

これまでの報告書で整理した内容について

1 ポジティブ・アクションの概念整理

項 目	基本問題・影響調査専門調査会報告書（平成 24 年 2 月）における整理
ポジティブ・アクションの考え方 ○ポジティブ・アクションの概念 （報告書 129 頁）	ポジティブ・アクションについては、一義的に定義することは困難であるが、一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどによって、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいう。 ポジティブ・アクションに関連する条約と我が国の法律の規定として、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約第 4 条 1 項の「暫定的特別措置」、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）第 2 条第 2 号の「積極的改善措置」並びに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（昭和 47 年法律第 113 号）第 8 条の女性労働者に係る措置に関する特例及び第 14 条の企業のポジティブ・アクションの具体的取組に対する国の援助などがある
○ポジティブ・アクションの手法と推進方策（報告書 129 頁） ・多様なポジティブ・アクションの手法	ポジティブ・アクションには多様な手法が考えられる。分類にも様々な方法が考えられ、例えば、次のように分類することもできる。①一定の人数や割合を割り当てることによって実現するクォータ制、能力が同等である場合に一方を優先的に取り扱うことによって実現するプラス・ファクター方式など、指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定することによってその実現を確保する方式、②指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力するゴール・アンド・タイムテーブル方式、③研修の機会の充実、仕事と生活の調和など基盤整備を推進する方式などである。 政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野における女性の参画の拡大は、それぞれの制度や仕組みの下で様々なプロセスを経て実現する。 各機関・団体において、これらの多様なポジティブ・アクションの手法の中から、各機関・団体の特性に応じて最も効果的なものを選択することが重要である。

・ 国の推進方策	各機関・団体が取り組むポジティブ・アクションを推進するための国の方策には、強制力の程度に応じ、例えば、①各機関・団体に取組を義務付ける方策、②インセンティブの付与によって各機関・団体の自主的な取組を政策的に誘導する方策、③各機関・団体に自主的な取組を要請する方策などがある。 政策的に誘導するインセンティブとして、例えば、①補助金、交付金等、②税制上の優遇措置、③公共契約における評価、④認定、表彰などが考えられる。 ポジティブ・アクションの実現方法は、ポジティブ・アクションの手法と国の推進方策の組み合わせによって整理することができる。 国などの公的機関がポジティブ・アクションを実施することや、国が私的機関・団体に義務付けることについては、特に憲法上の平等原則、大学の自治の原則、私的自治の原則等との関係にも留意する必要がある。
○ポジティブ・アクションと能力主義との関係（報告書 130 頁）	企業、大学などにおける採用・登用は、いわゆる「能力主義」の下で行われるのが一般的であるとされており、しばしばポジティブ・アクションと矛盾するといった意見もあることから、本調査会では、ポジティブ・アクションと能力主義との関係を整理することが必要である。 能力主義は、採用・登用に当たって、本人の能力に基づく評価を徹底し、性別、信条などの要素を考慮することを排除するという考え方である。 一方、意見として、一般的に能力主義の下で採用・登用が行われる分野においては、女性も男性と同一の基準で評価されるので、女性に不利に働くことはなく、ポジティブ・アクションは不要というものもある。 しかし、実際には、能力の評価基準が必ずしも客観的であるとは限らない。また、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることなどによって能力以外の要素も考慮されることや、能力の評価基準は客観的であっても、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることなどから評価基準が女性と男性とで同じように適用されない場合がある。 また、長時間労働を前提とした評価基準では時間制約のある人は評価されないため、時間単位の生産性で評価すべきといった指摘もあった。

	このような場合には、採用・登用を決めるプロセスの中で固定的性別役割分担意識を解消する取組を進めるとともに、女性に対する実質的な機会の平等が確保されるよう評価方法の見直しの取組を進める必要がある。 また、こうした取組は、直ちに効果を発揮し、又は直ちに実施することができるものばかりではないことから、その他にも女性に対する機会の平等を実質的に担保するポジティブ・アクションを検討することも有効である。 なお、能力主義の下でポジティブ・アクションを実施するに当たっては、上記で示したポジティブ・アクションの実現方法について、個別の事例に即して具体的に検討する必要がある。
--	---

2 ポジティブ・アクションと憲法上の平等原則との関係等

項 目	ポジティブ・アクション研究会報告書（平成17年10月）における整理
○ポジティブ・アクションと憲法上の平等原則との関係（報告書7頁）	日本国憲法は、第14条で「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的において、差別されない」として平等原則を定めている。 平等原則とポジティブ・アクションの関係については、ポジティブ・アクションは「結果の平等」を目指すもので、男性に対する「逆差別」であり、平等原則に反すると言われることがある。すなわち、与えられた機会をどのようにいかすかは、平等原則に反するものではなく、その結果をポジティブ・アクションにより等しくすることは逆差別に当たるとする考え方である。 しかし、結果の差を生み出す要因には、機会をいかす能力と努力によるものだけではなく、置かれた社会的状況の違い等により、実質的には機会が平等に与えられているとは言えないことによるものがあり、この2つは区別して考えなくてはならない。 つまり、法律上抽象的な機会の平等が認められていても、もともと個々人が置かれている社会的状況に格差が生じている場合は、機会の平等は形式的なものに過ぎず、個人の能力と努力によらない、不当な結果の格差を生み出す場合があり、実質的には機会が平等に提供されているとは言えない。 この点、日本国憲法第14条においては、形式的な平等保障が原則であるが、事実上の様々な人の差異を無視して絶対的に一律平等に扱うことがかえって不合理を生ずる場合には、実質的な機会の平等を実現するための合理的な別異取扱いを認めていると解することができる。 そこで、一方の性に対するポジティブ・アクションと、憲法の定める平等原則との適合性を考える際には、当該ポジティブ・アクションが、実質的な機会の平等を実現する合理的なものであるか否かが問題となる。 前述のとおり、日本においては固定的性別役割分担意識などが根強く、また、社会全体として、家事や育児などの家庭責任が女性に著しく偏っている状況にあり、社会の様々な分野への参画を考えると、男女が必ずしも同じ状況に置かれているとは言えない。このように、もともと男女が置かれている社会的状況に差が生じている場合、男女の間で法的処遇上に差別はなくとも、それは形式的な平等に過ぎず、現実には個人の能力・努力によらない格差を生み出す場合がある。このような格差は、社会構造的な問題や過

○ポジティブ・アクションの手法 (報告書 4 頁)	去の差別の残滓より生ずるものであり、これらを払拭しない限り改善されず、再生産されることになり、実質的には機会の不平等が生じていることになる。 以上のことを考慮すると、<u>社会構造的な男女格差や過去の差別の影響により、所与の出発点に格差がある場合、その格差が解消されるまで、ポジティブ・アクションを実施し、暫定的・一時的に男女を別異に取り扱うことは、実質的な意味での「機会の平等」を目指した合理的な区別であり、平等原則に反するとは言えない</u>のである。 <u>むしろ、ポジティブ・アクションは、機会の平等を実質的に保障していこうとするもので、現代の憲法である日本国憲法の平等原則に沿うものと考えられる。</u> その際、<u>採られるポジティブ・アクションが合理的であるとするためには、第一に、社会構造的な問題等により男女間で事実上の格差が存在すること、第二に、採られる手法が目的に照らして均衡のとれたものであることが必要である。</u>なお、ポジティブ・アクションが採られる各局面において、他方の性に対する負担が過度になることのないような形態であるかどうかには留意しなければならない。 <u>①厳格なポジティブ・アクション</u> あらかじめ一定の女性枠を法律等で設けるなど、拘束力が強く、厳格な手法。 代表例として、人種や性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度であるクォータ制（割当制）がある。<u>このポジティブ・アクションは憲法上の平等原則との整合性を厳格に検討しなければならない場合が多い。</u> 日本においては、男女共同参画基本法第 25 条 3 項が、男女共同参画会議の有識者議員について「男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない」として、会議の任務にかんがみ、クォータ制（割当て）を定めている。 <u>②中庸なポジティブ・アクション</u> 女性の登用に関する努力目標を掲げるなど。 代表例として、達成すべき一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力するゴール・アンド・タイムテーブル方式がある。
--------------------------------------	---

	このポジティブ・アクションは、社会の諸活動に参画する機会に係る男女間の格差を解消するために必要な範囲内で、<u>目標に向かって自主的に努力するものであり、憲法上の問題を怠起させることはないと言える。</u> ドイツの公務員の採用などにおいて、同等の能力・資格であることを前提としながら、プラスの要素として進出が遅れている性であることを重視するプラス要素方式が採用されている。なお、プラス要素方式は女性であることを理由に機械的に優先するなど、採られる措置の態様によっては、平等原則との適合性について憲法上の問題も生じうる。 <u>③穏健なポジティブ・アクション</u> 女性の応募の奨励、能力向上のための研修や仕事と家庭の両立支援・環境整備など、穏やかな支援策。これには、<u>基本法上の積極的改善措置とは言えない両性を同時に対象とする措置も含まれ、広い意味でのポジティブ・アクションと言える。これらの措置についても、一般的には憲法上の問題は生じない。</u>
--	---

3 行政分野（国家公務員の採用・登用）

① 憲法第 14 条及び国家公務員法上の諸原則とポジティブ・アクションの整理

ポジティブ・アクション研究会報告書（平成 17 年 10 月）における整理	（参考）ポジティブ・アクション研究会報告書（別冊第 2 部）
○平等取扱の原則 平等取扱の原則（国家公務員法第 27 条）は、憲法の平等原則を職員の勤務関係にも適用しようとするものであり、不合理な差別的取扱いを禁止するもので、あらゆる場合にあらゆる点で同一取扱いを要求するものではなく、男女間の現実の差異に着目した合理的な区別までも否定するものではない。このため、<u>在職者、管理職等における女性の割合などについて、事実上の男女間の格差が相当程度存在すると認められる場合、それを改善するために必要な範囲内でポジティブ・アクションを講じ、男女の実質的な機会の平等を図ることは、性別による差別を禁止した平等取扱の原則に反するものではなく、むしろその趣旨に沿うものであると考えられる。</u> ○能力主義・成績主義 能力主義・成績主義の原則（国家公務員法第 33 条 1 項）とポジティブ・アクションの関係については、<u>優先取扱いの対象者が、競争試験や勤務実績等により、官職に必要な職務遂行能力を有することが実証されている者である場合は、情実人事の排除という成績主義の原則の趣旨を損なうものではなく、必ずしも同原則に反するものではない。</u> ○ポジティブ・アクションの手法 ポジティブ・アクションの手法には様々なものがあり、具体的措置の導入に当たっては、各々の手法の厳格性、男女間格差の状況に照らして、実施可能な範囲を考えなければならない。また、ポジティブ・アクションの効果を挙げる	【公務部門におけるポジティブ・アクション】（稲葉 薫氏論文） 憲法の平等原則をふまえ、国公法 27 条（※）の適用場面における「平等取扱の原則」を確認的に規定したものであるが、（中略）少なくとも能力主義と矛盾しない積極的改善措置であれば基本的に（能力実証に用いられる手段・基準自体に差別的要素が含まれていない限り）平等原則違反の問題は生じないと思われる。（報告書 107 頁） （※）国公法第 27 条 「すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別」等によって「差別されてはならない。」 いかに男女共同参画の観点から女性職員（一般職）の採用を拡大するための積極的改善措置が必要であったとしても、この能力主義の枠内で当該措置を進めることが原則となろう。（報告書 106 頁）

を生じさせることはないと考えられる。(報告書 16 頁)

各省庁は、この目標値を念頭において採用面接（試験）を行うことになる。いうまでもなく、目標値は基本的に努力目標であり機械的な評価・決定基準となるものではない。人事院試験に合格し、採用候補者名簿に登載された者のうちから採用するのであるから、一般的な意味での「能力の実証」はなされている。省庁面接では、各省庁が求める人材「能力」の評価が中心となる。この際、目標値が果たす機能として期待されているのは、まずもって、「能力」ある女性なら採用することに躊躇しないようにさせるというものであり、さらには、積極的に「能力」を見出す努力を促すというものはなかろうか。換言すれば、主として、自覚的・無自覚的な「偏見」を矯正する機能ではないかと思われる。(報告書 112 頁)

ゴール・アンド・タイムテーブル方式が実を結ぶためには、計画策定と進行をチェックする体制が不可欠である。(報告書 112 頁)

○穏健なポジティブ・アクション

女性の採用の拡大のための条件整備を行っていくことも期待できる。この点、男女共同参画の観点から、考慮すべきこと、考慮すべきでないことを明確化することは、男女の役割等に関する偏見により女性が不利益を被ることを防止するために重要である。例えば、採用に当たり、女性に対して結婚・出産後に仕事をどうするかなどの質問を行うことはなくすべきである。(報告書 16, 17 頁)

③国家公務員の登用における具体的なポジティブ・アクションの検討

ポジティブ・アクション研究会報告書（平成17年10月）における整理	（参考）ポジティブ・アクション研究会報告書（別冊第2部）
○クォータ制 職員の上位職への登用に当たり、一定の人数や割合の女性の登用を義務付けるクォータ制を導入することは、採用におけるクォータ制と同様、<u>平等原則ないしは平等取扱の原則に反するおそれがあるため、その実施には、男女間の格差の状況とクォータ制の必要性等の合理性を示す必要がある。</u> ○ゴール・アンド・タイムテーブル方式 <u>努力義務として、当該官職が必要とする能力の実証がなされている女性について登用を図っていく場合は、管理職への登用につき男女間で著しい格差が生じている現下では、違憲・違法の問題を生じることはないと考えられる。</u> ○環境整備 女性職員を上位職へ継続的に登用していくためには、職務経験の付与や研修等により長期的に女性の人材を育成していくことや、育児・介護等の家庭責任を負う職員が仕事と家庭を両立できるよう環境整備を行っていくことが重要である。（報告書 17 頁）	

4 雇用分野におけるこれまでの整理

ポジティブ・アクション研究会報告書（平成17年10月）における整理	（参考）ポジティブ・アクション研究会報告書（別冊第2部）
男女雇用機会均等法は、女性のみに対する措置を原則として禁止しているが、第9条は「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っ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じることを妨げるものではない。」として、女性のみを対象とした措置や男性と比較して女性を有利に取り扱う措置を例外的に許容している。また、同法20条では事業主がポジティブ・アクションの取組に対し、国が相談その他の援助を行うことができる」と定めている。 ポジティブ・アクションが導入された背景には、固定的な男女の役割分担意識に根ざす企業の制度や慣行に由来する男女労働者の間に生じているさまざまな事実上の差がある。この格差は最終的には男女労働者数の差となって表れていることから、<u>女性のみを対象とした措置が許容される要件となる「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程度少ない状況にあるか否かにより判断することが適当とされている</u>（募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針 平成10年3月13日労働省告示第19号）。また、「<u>相当程度少ない</u>」とは、我が国における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うものとされており、女性労働者に対する措置は「相当程度少ない」状態にある限りにおいて暫定的、一時的に認められるものとされている（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の施行について 平成10年6月11日女発第168号）（報告書26～27頁）	【雇用分野におけるポジティブ・アクションの具体的措置と留意点】（山川隆一氏論文） ○許容範囲 雇用機会均等法第9条は、雇用におけるポジティブ・アクションのうち、狭義のもの、すなわち、女性の能力発揮を促進してその活用を図る積極的な取組みとしての女性に関する措置が同法のもとで許容されうることを明らかにしている。（中略） 同法の指針は、いかなる場合に女性労働者にかかる措置が適法なものと認められるかについて、具体的な例を挙げるなどして解釈を示している。すなわち、まず、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企業の制度や慣行に基づき、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あり、支障となっている事情の存否は、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない状況にあるか否かにより判断するものとされている。また、ここでいう「<u>相当程度少ない</u>」とは、<u>例えば募集・採用の場合は雇用管理区分ごとに、配置・昇進は雇用管理区分における職務・役職ごとに、女性労働者が4割を下回っている場合を指すという行政解釈が示されている。</u> さらに指針は、募集・採用、昇進、教育訓練について、具体的にいかなる措置が許容されるかについて例を挙げて示しており、例えば、募集及び採用については、情報の提供について女性に有利な取扱いをすることや採用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が挙げられ、配置や昇進についても、試験の受験を女性労働者のみに奨励することや配置や昇進の基準を満たす者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置し、あるいは昇進させることが例示されている。 以上のように、厚生労働省の指針によれば、<u>雇用機会均等法 9 条により許容される措置は、採用・配置・昇進における女性の優遇を含んでいる。</u>ただし、行政解釈はこうした措置は、<u>女性労働者に対する格差が現実が生じている状況を改善するための暫定的・一時的なものとして許容されるのであり、女性労働者が「相当程度少ない」状況にある限りにおいて認められるものと位置づけている。</u>(報告書 150～151 頁)
--	---

5 女性の活躍を支援するための事業等（補助金等）における整理

ポジティブ・アクション研究会報告書（平成 17 年 10 月）における整理	（参考）ポジティブ・アクション研究会報告書（別冊第 2 部）
補助金については、<u>公契約のように法令上の基本原則からの制約はなく、導入可能性は高い。</u>ただし、<u>相手方に過大・不当な負担を負わせることがないよう留意しなければならない。</u> 例えば、男女共同参画の推進が補助金の目的そのものである場合や、本来の目的に沿った要件の充足において差がない候補者の間で、副次的な要件として、男女共同参画の推進のための取組を考慮することなどが考えられる。 補助金におけるポジティブ・アクションの導入は、不利益供与ではなく利益供与という点で受け入れられやすいと考えられ、また、公契約同様、業者が男女共同参画の推進に取り組むことの動機づけとなる。（報告書 24 頁）	【公契約・補助金分野におけるポジティブ・アクション】 （碓井光明氏論文） ・補助金分野におけるポジティブ・アクションの可能性 補助金分野において考えられるポジティブ・アクションとしては二つのレベルのものが考えられる。 第一は、<u>一定の活動を積極的に評価して当該活動自体に対して補助金を交付するものである。</u>換言すれば、補助対象事業の種類を選定によるポジティブ・アクションである。男女共同参画社会の実現を目指して講演会を開催する団体に対して開催費用の一部を助成するとか、男女共同参画社会の促進のための公開講座の開講やそのための研究をする大学に対して費用を助成することなどである。補助金に関しては、特別な恩典を付与することに意味があるのであって、地方自治法第 232 条の 2 に見られる「公益上」の必要性が認められるならば、少なくとも財政法的観点から違法とすることは困難なように思われる。そのような補助金交付について特に障害となる理由はない。<u>男女共同参画者社会基本法が、男女共同参画者社会の形成の促進のための施策の策定と実施の責務を国及び地方公共団体に課していることに鑑みても、補助金交付は一つの有力な手段である。</u>もちろん、その必要性が失われたにもかかわらず、補助金を交付することは許されない。 女性起業家に対する補助のような<u>女性であることを要件とする補助金交付、あるいは女性であることによって補助金の金額の加算を行うことは、男女平等との関係において問題とされる</u>

余地があるので、強い合理性の存在が求められるであろう。これと似た場面は、女性研究者であることを要件とする研究助成・出版助成、女性であることを要件とする講習会参加費用の援助など、数限りなく想定することができる。（報告書 141 頁）

・補助金交付における条件設定又は加算・減算措置

ポジティブ・アクションの一環として、一般的な補助金の交付に当たり、男女共同参画社会の実現に一定の貢献をしていること（例えば企業が男女共同参画社会の実現に貢献するような人事政策を採用していること）を交付要件とすることができるであろうか。また、男女共同参画社会の促進への貢献度により、加算又は減算の措置をとることができるであろうか。これらは、男女共同参画社会の促進のための事業に対する補助金と通常の補助金とが混合しているにすぎないとする見方もあるかもしれないが、当該促進事業費の補助ではない点において、やはり違いがあるというべきである。

一般的にいえば、当該補助金の交付目的との関係において、その扱いが合理性を備えているかどうかによって判断されるべきであろう。ただし、補助金の交付について法律又は条例の根拠を要するとする見解を取るかどうかによって、問題への回答が微妙に異なる。（報告書 142 頁）

補助金交付目的との関係において合理性を有しているかどうかを判断することになる。合理性の推定を認めるか、積極的論証を要求するかの違いはあるが、いずれにせよ合理性が要求さ

れる。その際には、補助金交付が国民・住民の負担を伴うことに鑑みれば、その政策目的、すなわち男女共同参画社会の実現を促進する目的のために有効な政策であるかどうか、公平性を阻害する程度などを総合して判断されることになる（※）。補助金はもともと特別な恩典の付与であるから、「公平性」を問題にするまでもないように見えるが、にもかかわらず、公平性を阻害する程度は問題にならざるをえない。また、政策目的を達成するのにほとんど役立たないにもかかわらず、他の点において同様の状況にある者に対して著しく有利な扱いをすることは、平等原則違反を招くおそれがある。そして、その合理性は、前提となる社会経済情勢に照らして判断されるべきであって、政策目的実現の必要性が大きく、また緊急度が高いほど、肯定されるであろう。（報告書 144 頁）

（※）租税特別措置法と憲法第 14 条適合性に関していわゆる判断基準が参考とされると思われる。

金子宏「租税法（第 9 版）」93 頁は、①その措置の政策目的が合理的であるかどうか、②その目的を達成するのにその措置が有効であるかどうか、③それによって公平負担がどの程度に害されるかを例示している。これから①は男女共同参画社会基本法の制定によって肯定されるのであって、②及び③等の視点が重要になる。

6 公共調達分野におけるこれまでの整理

項 目	基本問題・影響調査専門調査会報告書（平成 24 年 2 月）における整理
○国の競争参加資格設定において男女共同参画等の社会性を評価する項目の設定を行う場合の方策 （報告書 138 頁）	○公共工事の競争参加資格審査において、一部の地方公共団体においては発注者別評価点の社会性を評価する項目として、建設業者の男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの取組に関する項目を設定し、男女共同参画等の取組を推進している例もある。 ※物品の購入等の競争参加資格審査においても同様の取組が行われている。 さらにこのような取組を進めるため、内閣府から地方公共団体に対し、発注者別評価点のうち社会性を評価する項目を設定する際は、地域の実情等に応じて、男女共同参画等を推進するための項目設定の検討を依頼すべきである。その際は、男女共同参画等に関する項目についても例示する必要がある。 加えて、内閣府において、地方公共団体における取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信していく必要がある。 ○<u>国においては地方公共団体のような取組が行われていないことから、地方公共団体の取組状況等を調査した上で、今後どのような取組が可能かについて検討を行う。</u> →国の契約において、現行会計法の下で適正な契約の履行の確保に直接寄与しない社会性を評価する資格要件を設定することは困難（財務省見解）。
○国の一般競争入札の総合評価落札方式において幅広く男女共同参画等の評価項目を設定するための方策 （報告書 139 頁）	現在、国においては、調査事業等のうち、特に技術的要素等の評価を行うことが重要である事業については、総合評価落札方式が適用されている。この結果、男女共同参画等に関連する調査事業等の委託先を選定するに当たって、総合評価落札方式による一般競争入札を実施する際に、当該調査の品質確保の観点から、男女共同参画を促進するためのポジティブ・アクションの実施の有無などの項目を加点事由として評価項目に盛り込むことによって、男女共同参画等に積極的に取り組んでいる企業を評価している。

○男女共同参画等に取り組む企業からの優先調達を可能とする場合の内容、手法の検討（報告書 140 頁）	さらにこうした取組を進めるため、<u>内閣府から各府省に対して男女共同参画等に関連する調査事業等を実施する際は、契約の内容等に応じて、男女共同参画等に関する評価項目の設定を行うよう依頼</u>すべきである。また、内閣府で男女共同参画等に関する評価項目が設定可能と思われる事業を調査し、当該事業の実施府省に対し、個別に検討依頼を行うとともに、各府省における取組状況を調査し、そのフォローアップを図ることにより取組を強化すべきである。 優先的に受注機会の確保を図る対象として、「男女共同参画に積極的に取り組む企業」を検討する場合、その概念には広い幅・レベルがあり、例えば雇用者に占める女性割合が高い場合でもその業種の特性により、男女共同参画に積極的に取り組んだ結果とはいえない場合もあることから、公共契約一般において適用するに当たって社会的なコンセンサスを得られるような定義の設定は困難であるが、引き続きコンセンサスに向けての議論を喚起していくことが必要である。
---	---