

■ 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			メリットに係る留意点等
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。	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
	性的マイノリティ当事者	性的マイノリティの当事者にあつては、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。	
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。	
問題点			問題点の対応として考えられること等
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。	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。	
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。	「労働者名簿」は従業員ごとに作成するものなので、少なくとも採用選考時においては、性別の把握は不要。
		更衣ロッカーや社員寮の手配、宿泊研修の部屋割、健康診断等で必要な対応が出来なくなる。	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			メリットに係る留意点等
応募者	性的マイノリティ当事者以外	特になし	採用してほしいとの思いから、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あつては、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あつては、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ミングアウトを希望する当事者にとっては、カミングアウトがしやすくなる。	
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			問題点の対応策として考えられること等
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ミングア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。	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
		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。	
II-2 履歴書に性別欄がある場合(「男」・「女」の二択式)			
メリット			メリットに係る留意点等
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			問題点の対応策として考えられること等
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あつては、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。	