

ジェンダー統計と性別欄削除

—採用選考に関する事例を中心に—

村 尾 祐美子

本稿の目的は、採用プロセスにおける性別情報の取得に関する事例をもとに、性別情報の収集停止に関する問題を明らかにすることである。まず、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認証する「えるほし認定」制度への影響について述べる。女性の採用機会が男性のそれに劣らない企業を「優良」と見なすものだった当初の採用の認定基準が、トランスジェンダーに配慮して性別欄を応募書類から削除した企業が最高ランクの認定を取得できるよう、女性を多く採用していればそれだけで「優良」と見なすという質の低い内容に実質的に変更された。また、地方公共団体ではトランスジェンダーへの配慮として、職員採用試験の応募書類から性別欄が急速になくなっており、それに伴ってジェンダー統計を用いた採用における性差別の監視ができなくなっている。その背景にあるのは、ジェンダー統計の意義やジェンダー平等に関心が低く性別による実態やニーズの差の把握意欲もない地方公共団体による、公文書の性別欄の必要性の点検と削除である。このような地方公共団体であるほど性別欄は必要ないと判断され広範囲に削除されるため、その意図せざる結果として、性差の実態把握が困難となり、ジェンダー平等への鈍感さが拡大再生産されることが強く懸念される。

キーワード：ジェンダー統計、採用、性別欄

1 問題の所在

ジェンダー統計 gender statistics とは、国連の定義によれば、「生活のあらゆる領域での、女性と男性の状況における差異と不平等を適切に反映している統計」(United Nations 2006:1) のことである。ジェンダー統計はまた、①データは性別 sex を基礎的および全体的なカテゴリーとして収集・提示されている、②データがジェンダーに関わる諸問題を反映している、③データが女性や男性の多様性を適切に反映するとともに男女の生活のあらゆる側面を適切にとらえる概念や定義に基づいている、④データ収集の方法が、データにおけるジェンダーバイアスを誘発する可能性のあるステレオタイプや社会的・文化的要因を考慮に入れている、という特徴の総体としても定義されている (United Nations 2016:1)。

これらの定義の背景にあるのは、女性の地位向上のためには、生物学的な性別に基づき男女の状況を比較可能とする統計が不可欠だ、という認識である。さかのぼれば、1995年の第4回世界女性会議で採択された行動綱領（「北京行動綱領」）は、第IV章の「戦略目標及び行動」の「H 女性の地位向上のための制度的な仕組み」のパラグラフ206において、「立案及び評価のための男女別のデータ及び情報を作成・普及すること」を戦略目標の1つとして掲げ、「(a) 個人に関するすべての統計が、性及び年齢別に収集され、集計され、分析され、提供されて、社会における女性と男性に関する課題、争点及び問題点を反映するよう保障すること」をはじめとする数々の行動を、「国内、地域及び国際統計サービス並びに関係の政府及び国連機関」に求めた (United Nations 1996:87-88)。この行動綱領には「ジェンダー統計」という言葉そのものはないが、女性についての統計ではなく、女性と男性の状態を比較可能な統計、すなわちジェンダー統計をとるべきことを明確にしたものとして知られている。たとえば金井・杉橋 (2023) は「北京行動綱領において、ジェンダー統計のあるべき内容と制度が提示されたことは画期的であった。それ以後は現在に至るまで、この北京会議の提案を、具体化し実践することに当てられてきた」と述べている (金井・杉橋 2023:89)。

北京行動綱領の採択に加わった日本政府もまた、性差別を可視化し、対策を立案し、取組の進捗や結果を評価するうえで欠かせないツールであるジェンダー統計を作成・活用・普及する立場にある。1999年成立の男女共同参画基本法第18条により、男女共同参画社会に関する調査研究の推進は国の努力義務となり、2000年の最初の男女共同参画基本計画には「男女共同参画影響調査の基礎となる性別の統計情報について、内閣府を含む関係府省が連携して、

男女共同参画の視点に立って企画、設計、収集、提示されるよう努めるとともに、定性的情報を含めどのような情報が必要か等を検討する」とされて、統計のジェンダー統計化をはかる役割は内閣府のみから関係府省へも拡大した（閣議決定 2000:59）。2005年の第2次計画以降は、「男女共同参画にかかわる調査研究、情報の収集・整備・提供」に関わる箇所に、「男女の置かれている状況を客観的に把握することができる統計情報等」、すなわちジェンダー統計の収集・整備・提供に関すること（第2次計画ではその必要性、第3次計画以降はその充実）や、調査や統計情報等については可能な限り男女別データを把握し、男女別に表示して公開すること（第2次計画ではその必要性、第3次計画以降はその実施や分析可能性の確保に努めること）が書き込まれるようになった（閣議決定 2005:22, 2010:19, 2015:119, 2020:128）。特に2010年の第3次計画では、ジェンダー統計の充実、計画期間において特に早急に対応すべき課題に位置付けられ、ジェンダー予算についての言及もあった（閣議決定 2010:3）。ジェンダー予算は、ジェンダー統計を用いて国や地方自治体の予算がジェンダー平等に与える影響を分析し、それを予算や政策立案に活用する手法であり、財政政策におけるジェンダー主流化の最も有効な手段とされている（市井 2023:148-149,154）。北京行動綱領第345条は、北京行動綱領の完全かつ効果的な実施のためには、「政策及び計画に関する予算の決定にジェンダーの視点を組み入れるとともに、男女の平等を確保するための特定の計画に十分な資金を供給すること」が求められるとしており（United Nations 1996:128）、第3次計画におけるジェンダー予算への言及はこの部分を意識してのことだろう。2015年の第4次計画からは「推進体制の整備・強化」の部の中の「男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進」の「施策の基本的方向」としてジェンダー予算の考え方が位置付けられるようになり、それとともに、第3次計画まで「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し」の中に置かれていた内閣府と関係府省にジェンダー統計の充実を努めることを課す一文も、その取組担当府省を「全府省」に拡大して、「男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進」の「具体的な取り組み」として書き込まれるようになった（閣議決定 2015:119, 2020:128）。このように、男女共同参画基本計画のなかに、ジェンダー統計の充実を目指す日本政府の動きを追うことができる。

しかし実際のところ、日本のジェンダー統計の作成・普及状況の現状は、かなり問題がある。たとえば、2010年の第3次計画からは、各種の政府の計画における数値目標等についても、その達成状況を可能な限り男女別に示すことが関係府省の努めることとなったが（閣議決定 2010:19）、2013年に内閣府男女

共同参画局が、男女共同参画基本計画及び政府が策定する基本的な計画・大綱（各分野の基本法等に基づき閣議決定を経て決定されているもの）に盛り込まれている114指標を調査すると、全体の3割以上（37指標）が男女別表章（男女別の数値を具体的に示すこと）しておらず、男女別表章しているとされた77指標にも、ジェンダー統計としては質が低い、全体と女性の数値のみのものが含まれていた。かつ、男女別表章していない省庁の多くが、その理由として「男女別把握は必要ないと考えたため」と回答、今後についても「男女別に把握することを検討していない」と述べていた（内閣府男女共同参画局2013:5）。また、2024年の男女共同参画会議計画実行・監視専門調査会の第36回議事録と配布資料によれば、政府統計の総合窓口「e-Stat」掲載の基幹統計で何らかの人に関する設問があるものを対象に、表タイトルまたはファイル内に「男」「女」「性別」の語句を含まない件数を、2023年に内閣府男女共同参画局が調査したところ、表タイトルの77.6%、ファイル内では51.0%に男女別の表章がなかったという（内閣府男女共同参画局2024a:2-3; 2024b:4-5）。ジェンダー統計への無関心や軽視は古くからの問題で決して近年始まったことではないが、政府のジェンダー統計の充実推進のための取組—第5次計画に至っても全府省にとってジェンダー統計の充実は「努める」とまじり—がその状況を大きくは改善できていないことがわかる。

このように、日本のジェンダー統計の状況はただでさえ非常に問題があるが、近年、その「古くからの問題」の土台のうえに、深刻な新しい問題が生まれている。

そもそもジェンダー統計を社会において利用するためには、①男女の置かれている状況の差に敏感な問題意識のもとで、②性別sexに関する情報収集が行われ、③男女別の集計が行われ、④男女別集計結果が公表される、という4段階がすべてクリアされていることが必要だ。「男女の置かれている状況の差に敏感な問題意識」が統計作成・提供に関わる日本の諸機関内でどの程度共有されているかは不明だが、「性別sexに関する情報収集」はそれなりに幅広く行われてきた。例えば2013年の内閣府男女共同参画局の調査でも、統計の男女別表章を行っていない37指標中、15指標では性別情報の収集が行われている（内閣府男女共同参画局2013:5）。性別に関する情報収集がされていれば、ひとたび「男女の置かれている状況の差に敏感な問題意識」が共有され、労働力と資金がジェンダー統計のため投入されれば、事後的にでも現在・過去・未来における「男女別の集計」と「男女別集計結果の公表」の実現は可能だった。

ところが近年、「男女の置かれている状況の差に敏感な問題意識」を欠いたまま、「性別sexに関する情報収集」を取りやめることが、日本の各所、特に

地方公共団体で急速に進んでいる。この動きの主な背景は、トランスジェンダーへの配慮である。その「意図せざる結果」として、過去のジェンダー統計との連続性が断たれ、現在と未来のジェンダー統計が脅かされ、ジェンダー予算を重要なツールとするジェンダー主流化を通じたジェンダー平等の実現がますます遠のく状況となっている。

そこで本稿では、採用選考プロセスにおける性別情報取得をめぐる事例を中心に、この問題を論じてゆく。求職者は法的保護を受ける範囲が労働者よりも狭く、構造的に不利な立場にある。しかも、求職者が女性の場合は、社会における女性の地位の低さを反映し、不当な扱いを受けるリスクはさらに増す。だからこそ、女性の求職者が被るこのような複合的な困難を、ジェンダー統計を用いて可視化することが重要なのである。

2 ジェンダー統計を用いた採用選考における性差別の可視化と監視

国家公務員は1948年から、地方公務員は1951年から、採用選考における性差別的取り扱いが違法である。しかしそれは、採用選考での性差別がないことを意味しない。たとえば村尾（2022）は、幹部候補の国家公務員採用試験の採用選考プロセスを量的に検討し、幹部候補の国家公務員採用で性差別が行われていた合理的な疑いがあるとしている（村尾 2022:47）。このような分析が可能なのは、国家公務員試験の応募者・合格者・採用者の人数のジェンダー統計が公表されているからだ。男女別の応募者数と採用者数の双方が公表されているからこそ、男女別競争倍率や男女を2群に分けて算出した応募者の採用におけるオッズ比が算出可能となり、実際の採用選考プロセスが性差別的なものかどうか判断できる。

一方、民間の事業主の募集・採用では、女性であることを理由とする差別的取扱いの禁止は1997年で、それまで基幹的な雇用管理区分よりも処遇の劣る雇用管理区分の募集を女性限定とするのは合法だった。当然、採用選考プロセスが性差別的でないか、懸念される。だが民間の事業主の活動は公表情報に乏しく、性差別の社会的監視は難しい。

だからこそ、2015年に作られた女性活躍推進法により、従業員301人以上の民間企業（「一般事業主」）に、自組織の女性の活躍状況を示す14項目の数値情報のうち最低1つ¹⁾を公表する義務が課されたことは（厚生労働省 2015a:21-22）、大きな意義があった。この法律が課す情報公表義務により、組織内男女間格差の実態と、さらには格差是正のための取組内容までもが、不特定多数の

人々に見えるようになったからである（村尾 2018:115）。公表義務ある項目数は当初最低1つと極少だったが、情報公表数が少なければそれも一目瞭然である。こうして、罰則によるのではなくジェンダー統計を使い、事業主を互いに競わせ、それぞれに女性の活躍推進に向けた自主的な行動変容を促す政策がスタートした。

このとき採用に関し公表項目リスト入りしたのは、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」と「男女別の採用における競争倍率」だった。前者は事業主行動計画を策定する際の必須把握項目だが、後者まで公表項目に入ったのは、政策立案者に、採用選考における女性の排除への強い問題意識があったからだ。たとえば労働政策審議会は2014年の「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（建議）」で、コース別雇用管理をしている企業では総合職採用の「応募者から採用者に至る倍率を見ても、男性の17倍に対し、女性は63倍と、明らかに女性の方が狭き門となっている」と指摘し、この現状を解決すべき課題と位置付けている（労働政策審議会 2014:8）。

女性活躍推進法により、一定基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認証する「えるぼし認定」制度も始まった。2015年の労働政策審議会雇用環境・均等分科会での厚生労働省の説明によれば、この認定制度は「厚生労働大臣が、どの雇用管理ステージにおいても問題がないということで認定させていただく」というものである（厚生労働省 2015b）。えるぼし認定制度の基準として5つの評価項目（採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコース）の基準値（実績値）が定められ、認定を受ける企業は、「えるぼし」レベルに応じた数の評価項目で基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイトにも毎年公表することとなった。このとき、評価項目「採用」の基準値として唯一用いられたのが「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²⁾であること」で、倍率算出は雇用管理区分ごととされた（厚生労働省 2019a:3）。

なぜ、採用者の女性比率ではなく男女別の採用における競争倍率が必要なのか。高校生や大学生を対象とする先行研究によれば、男性に比べ女性のほうがより狭い業種に就職希望が集中する傾向がある（唐澤ら 2009:137; 林ら 2010:115）。したがって、男性に比べ、女性は特定の業種の特定の企業に応募者がより集中しやすいと考えられる。女性の応募者が集中する企業が、もし「男女別の採用予定人数を設定し、その設定した人数に従って採用する」という性差別的な採用を、しかも女性の採用予定人数を過剰に少なく設定して行ったら、男女別の採用の競争倍率には大きな差が生じる。このような女性差別的な企業は、応募者女性比率が低い他の企業に比べれば採用者に占める女性の割合は高

いだろうが、もちろん「女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業」と国に認定されるには値せず、えるばし認定されてはならない。だからこそ「男女別の採用における競争倍率が同程度」という基準が必要なのである。実際、制度を作る際の議論が行われた分科会で、厚生労働省は女性活躍推進法について「採用のところで男性が3割しかいなくて、女性が7割だということをもって、すぐに女性活躍に問題がないかということではない」と述べている（厚生労働省 2015a）。

またこの基準は、女性応募者は少ないが採用において女性差別をしていない企業にとっても歓迎すべきものだ。女性の採用者数が少なくても、公正な採用選考を行っていればきちんと評価されるからだ。制度を作る際に、ある公益側委員もこう述べている。

採用者に占める女性比率だけを見ていると、例えば総合職の女性比率が2割だということがあったときに、よく製造業の方がおっしゃいますが、理系の女性が少ないので応募者が少ないという話があるのです。そうすると、応募者が少ない中で頑張って採って、例えば女性の応募者は1割だったかもしれないけれども、2割を採ったというのと、応募者は女性が5割いたのだけれども2割だったというのは、やはり評価が違うと思うので、そういう意味では応募の過程で、どれだけ女性が落ちこぼれていくのかという話は1つ必要なと思います。（厚生労働省 2015c）

もっともこの公益側委員は、雇用管理区分ごとに男女別の採用の競争倍率の数値を出すのは企業によっては難しいとも指摘していた。雇用管理区分ごとといっても、非正規雇用者は事業所単位で採用を行っているところもあり、本社で採用者数も使用者数も把握していないところがあるからだ（厚生労働省 2015a）。またこの公益側委員に促され使用者側委員の1人は、次のように発言している。

基本的には、先生がおっしゃるとおり、本社管理をどこまでしているかという話と、そのときの応募者が、どの時点で、どのぐらいかというのは、実質上の計算は非常に難しいと思います。（中略）女性の活躍を進めるという上で、できるだけ認定を取っていただくということを考えるのであれば、取りやすい内容や、把握がしやすい内容にさせていただくことに越したことはないと思います。（厚生労働省 2015a）

ここでは、「女性の活躍を進める」イコール「採用ステージにおいて問題がない」ではなく、「女性の活躍を進める」イコール「できるだけ企業に認定を取ってもらう」という、全く違う話となっている。こうした考えを許容すれば、えるぼし認定の対象となる「女性の活躍状況が優良な企業」の内容は、「雇用管理ステージにおいて問題がない企業」ではなく、「えるぼし認定を取っている企業」というトートロジーにより空洞化した内容に劣位変換され、えるぼし制度自体が骨抜きになるのは明らかである。以上の発言から、この競争倍率を用いた基準に対しては、制度発足当初から、実務面の懸念を持つ公益側委員や、強い不満を持つ使用者側委員がいたことがわかる。

3 採用に関するえるぼし認定基準の変更

2020年4月以降、えるぼし認定基準が早くも変更された。男女別の採用の競争倍率が同程度でなくても、新基準を満たせば「採用ステージにおいて問題がない」と見なせることになった。新基準は以下の通りだった。

「直近の事業年度において、次の(i)と(ii)の両方に該当すること。

(i) 正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が四割を超える場合は四割）以上であること。

(ii) 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値（平均値が四割を超える場合は四割）以上であること」（厚生労働省2019b:4-5）

しかしこの基準を満たしても、採用で女性差別を行っていない根拠にはならない。例えば応募者の60%が女性であるような企業が、「女性の採用人数は採用者の40%を上限とする」と、あらかじめ男女別採用人数を設定する性差別的な採用をした場合でも、新基準ではクリア可能だからだ。女性が多く応募する企業の採用における性差別の有無を識別できない新基準が追加されることで、「採用ステージで問題がない」ということの内容自体が大きく変えられたのである。

このような変更は、なぜ行われたのか。労働政策審議会雇用環境・均等分科会の議事録によれば、えるぼし認定基準における採用の評価基準変更に関する最初のもは、2018年9月19日に開催された第5回労働政策審議会雇用環境・均等分科会における、ある委員の以下の発言である。

えるほしの設定についてです。現在の認定基準の採用についての評価には、「男女別の採用における競争倍率が同程度であること」が項目に入っています。採用のときに、いわゆる性的指向、性自認、LGBT、SOGIの観点から、採用において性別欄を削除した場合には、このえるほしの認定が受けられないということが実際にあったという例が、私どもの所に声が届いております。その意味では、法の趣旨に照らして、必ずしも競争倍率でなければならないということでもないと思います。例えば、均等法のポジティブ・アクションの指針には、採用した労働者に占める女性労働者の割合が4割程度とあると思います。どちらも職場の多様性を担保するための施策ですので、そういう基準に替えることができるようにするなど、御検討いただければと思います（厚生労働省 2018a:13-14）。

「えるほし認定」が受けられない不利益を被るのは通常使用者だが、この論点を出したのは労働側委員だった。トランスジェンダーの求職者への配慮から応募書類の性別欄を削除すると、応募者の性別情報がとれず、男女別の採用における競争倍率が算出できなくなる。そうなると最上位の「えるほし3」認定が受けられない、という問題提起である³⁾。

女性に対する採用差別の監視よりも、応募書類の性別欄削除というトランスジェンダーの求職者への配慮を優先する企業があること自体は、理解可能だ。前者は集計に手間がかかるし、女性に対する採用差別があるという都合の悪い事実を可視化する可能性さえある一方、後者は、企業にとって非常に簡単なうえ、性的少数者に喜ばれ、彼らに配慮する企業として社会的声望を高める効果もあるからだ。問題は、なぜそのような企業を、国は新基準を設けてまで、女性活躍の状況が最も優良な「えるほし3」だと認定しなければならないのか、ということである。その説明は議事録にはない。

前節でみたように、発足時のえるほし認定は、女性とその職場に入る際にあるいは職場の中で公正に扱われているかを基準に企業を評価するものであり、採用に関しても、女性が多く採用されていればそれだけで「多様性ある職場だ」とするような評価基準のはるか先を行っていた。にもかかわらず、「多様性ある職場」という新しいキーワードを使い、はるかに踏み込んだ公正さを追求していた当時の採用におけるえるほし基準を、相当低いレベルに引き下げる提案が、労働側委員から行われたのである。

こうして分科会で論点化されたえるほし認定基準としての男女別の採用の競争倍率は、同年10月12日に開催された第7回の会合で再び話題となった。使

ユーザー側委員5名のうちの1人は、先に引用した2015年の分科会の発言をした人物でもあるが、最初から競争倍率が問題となってきたことを指摘した（厚生労働省 2018b:22）。また、別のユーザー側委員は、次のように述べた。

このえるぼし認定については、実際の会員企業でもあった事例なのですが、やはり女性従業員の方が多く、女性の志望者が多い企業がえるぼし認定を受けたかったが、恐らく採用時の倍率がネックになって、結果として認定を受けられなかったという事例がございました。したがって、女性の志望者が多い人気企業には何らかの別の基準を作るなどの方策を講じていただくことが必要だと思っております（厚生労働省 2018b:23）。

ここで語られているのは、従業員も応募者も女性比率が高い企業、たとえば応募者の女性比率が7割の企業で、採用者のうち5割が男性だと、女性と男性の競争倍率の差が大きくなりえるぼし認定上問題になる、ということだ。しかし、そもそもえるぼし認定とは、女性活躍の優良企業を顕彰する制度である。いかに従業員や応募者に女性が多くても、採用では過剰に女性の採用を抑制しているかのように見える企業を、国が別の基準を準備してまで「えるぼし3」認定する必要があるだろうか。結局、ここでもふたたび、採用における「女性の活躍状況が優良な企業」の定義を、「雇用管理ステージにおいて問題がない企業」から、「女性が多く在籍している企業」へと劣位変換することが提案された。

さらに、2015年の分科会で雇用管理区分ごとの男女別の採用の競争倍率を出す難しさを指摘した公益側委員は、2018年の分科会で、これから中小企業に制度を拡大するなら⁴⁾、必ずしも新卒定期採用を行っていない中小企業にはその数値を出すのは難しいと、引き続き実務面の難しさを述べ、業種別の採用に占める女性比率平均を用いることを提案した（厚生労働省 2018b:24）。

振り返ると、公益側委員と使用側委員は、2015年の分科会で採用の認定基準に対し不満や懸念を述べており、2018年の分科会でもそれは同じである。つまり、「採用ステージで問題がないこと」を男女別の採用の競争倍率で測定する認定基準の実現に2015年に強い意欲を持っていたのは厚生労働省であり、労働側委員の強い後押しを得て、それが現実のものとなったといえる（厚生労働省 2015b, 2015c）。しかし2018年の分科会では、厚生労働省にはえるぼし認定の高度な基準を保持する強い意向はなく、何よりも、労働側委員が立場を大きく変えた。つまり誰もこの基準を擁護せず、採用におけるえるぼし基準の劣

化が決まった。

えるほし認定の意味を劣化させてまで、労働側代表が、トランスジェンダーに配慮する事業主を支持する労働組合員の意向をこの場で最優先することは、その母体となる組織内部のいかなる手続きを経て決定されたのか。その過程で、「採用における女性差別を防ぐべきだ」という目的意識や、女性差別を監視し是正するジェンダー統計の役割に対する理解は、はたして意思決定者に十分に共有されていたのだろうか。今後検証されるべき事柄であろう。

4 性的少数者擁護の立場からの地方公共団体の採用選考における性別欄削除

前節では、民間の事業主がトランスジェンダーへの応募書類の性別欄削除を進めることに関連した事柄を取り上げたが、このような性別欄削除推進の動きがあるのは、民間事業主だけでも、応募書類についてだけでもない。そこで、トランスジェンダーへの配慮としての性別欄削除推進がすすみ、その意図せざる結果としてジェンダー統計の作成が不可能になる、あるいは困難になる事態がもっとも広汎に観察される、地方公共団体の事例をとりあげる。

地方公共団体が性別欄削除に動く背景には、性別情報の収集や記載の必要性を問い返し、できるだけそれをなくそうとする、トランスジェンダーの権利を擁護する人々が行ってきた一連の活動がある。その主張は、おおむね以下のようなものである。地方公共団体住民としての公的サービスを受けようとしても、各種証明書に性別表示があるため取得や利用に支障があったり、各種申請書の性別欄記入が当事者に大きな心理的負荷を生じさせたりしている現状がある。その結果、トランスジェンダーは公的サービスへのアクセスが殊更困難になっているので、不必要な性別欄をなくし、他の住民同様、サービスにアクセスしやすくしてほしい。こうした要望をさまざまな形で行政や議員に伝える活動、さらに地方議会から政府へ意見書を送るよう求める活動などが、現在まで息長く続いている。遠藤（2018）は、公文書からの性別欄削除運動が初めて全国的に広まったのは2000年代に入ってからと述べている（遠藤 2018：144）。時期的に、2003年の「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（性同一障害特例法）成立に前後して広がったと考えられる。

こうした「不要な性別欄」を公文書から削除する動きを受けて、多くの地方公共団体の職員採用試験の応募書類から性別欄が削除された。総務省の調査によれば、日本の地方公務員試験受験者数に占める、試験申込書に性別欄がないため性別不明の者の割合は、2018年から2022年の5年間で、4.4%から32.9%へ

と激増している（総務省 2023:41）。それらの地方公共団体では、男女別の競争倍率や合格のオッズ比は算出不能となり、地方公務員採用における女性差別の監視は不可能となった。

このような状況のもと、2022年には内閣府に「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」が設けられた。その委員の1人は、村尾（2022）をもとに、地方公務員試験では申込者の性別欄廃止が進み採用選考プロセスのジェンダー平等・不平等の検討が困難化したことや、イギリスの国家公務員試験を例に性別情報を使って女性差別だけでなくトランスジェンダー差別も監視できることを報告した（内閣府 2022a:8）。これを聞き群馬県職員の委員は、「採用面接時に性別を確認できるということで、試験申込者の男女欄をなくしてしまったのですけれども、それは問題になるということとはよく分かりました。一度なくしてしまったものをどうしていくかということとはなかなか難しいのかなと思っておりまして、どう考えたらよいかと思っております」と述べている（内閣府 2022a:26）。自ら選んで一度進んだ道だけに、地方公共団体だけの判断で引返すのは難しいということだろう。

5 「不要な性別欄」削除プロセスの問題点

前節でみたような地方公共団体における「不要な性別欄」削除は、いかに行われている／行われたのだろうか。「不要な性別欄」という判断がどこで行われたのか、また、その判断について、ジェンダー統計やジェンダー平等、ジェンダー予算といった観点から再検討する機会があったかに着目して事例をみてみよう。

2022年のワーキング・グループでの、群馬県の委員からの「不要な性別欄」削除プロセスの報告によれば、まず、2021年1月から2月に、県民が県に提出する文書や県が県民に交付する文書に関し、知事部局ほかの4局と教育委員会・各種委員会に対し、性別欄の記載のある申請書等について、県の見直し裁量の有無と、性別欄廃止等の可能性についての対象所属の判断を回答してもらった。その際、性別欄の見直し依頼も行われた。結果的に、県に見直し裁量がある409件のうち、すでに性別欄の表現方法の見直しを行ったもの17件を除き、今後性別欄の見直しが可能な文書は305件とされた（第1回調査）。同年9月から10月に追跡調査が行われ（第2回調査）、それぞれの対象所属が精査した結果、調査対象外だったもの8件、今後も必ず性別欄の記載を必要とするものが30件あり、そのうち「統計上、男女別のデータを収集する必要がある」は14件、それ以外の267件については性別欄の廃止または表現の見直しを行った／今後

行うことがわかったという（内閣府 2022b:2-5）。このとき他の委員から、各所属の性別欄の必要性の判断基準は共通だったか、基準の明文化があったかという質問があった。群馬県の委員は、「なかなか個別に担当課としてそれぞれにお話をさせていただくことはなかったものですから、今回こういう御報告をさせていただいたことをきっかけに、統一的なものができていなかったのではないかと、いうところが反省点ではあるとは思っています。こちらでその分類は違うのではないかと、いうことを、各所属に伝えているという形はなかったということでございます」と述べた（内閣府 2022b:23）。

ここから分かるのは、群馬県では、ジェンダー統計やジェンダー予算などの性別情報取得の必要性についての共通認識を作ることなく、性別欄を削る必要性だけを強調した総点検と性別欄見直し依頼が行われたということである。しかもその判断は対象所属に任せきりで、出てきた削除候補リストを男女共同参画に関わる部署がチェックし調整するなどの体制は皆無だった。この結果、群馬県の職員採用試験の応募書類の性別欄はなくなり、「男女共同参画の観点から収集する必要がある」とされた申請書等は、「男女共同参画推進委員の推薦書」「〇〇審議会関係用紙」計3件だけとなった（内閣府 2022b:20）。

岩本（2024）は、地方公共団体の「不要な性別欄」削除の取組は、近年では、全庁的に方針を定めて網羅的に見直す方式がとられるようになってきたと指摘し、三重県名張市の例をあげる。名張市の指針は、性別情報を必要とする6類型を示し、これらいずれにもあてはまらない場合は性別欄のない様式を用いるとしている、他の地方公共団体も概ねこうした条件で判断しており、機械的に性別欄の削除を行っているわけではない、という（岩本2024:35）。

しかし問題は、性別欄の削除が機械的かどうかではなく、適切に行われているかどうかである。名張市の例を見ると、「性別記載の基本方針」として「性別情報が業務上必要な場合を除き、性別記載欄は設けないこととします」としている（名張市 2021:2）。つまり、性別欄を設けないことが原則となっており、性別欄を設けてよい場合がポジティブリスト化されている。性別欄削除の適切さの基準は「業務上の必要性」である。

このような、性別情報取得のポジティブリスト化方針の導入は、ジェンダー平等への鈍感さを拡大再生産するだろう。なぜなら、ジェンダー平等への関心が低く、それゆえジェンダー統計が不十分で、住民の現状やニーズの性差の把握にすら関心のない地方公共団体—日本の多くの地方公共団体がそうかもしれない—であればあるほど、現在「業務上必要」な性別欄は少ないに決まっているからだ。このような指針のもと性別情報取得をごく限られた範囲に限定してしまえば、性別に基づく現状把握はますます行われなくなり、性別による不平

等はますます看過されるだろう。

名張市の例に戻ろう。残念ながら、名張市は、住民の現状やニーズの性差の把握について熱心であるようには全く見えない。たとえば、上記の指針導入前の2016～2017年に名張市が高齢者保健福祉計画や介護保険事業計画の策定のため実施した「介護予防・日常生活圏域ニーズ調査」や「在宅介護実態調査」の調査票をみると、前者には性別の質問自体がなく、後者でも性別の質問は介護者だけで、要介護者については性別の質問がない（名張市 2016a, 2016b）。つまり、高齢者や要介護者の実態や満足度やニーズの性差を確認する意向自体が、名張市にはないのである。このような地方公共団体が「いま業務に利用しているかどうか」をもとに性別情報の取得の是非を判断すれば、将来にわたる禍根を残すのではないか。

6 おわりに

ここまで、トランスジェンダーへの配慮の「意図せざる結果」として、民間の事業主についても、地方公共団体においても、ジェンダー統計を使い採用における性差別を監視するメカニズムが機能しなくなってきていることを示してきた。また、その背景には地方公共団体で進む公文書の性別欄の見直しがあること、その進め方には大きな問題があること、特に近年行われている、性別情報取得のポジティブリスト化をはかる事務指針の導入は、ジェンダー平等に関心が低くジェンダー統計がもともと充実していない地方公共団体では、性別によるニーズの差の可視化や格差の是正への悪影響がとりわけ危惧されることを述べた。

公文書における性別欄記入や表示に関し、トランスジェンダーに配慮することはもちろん必要である。間違いなく、公文書の性別欄のなかには不要なものがあるし、誰でも行政サービスにアクセスしやすいよう、社会の側が制度を整えるべきだ。村尾（2022）が言うように、性別にかかわる情報の取得のしかた次第では、ジェンダー統計は、女性差別だけでなくトランスジェンダー差別をも可視化し監視するツールともなりうる（村尾 2022:47）。そうした実証的手法によるトランスジェンダーの権利擁護も、可能なはずだ。ジェンダー統計の充実とトランスジェンダーの権利擁護が両立する点はどこかに見いだせると考えるが、現在「トランスジェンダーへの配慮」として行われている性別欄削除の進め方は、あまりにもジェンダー平等への悪影響が大きい。

「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」は、2022年9月に「我が国の男女間格差が依然として大きい現状を踏まえれば、その解

消に向けて、我が国が推進しているEBPM (Evidence Based Policy Making, 証拠に基づく政策立案) を実施する観点からも、男女別のデータを確実に取得することが重要である」「性別欄の有無に関する拙速な対応は慎むべきと考える」と結論した(ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ 2022:2)。しかし現在に至るまで、国はこれに関する通知すら地方公共団体に出していない。それもあってか、性別情報取得をポジティブリスト化する問題ある事務指針を、2023年5月には埼玉県が新たに導入している。国は「拙速な対応は慎むべきと考える」という趣旨の通知を出し、一度選んだ道から戻れなくなっている地方公共団体が引返しやすいう、環境を整えてゆくべきだろう。

(むらお ゆみこ 東洋大学)

[注]

- 1) 国・地方公共団体などの特定事業主には、2つ以上の情報公表が義務付けられた(内閣府 2015)。
- 2) 直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率」×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いことを意味する(厚生労働省 2019a:9)。
- 3) 当時、競争倍率が算出できなくても「えるほし2」までなら取得可能だった。
- 4) このとき従業員100人以上の企業まで女性活躍推進法の対象とされた。

[引用文献]

- 遠藤まめた 2018 「結局のところ、性別欄は何を尋ねているのか」『現代思想』46(10):141-144.
- 林絵美子・梅崎修・田澤実・下村英雄・八幡成美 2010 「大学1年生における希望業種の男女間比較：『大学生のキャリア意識調査』の分析」法政大学キャリアデザイン学会『生涯学習とキャリアデザイン』7: 111-121.
- 市井礼奈 2023 「ジェンダー予算」長田華子・金井郁・古沢希代子編著『フェミニスト経済学』有斐閣, 144-162.
- 岩本健良 2024 「ジェンダーと統計：LGBTQの人権保障とジェンダー統計の充実の両立のための性別情報の扱い」日本都市計画学会『都市計画』73 (1), 34-37.
- ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ 2022 「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について」
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka17-7.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

閣議決定 2000 「男女共同参画基本計画について」

<https://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryou/no.13/data/shiryou/souron/35.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

閣議決定 2005 「男女共同参画基本計画（第2次）」

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/2nd/pdf/all.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

閣議決定 2010 「男女共同参画基本計画（第3次）」

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-26.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

閣議決定 2015 「男女共同参画基本計画（第4次）」

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-26.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

閣議決定 2020 「男女共同参画基本計画（第5次）」

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th-2/pdf/print.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

金井郁・杉橋やよい 2023 「ジェンダー統計」長田華子・金井郁・古沢希代子編著『フェミニスト経済学』有斐閣, 82-101.

唐澤克樹・梅崎修・田澤実・下村英雄・八幡成美 2009 「高校生における希望業種の男女間比較：『高校生のキャリア意識調査』の分析」法政大学キャリアデザイン学会『生涯学習とキャリアデザイン』6：131-138.

厚生労働省 2015a 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（厚生労働省令第162号）」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000102748.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

厚生労働省 2015b 「2015年9月15日 第158回労働政策審議会雇用均等分科会議事録」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000107716.html>

(2024年7月24日最終アクセス)

厚生労働省 2015c 「2015年9月3日 第156回労働政策審議会雇用均等分科会議事録」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000107710.html>

(2024年7月24日最終アクセス)

厚生労働省 2018a 「第5回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 議事録」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000405104.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

厚生労働省 2018b 「第7回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 議事録」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476046.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

厚生労働省 2019a 「女性活躍の推進に関する参考資料」(第17回労働政策審議会雇用環境・均等分科会 参考資料)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000553381.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

厚生労働省 2019b 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部改正)」(令和元年厚生労働省令第八十六号)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000589727.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

村尾祐美子 2018 「『社会の目』を通じた組織内ジェンダー格差是正の可能性：女性活躍推進企業データベース活用の提案」女性労働問題研究会『女性労働研究』62:114-127.

村尾祐美子 2022 「公務員の採用選考と性別情報——差別と闘うツールとしてのジェンダー統計」『大原社会問題研究所雑誌』763号, 33-48.

名張市 2016a 「在宅介護実態調査 調査票」

<https://www.city.nabari.lg.jp/s029/090/040/0610/kaigo-survey2017-questionnaire.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

名張市 2016b 「介護予防・日常生活圏域ニーズ調査 調査票」

<https://www.city.nabari.lg.jp/s029/090/040/0610/kaigo-survey2017-questionnaire.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

名張市 2021 「各種様式等における性別記載方針」

https://www.city.nabari.lg.jp/s021/030/090/550/001/shiryos3-1_r3-3-22-sabetsuteppei-shingikai.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

内閣府 2013 「政府の計画における数値目標等に係る男女別統計の整備状況等について」(男女共同参画会議監視専門調査会(第20回)参考資料)

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/singi/toukei/2013wg/wg2/wg2_4/siryu_6.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

内閣府 2015 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）」

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427M60000002061>

(2024年7月24日最終アクセス)

内閣府 2022a 「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ（第2回）議事録」

<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wg-seibetsuran/pdf/kai02-g.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

内閣府 2022b 「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ（第3回）議事録」

<https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/wg-seibetsuran/pdf/kai03-g.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

内閣府 2024a 「計画実行・監視専門調査会（第36回）議事録」

https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/gijiroku/36-g.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

内閣府 2024b 「『ジェンダー統計整備状況調査』調査結果について」

https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryu/pdf/ka36-1.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

労働政策審議会 2014 「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（建議）」

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/sankoushiryu_1.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

労働政策審議会 2015 「事業主行動計画策定指針案（一般事業主行動計画に係る部分）」

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000101505.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

総務省 2023 「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」

https://www.soumu.go.jp/main_content/000919479.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

東京都 2019 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画（本文）」

https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/12/25/documents/19_02a.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

United Nations 1996 *Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing, 4-15 September 1995*, United Nations publication, Sales No. 96.IV.13.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

United Nations 2006 *The World's Women 2005: Progress in Statistics. Series K, No. 17*, United Nations publication, Sales No.E.05.XVII.7.

https://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005_pub/English/WW2005_text_complete_BW.pdf

(2024年7月24日最終アクセス)

United Nations 2016 *Integrating a Gender Perspective into Statistics*, United Nations publication, Sales No. E.13.XVII.9.

<https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Handbooks/gender/Integrating-a-Gender-Perspective-into-Statistics-E.pdf>

(2024年7月24日最終アクセス)

Gender Statistics and Removal of Gender Fields: Case Studies in Recruitment Processes

MURAO Yumiko
(Toyo University)

The purpose of this paper is to highlight issues surrounding the cessation of gender information collection, using examples from the recruitment process. Firstly, the influence on the Eruboshi Certification System, which identifies companies excelling in promoting women's empowerment, is described. The initial recruitment accreditation criteria regarded companies providing equal employment opportunities to men and women as 'excellent'. Subsequently, companies were deemed 'excellent' even if they just employed more women than sector average, thereby lowering the standards. This revision aimed to ensure that companies removing gender fields from their application forms to accommodate transgender employees could still attain the highest accreditation level. Secondly, I discuss that gender fields are rapidly disappearing from prefectural and municipal staff recruitment exam application forms to accommodate transgender considerations, becoming impossible to monitor gender discrimination through gender statistics in recruitment. The core issue lies in even those prefectures or municipalities less concerned with the importance of gender statistics and equality, and less interested in gender-based disparities in reality and needs, are reconsidering and eliminating gender columns from official documents. The unintended consequence of this is that it makes it difficult to ascertain the actual situation of gender differences and reproduces insensitivity to gender equality.

Keywords: gender statistics, recruitment, gender field