**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。

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。書いて当たり前の考え方を変える必要があるのでは。

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ことになっている。

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、女性のアファ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、えるぼ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：次回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。