ
II-2 履歴書に性別欄がある場合(「男」「女」の二択式)		
メリット		デメリット
応募者	性的マイノリティ当事者以外 性的マイノリティ当事者	特になし 特になし
事業者	男女雇用機会均等法に基づくポジティブ・アクションとしての女性の積極採用を進めやすい。 女性活躍推進法に基づき女性の積極採用等を推進するために策定する「一般事業主行動計画」において「男女別の採用における競争倍率」を算出、公表することが出来る。 更衣ロッカーや社員寮の手配、健康診断、性別の記載を義務付けられた法令に基づく名簿の作成等において従前どおりの事務執行が可能となる。	
問題点		
応募者	性的マイノリティ当事者以外 性的マイノリティ当事者	性別記載を求めることにより、性別で採否を判断されるのではないかと不安が生じる (「ない場合」のメリットの逆) 性的マイノリティの当事者においては、公的な書類上の性と性自認が異なる場合に、性自認の性別を記入し、採用後に公的な書類上の性が明らかになったときに不実記載を問われるのではないかと不安になる。 また、公的な書類上の性と性自認が一致しないトランスジェンダーでは、性別を記載することに抵抗や不安を感じる。
事業者	性別欄があることで性的マイノリティかどうかを問わず、性別による差別が生じるおそれがある。 事務執行はこれまでどおりできるものの、社会的にマイノリティへの配慮が求められつつある中、この問題に対し事業者が考えるきっかけを失う。 また、性的マイノリティ当事者への配慮がなされていないように感じられ、当事者の中には応募を躊躇することが想定される。その結果、人材確保の幅を狭めてしまうことになる。	



公正採用・雇用促進会議

履歴書の性別欄に関する研究部会

令和2年度報告書

令和3年6月

目 次

1 研究部会の設置	1
2 研究部会の開催日程及び検討項目	1
3 これまでの論点整理	
【1】男女雇用機会均等法について	2
【2】女性活躍推進法について	2
【3】被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン －「働く」編－について	3
【4】履歴書における性別欄の記入方法について	3
【5】事業者における履歴書における性別欄に係る運用、考え方等について	4
【6】これまでの議論と浮かび上がってきた問題点	4
【7】その他	5
履歴書に性別欄がない場合、ある場合のメリット・問題点の整理	（別表）

「履歴書における性別欄に関する研究部会」

1 研究部会の設置

全ての人権が尊重され性的指向や性自認を理由とする偏見や差別のない社会の実現をめざし、性の多様性を尊重しLGBT等の性的マイノリティへの理解促進を図る機運が醸成されてきている。

公正採用・雇用促進会議でもこれまで、履歴書における性別欄の取扱いについて議論が行われてきた。

このため、公正な採用選考を推進する観点から、公正採用・雇用促進会議として下記の調査研究を行うため、履歴書の性別欄に関する研究部会を設置した。

＜調査研究内容＞

- ア 性別欄に関する課題整理
- イ 現状の取扱いに関する調査
- ウ 関係機関等へのヒアリング

2 研究部会の開催日程及び検討項目

(1) 第1回研究部会（令和2年2月10日（月曜日）10時から12時）

（検討項目）

- ・「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱（案）について
- ・履歴書の性別欄に関する現状について
- ・その他意見交換

(2) 第2回研究部会（令和2年12月17日（木曜日）15時から17時）

（検討項目）

- ・女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法について
- ・被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン（被差別・社会的マイノリティ・プラットホーム）について

(3) 第3回研究部会（令和3年2月22日（月曜日）10時から12時）

（検討項目）

- ・事業者へのヒアリングについて
- ・報告書作成に向けた論点整理について

3 これまでの論点整理

【1】男女雇用機会均等法について

(1) 男女雇用機会均等法の趣旨

募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止している。

(2) 男女雇用機会均等法違反とならない場合

事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱う措置は法の規定に違反しない。

具体的には、女性労働者が男性労働者より相当程度少ない（4割を下回っている）とき、女性を有利に取り扱っても法違反とはならない。

（この他、芸術・芸能の分野における表現の真実性のため（俳優等）の場合等、違反とならない場合もある）

◎法の運用等

○ 事業者が、いわゆるポジティブアクションとして女性を有利に取り扱って募集する場合に、それが、適正なポジティブアクションかどうか、応募者数に対する女性の採用者数といった数値を国に提出するのか、について、国では、年間を通して企業を回っており、そのときに実態を聞くということがある。その際、ポジティブアクションとはいえないのではないかと思われる事案があれば、実際に何名の応募者があり、どれくらいの男女比で採用したのか等企業に聞くことはできる。

○ ハローワークにおいて事業者からポジティブアクションとして、例えば女性だけを募集したいといった求人があり、ハローワークから労働局に情報提供があった場合、具体的に今、どれくらいの割合で男女の社員がいるのか等を聞くことはある。ただ、全ての求人のチェックまでは行っていない。

【2】女性活躍推進法について

(1) 女性活躍推進法の趣旨

日本における働く女性の現状は、女性の力を十分に発揮できているとはいえない状況であることを踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定める。

（2016年4月から全面施行。2025年度末までの時限立法）

(2) 女性活躍推進法の運用における性別の把握について

○ 法は、事業主に「一般事業主行動計画」の策定を求めている。行動計画策定に当たり必ず把握すべき項目となる【基礎項目】の中には「採用した労働者に占める女性労働者の割合」があるが、応募時に性別を把握する必要はない。

【選択項目】の中には「男女別の採用における競争倍率」があり、本項目を選択する場合は、算定に応募時の性別把握が必要となる。

○ また、法は事業主に「女性の活躍に関する情報公表」として、①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と②職業生活と家庭生活との両立に資する雇

用環境の整備」の2つの区分から項目を選択して公表することを求めている。①の区分の項目には「男女別の採用における競争倍率」があり、本項目を選択する場合、応募時の性別把握が必要となる。

- 法は、行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良である場合に「えるぼし認定」(1～3段階)を、特に優良である場合に「プラチナえるぼし」として認定する。(女性の活躍を推進している事業主であることのPR、公共調達における優遇措置といったメリット)
- えるぼし認定の3段階目及びプラチナえるぼしの認定には、それまで「男女別の採用における競争倍率」の基準を満たすことが必須であったが、2020年6月に制度改正があり、この基準に代えて「女性労働者の割合」の基準を選択することが可能となった。

◎法の運用等

- 現在、法に基づく「一般事業主行動計画」の策定、「女性の活躍に関する情報」の公表、「えるぼし」「プラチナえるぼし」の認定において、制度改正もあり、事業者は必ずしも採用選考時に応募者の性別を把握する必要はない。
- 一方、採用後の社員に占める女性の割合は必須項目なので、女性を増やしたい、採用したいという思いから、採用選考時に性別を把握したいと考える事業者もあると思われる。
- なお、事業主が女性労働者、男性労働者の比率を算出する場合等において、女性か男性かの判断は事業主に委ねている。

【3】被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドラインー「働く」編ーについて (ガイドライン策定団体の事務局の意見)

- 女性活躍の推進や、女性の比率を高めていこうとする動きの中で、男性か女性かを把握することの必要性はあると思う。それを進めながら、性的マイノリティ当事者にとって、性別の記入を求められることにどのような問題があるのか、どう状況を変えていくのかが重要と思う。
- 履歴書から性別欄を無くすべきか、あるいは残すべきかといった結論ではなく、「こういう方法もありますよ」と具体的な方策を提案できればよいと思っている。
例えば、「男」「女」の選択肢以外に「その他」を設ける、あるいは選択式でなく自由に記載できるようにする等が考えられる。当事者からは、男女の性別が必要な場合があることも理解できるので、任意記載であることの注記があれば気が楽になるという意見もあった。

【4】履歴書における性別欄の記入方法について

(1) JIS規格の旧様式例(2020年7月に削除された)

「※ 男・女」の二択式。「※印のところは、該当するものを○で囲む。」との注記。

(2) 厚労省による新規大学等卒業予定者用の履歴書例（新規大学等卒業予定者用標準的事項）
「性別」欄への自由記入方式

(3) その他応募用紙等の例

性別欄は「任意記載」であることを注記しているものや、選択型として「男」「女」の選択肢の他に、「その他」や「答えたくない」等を加えている例が見られる。

(4) 記入方法についての意見

○ L G B T当事者からは、性別の把握が必要であることも理解できるので、選択型でなく自由記入式や、任意記載とされている方が「気が楽」という意見を聞く。
(再掲)

○ 事業者側のL G B Tに対する姿勢が明らかでないと、自由記入式や任意記載の場合でも応募者としては慎重になって、無難に「男」「女」を記入してしまうこともあるのではないか。

【5】事業者における履歴書における性別欄に係る運用、考え方等について
～ 第3回部会において事業者ヒアリングを実施 ～

○ 性別欄を無くすことにより、性別把握が困難となるため、雇用機会均等法に基づくポジティブアクションとして女性を積極的に採用する場合に性別の確認ができないほか、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画における「男女別の採用における競争倍率」を算出、公表ができなくなってしまう。また、更衣ロッカーや社員寮の手配、健康診断、労働者名簿の作成の際に、履歴書以外で性別を把握する必要があるため、別途、性別を確認する必要がある。

○ 一方、性別欄を無くすことにより、性別に捉われない公正採用の推進が図れるものの、面接時に性別を聞かないとすることはもとより、写真や名前、見た目には捉われない対応が重要となる。

【6】これまでの議論と浮かび上がってきた問題点

○ 研究部会におけるゲストスピーカーへのヒアリングや、それらを踏まえた議論を通じて明らかになってきた、履歴書における性別欄がない場合、ある場合のメリットや問題点について、応募者の立場から及び採用する事業者の立場から整理した。
(別表参照。)

○ これまでの議論の結果、履歴書から性別欄をなくすメリットは大きいことがわかったといえる。

○ 一方、議論を通じて、以下の問題点があることがわかった。

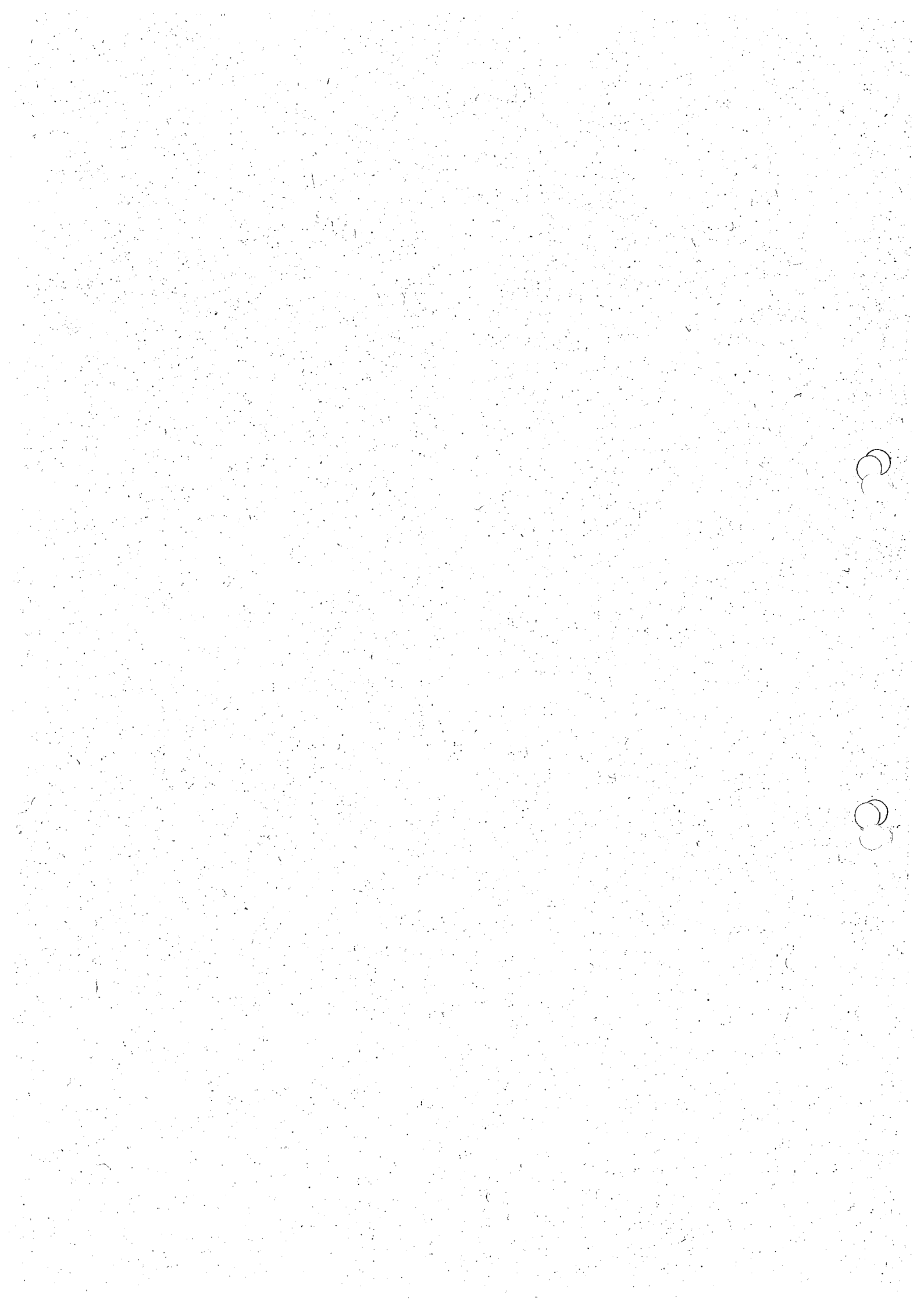
- ・採用選考において性別を判断材料にしないことが重要であり、それを実現するためには、履歴書から性別欄をなくすだけでは不十分ではないか。
- ・また、採用選考において、公的な書類上の性と性自認が一致しないトランスジェンダー等の性的マイノリティ当事者への配慮はどうあるべきか。(事業者側も、性別把握を必要とする場面があるとする一方、性的マイノリティへの配慮は大きな関心事となっている。)

- ・事業者は、性別を採用選考時の判断材料にしないよう、社内研修に努めるとともに、こうした姿勢を応募者に伝えていくことが重要である。

【7】その他

履歴書には「性別欄」以外に、一般的に「氏名」の記入欄、「写真」の貼付欄がある。仮に履歴書から「性別欄」を削除したとしても、事業者は意識的か無意識かに関わらず、これら（氏名においては下の名前）を元に男性・女性を判断することが考えられる。

ただ、氏名や写真は、性別の把握のためでなく、本来、面接等の際の本人確認のため等に必要と考えられるため、履歴書における必要性は将来の検討課題とする。



履歴書に性別欄がない場合			
応募者	性的マイノリティ当事者以外	性別に捉われない公正採用の推進が図れる。	事業者において、写真や名前、面接時の見た目に捉われない対応が重要となる。 そのためには、事業者において、性別を採用選考時の判断材料にしないよう社内研修に努める必要がある。 また、そうした事業者の姿勢を応募者に伝えていくことが求められる。
	性的マイノリティ当事者	性的マイノリティの当事者にとっては、公的な書類上の性と性自認が異なる場合に、性自認の性別を記入し、採用後に公的な書類上の性が明らかになったときに不実記載を問われるのではないかと不安がなくなる。 公的な書類上の性と性自認が一致しないトランスジェンダーでは、性別を記載することへの抵抗や不安がなくなる。	
事業者		性別に捉われない公正採用の推進が図れる。 性別欄を無くすことで、性別に関わりのない就職機会の均等の保障、性別を理由とする差別の禁止に対するあらためての気付きになる。(啓発効果) 性的マイノリティ当事者への配慮となり、多様な人材の確保につながる。 男女共同参画や、ダイバーシティ(多様性)を推進する企業であることのPRとなる。	
問題点			
応募者	性的マイノリティ当事者以外	履歴書から性別欄をなくすことで、面接の場で性別に関して聞かれることが増えるのではないかと。	事業者への啓発
	性的マイノリティ当事者	履歴書から性別欄をなくすことで、面接の場で性別に関して聞かれることが増えるのではないかと。	
事業者		(「II-2 ある場合」のメリットの逆) 男女雇用機会均等法に基づくポジティブ・アクションとしての女性積極採用において支障となる。	ポジティブアクションとしての女性積極採用の場合に限定して、性別の記載を求めることが考えられる。
		(「II-2 ある場合」のメリットの逆) 女性活躍推進法に基づき女性の積極採用等を推進するために策定する「一般事業主行動計画」において「男女別の採用における競争倍率」を算出、公表することが出来ない。	「男女別の採用における競争倍率」の項目を選択しないことは可能。
		採用選考の過程で応募者同士によるグループディスカッションを行うとき、男女バランスの考慮に支障となる。	
		「労働者名簿」の必要事項である「性別」を記載できない。 更衣ロッカーや社員寮の手配、宿泊研修の部屋割、健康診断等に必要な対応が出来なくなる。	「労働者名簿」は従業員ごとに作成するものであるため、少なくとも採用選考時には、性別の把握は不要。 内定又は採用の後に性別を把握することで対応は可能と思われる。
II-1 履歴書に性別欄がある場合(選択肢として「男」「女」の他に「その他」「答えたくない」等を加える、又は自由記述式や任意記載とする。)			
応募者	性的マイノリティ当事者以外	特になし	採用してほしいの思いから、本心とは異なる無難な答を記載することも想定される。
	性的マイノリティ当事者	性的マイノリティの当事者にとっては、公的な書類上の性と性自認が異なる場合に、性自認の性別を記入し、採用後に公的な書類上の性が明らかになったときに不実記載を問われるのではないかと不安が小さくなる。 公的な書類上の性と性自認が一致しないトランスジェンダーにおいては、性別を記載することへの抵抗や不安が小さくなる。 自由記述式の場合、自らの意思によるカムフラウトを希望する当事者にとっては、カムフラウトがしやすい。	
事業者		性的マイノリティ当事者への配慮となり、多様な人材の確保につながる。	写真や名前、面接時の見た目に捉われない対応が重要となる。 性別欄への記入に苦痛や疑問を感じる人のために、記入を求める理由を欄外に記載することが必要である。また、性別を記述しないことに対し不利益が生じない旨の説明が必要である。
問題点			
応募者	性的マイノリティ当事者以外	性別記載を求めることにより、性別で採否を判断されるのではないかと不安が生じる。	事業者への啓発
	性的マイノリティ当事者	上記の点に加え、選択肢に「その他」「答えたくない」がある場合等は、自らの意思によるカムフラウトを希望しない当事者にとって、かえって不安や抵抗が大きくなる可能性がある。	
事業者		「男」「女」以外の選択肢を選ぶ応募者が多い場合や、自由記述式や任意記載式にして無回答の応募者が多い場合等は、「男」「女」の二択式の場合と比べ、円滑な事務執行に支障となることが想定される。 性別欄があることで性的マイノリティかどうかを問わず、性別による差別が生じるおそれがある。	上記の「履歴書に性別欄がない場合の問題点の対応として考えられること等」に同じ
II-2 履歴書に性別欄がある場合(「男」「女」の二択式)			
応募者	性的マイノリティ当事者以外	特になし	
	性的マイノリティ当事者	特になし	
事業者		男女雇用機会均等法に基づくポジティブ・アクションとしての女性の積極採用を進めやすい。	
		女性活躍推進法に基づき女性の積極採用等を推進するために策定する「一般事業主行動計画」において「男女別の採用における競争倍率」を算出、公表することが出来る。	
		更衣ロッカーや社員寮の手配、健康診断、性別の記載を義務付けられた法令に基づく名簿の作成等において従前どおりの事務執行が可能となる。	
問題点			
応募者	性的マイノリティ当事者以外	性別記載を求めることにより、性別で採否を判断されるのではないかと不安が生じる	
	性的マイノリティ当事者	(「ない場合」のメリットの逆) 性的マイノリティの当事者にとっては、公的な書類上の性と性自認が異なる場合に、性自認の性別を記入し、採用後に公的な書類上の性が明らかになったときに不実記載を問われるのではないかと不安になる。 また、公的な書類上の性と性自認が一致しないトランスジェンダーでは、性別を記載することに抵抗や不安を感じる。	
事業者		性別欄があることで性的マイノリティかどうかを問わず、性別による差別が生じるおそれがある。 事務執行はこれまでどおりできるものの、社会的にマイノリティへの配慮が求められつつある中、この問題に対し事業者が考えるきっかけを失う。 また、性的マイノリティ当事者への配慮がなされていないように感じられ、当事者の中には応募を躊躇することが想定される。その結果、人材確保の幅を狭めてしまうことになる。	

新たな履歴書の様式例の作成について

厚生労働省が作成した「様式例」を参考にして、
公正な採用選考の取り組みをお願いします

厚生労働省では、これまで公正な採用選考（※1）を確保する観点から、一般財団法人日本規格協会（以下「日本規格協会」という。）が、JIS規格の解説の様式例において示していた履歴書の様式例の使用を推奨していました。

令和2年7月に日本規格協会が、JIS規格の解説の様式例から履歴書の様式例を削除したため、厚生労働省で新たな履歴書の様式について検討を行い、事業主の皆様幅広く参考にしていただくための様式例（厚生労働省履歴書様式例）を作成しました（別添ご参照）。

採用選考時に使用する履歴書の様式については、本様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします。履歴書の様式に本様式例と異なる記載欄を設ける場合は、公正な採用選考の観点に特にご留意をお願いします。

（※1）厚生労働省では、応募者に広く門戸を開き、本人のもつ適性・能力を基準とした公正な採用選考を推進しています。

変更点（従来の履歴書様式例と異なる点）

1. 性別欄は任意記載欄となります。
2. 各欄（「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」）の4項目は設けないこととします。

※具体的に異なる箇所（詳細）はP3の別添をご参照ください

「性別欄」の扱い

1. 性別欄は任意記載欄となります。

- ・性自認の多様な在り方に対応するため、〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄としました。
- ・応募者が記載したい内容で記載することが可能となります。
応募者が記載を希望しない場合は、未記載となる場合があります。

【様式例を活用する際の留意点】

- 性別の把握が必要な場合に、面接等で適切な方法により確認することは可能です。
応募者の中には自らの性を履歴書に記載したり、面接時等に述べることを望まない方もいます。そのため、制度上特定の性別の者を就業させることができない場合（坑内業務の一部等）や、男女の応募者数を把握したり（※2）、女性が相当程度少ない会社において女性を積極的に採用する（※3）場合など、性別の確認が必要な場合には、理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で行うようお願いいたします。性別の回答を強要することのないようご配慮をお願いします。

（※2）女性活躍推進法第8条、第9条、第12条、第20条の規定に基づき、一般事業主行動計画の策定のための把握・分析や目標設定、情報公表にあたり、また、えるぼし・プラチナえるぼしの認定申請にあたり、男女別の採用における競争倍率を把握する必要がある場合。

（※3）男女雇用機会均等法第8条の規定に基づき、女性が相当程度少ない会社において、女性を積極的に採用する必要がある場合。

- 性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることはしないようお願いいたします。

2. 「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各欄は設けないことにしました。

- ・上記4つの欄は、特に応募者のプライバシーの要素が非常に高い情報であることなどを踏まえ、新たな履歴書の様式例では項目欄として設けないこととしました。
 - ・なお、下記①～⑤の事項に関連して、「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」に記載された情報を把握していた場合は、公正な採用選考に留意した上で、下記の質問例を参考に面接時等に確認するようにしてください。
- ① 超過勤務・休日出勤関係、② 緊急対応関係、③ 配置先関係、④ 転勤関係、⑤ その他

(参考) 面接時に確認する際の質問例

① 超過勤務・休日出勤関係

- ・当社では時期により早朝出勤、深夜までの残業、休日出勤をお願いする場合がありますが、対応は可能でしょうか？また、対応ができない場合、朝何時から、また夜は何時頃までであれば勤務が可能でしょうか？

② 緊急対応関係

- ・〇〇により当番制でオンコール対応（〇〇分以内の出勤）がありますが、対応は可能でしょうか？

③ 配置先関係

- ・配置先は複数の営業所が候補となりますが、どの営業所でも勤務は可能でしょうか？
- ・配置先について配慮して欲しいことがあれば、その理由とともに教えてください。

④ 転勤関係

- ・転勤をお願いする場合がありますが、対応は可能でしょうか？
- ・転勤のお願いにあたり配慮すべきことはありますか？

⑤ その他

- ・当社で勤めるにあたり、配慮すべきこと等、お伺いしておいた方が良いことはありますか？
- ・通勤時間が概ね〇〇分以上の場合、宿舍の利用もできますが、希望はありますか？

(パート労働者の場合)

- ・扶養の範囲内での勤務などは必要ありますか？

※ 上記質問は、面接者全員に行うようお願いします。

※ これらの質問を行う必要がある場合は、あらかじめ求人票や募集要領等に、関係する情報を記載してください。（特に上記①～④について）

様式例の活用に関するその他の留意事項

- 厚生労働省が作成した履歴書の様式は参考として示したものであり、各企業が必要に応じ、この様式例以外の履歴書やエントリーシートなどを活用することも可能です。
- なお、様式例と異なる様式の履歴書などを活用する場合には、公正な採用選考の観点から好ましくない項目を設けることは行わないよう、十分ご留意をお願いします。

履歴書様式の主な変更点

別添

新たな履歴書の様式例 (厚生労働省履歴書様式例)

履歴書

年 月 日現在

写真貼る位置
 写真を貼る必要がある場合
 1. 縦 20~40mm
 2. 本人半身像から上
 3. 真面の半分だけ

ふりがな
氏名

年 月 日 生 (満 歳) ※性別

ふりがな
住所 〒

ふりがな
連絡先 〒 (現在所以外に連絡を希望する場合のみ記入)

電話

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

「男・女」選択から
任意記載に変更

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

年 月 免 許・資 格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

本人希望記入欄 (特に給料・職種・勤務時間・勤務地、その他についての希望などがあれば記入)

記載内容の変更

(参考) 従来の履歴書様式例 (JIS規格の履歴書様式例)

履歴書

年 月 日現在

写真貼る位置
 写真を貼る必要がある場合
 1. 縦 20~40mm
 2. 本人半身像から上
 3. 真面の半分だけ

ふりがな
氏名

年 月 日 生 (満 歳) ※男・女

ふりがな
住所 〒

ふりがな
連絡先 〒 (現在所以外に連絡を希望する場合のみ記入)

電話

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

「男・女」選択から
任意記載に変更

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

年 月 免 許・資 格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

通勤時間
 約 時 分
 扶養家族数 (配偶者を除く)
 人
 配偶者 配偶者の扶養義務
 ※有・無 ※有・無

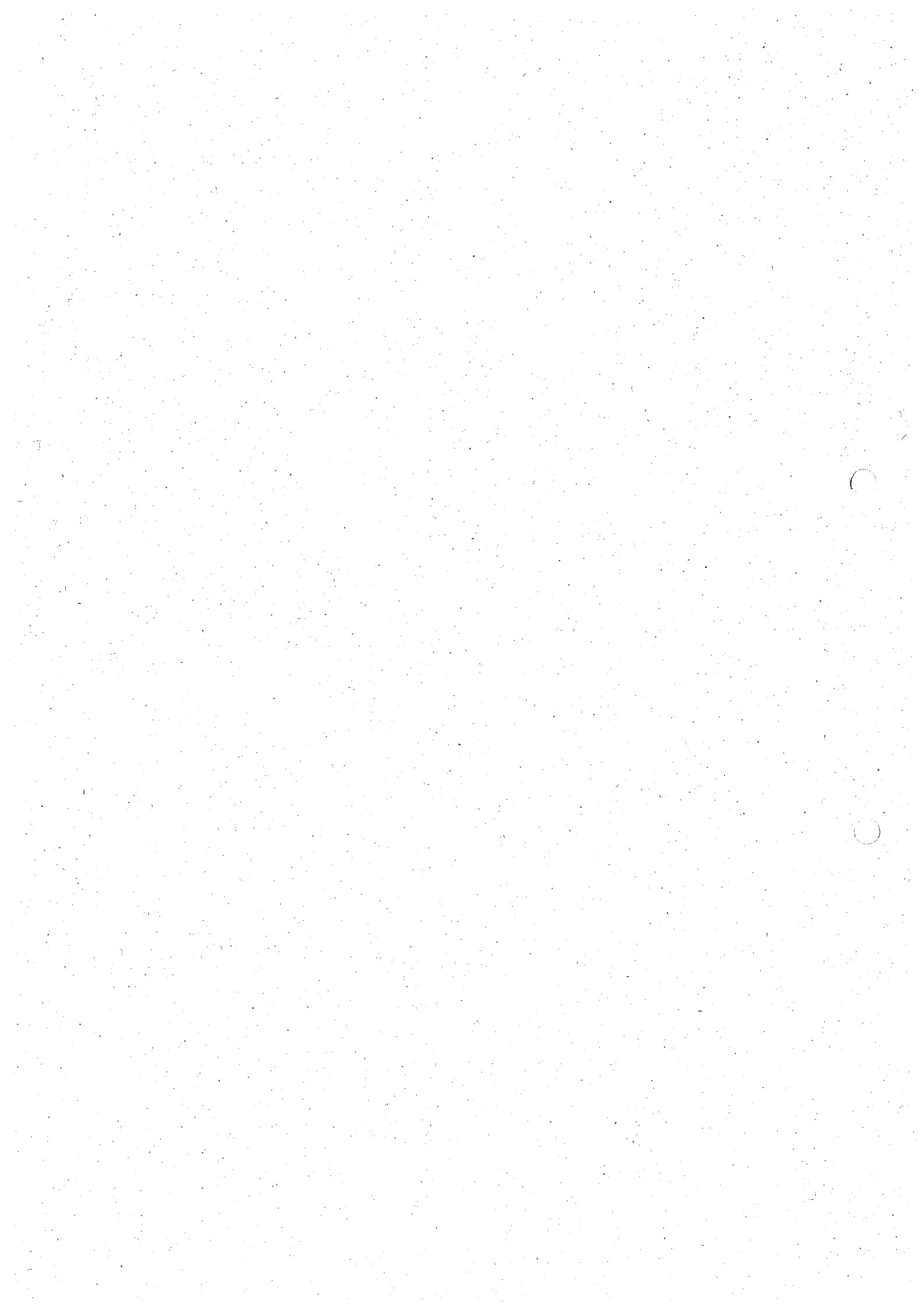
本人希望記入欄 (特に給料・職種・勤務時間・勤務地、その他についての希望などがあれば記入)

右記4つの欄を削除

記入上の注意
 1. 紛難以外の漢字は算用数字で記入。
 2. 数字はアラビア数字で、文字はくくらず正体を書く。
 3. 空白のところは、該当するものを○で囲む。

記載内容の変更

削除



公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修について

1 公正採用選考 人権啓発推進員 新任・基礎研修 受講状況 (修了者数)

15年	402人	16年	644人	17年	763人
18年	948人	19年	640人	20年	331人
21年	490人	22年	709人	23年	760人
24年	737人	25年	813人	26年	1000人
27年	860人	28年	996人	29年	1005人
30年	836人	R1年	706人	R2年	204人

※15年度以降の累計 = 12,640人 (令和2年3月末現在)

※R1は3月分が中止、R2は4、5、1、2、3月分が中止。

2 令和3年度の新任・基礎研修について

- ・新型コロナウイルス感染症拡大の影響により5月の研修を中止
- ・10月と12月にオンライン研修を試行的に実施

3 令和3年度 ステップアップ人権研修について

- ・令和4年1月24日(月)、1月31日(月)、2月3日(木)実施予定

4 公正採用選考に関する取組み

- ・「就職差別に関するご相談」大阪府HPを開設 (30年8月13日)

R3年度：(現時点) 0件、R2年度：2件、R1年度：0件、30年度：1件

- ・「就職差別撤廃月間(6月)」

就職差別 110番 相談件数 令和3年度：11件

R2年度：6件、R1年度：7件、30年度：10件、29年度：7件

以上

