

## 仕 様 書

### 1 委託業務名称

令和8年度企業等の女性活躍推進に向けた認証及び啓発・支援事業業務委託

### 2 業務委託期間

令和8年4月1日～令和9年3月31日

### 3 事業の趣旨

少子高齢化が進み労働力が不足する中、女性の活躍を推進することは企業の成長にとって不可欠である。女性をはじめ多様な人材（ダイバーシティ）の能力を発揮させることで、イノベーションが生まれ、業務改善や生産性向上につながり、企業価値も高まっていく。女性が活躍できる企業は、女性をはじめ意欲のあるすべての人が活躍できる企業であり、女性の活躍推進は、社会全体の活性化にもつながると考えられる。

本市では平成26年度から、法令の遵守に留まらず、女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業等を、一定の基準に則り認証し、当該の企業等が社会的に認知されることでその取組が広く普及することを目的として、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業（以下「認証事業」という。）を実施している。

また、平成29年度から中小企業における女性活躍推進の取組を促進・支援するため、従来の認証事業において取組初期段階の意欲的な中小企業を「チャレンジ企業」として認証することを加え、制度の拡充を行った。さらに、令和元年度から、女性活躍の取組が進んでいない中小企業等に対して女性活躍の重要性の理解を促すため、アウトリーチによる啓発・取組支援を実施している。

令和4年度からは、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の適用事業者が、従業員数101人以上の事業者に拡大された。また、令和7年6月の法改正により「女性活躍推進法」の期限が10年延長され、令和8年度からは「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務付けられるなど、女性活躍の取組を進める意義や必要性が、より一層多くの企業等において浸透し、男女ともに働きやすい職場環境の整備が図られることが求められている。

こうした状況をふまえ、特に中小企業等に対する女性活躍の重要性の理解を促すアウトリーチによる啓発、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」及び「チャレンジ企業」（以下「認証企業等」という。）の認証・支援、認証企業等を対象とした先進事例の紹介や企業間情報交換等の機会の提供、大学生等が女性活躍に対する関心を高めるための事業を実施するとともに、広く企業の経営管理者層や従業員等を対象に、テーマを明確にした啓発・情報提供を目的とするイベントを、適時に、時勢に適した方法により実施する。

### 4 委託業務内容

#### (1) 事務局の設置・運営

- ・契約締結後、速やかに事務局を設置・開設すること。

- ・専用の電話回線を設けるとともに、電話、ファックス、メール等により、企業等からの問合せ等に対応すること。(12月29日～1月3日を除く平日9時～17時30分は必須)
- ・「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業実施要綱第4条第1項から第4項までに基づく認証(以下「認証」という。)を行うための本市の円滑な審査に向けて、新規及び継続の認証申請を受領し、記載内容と挙証資料(該当箇所の明示)の内容確認、正確な取組実態の把握、不備等の補完等の助言・支援を行い、申請書類一式を整備のうえ発注者に提出すること。
- ・認証書の印刷、企業への交付。(認証書用紙：A4、上質紙四六判110kgと同等以上)
- ・認証企業等からの変更届・辞退届等の受領。
- ・認証企業等データベースの更新。(名称、所在地、担当者、連絡先、取組内容、業種、資本金、従業員数等のデータを入力及び更新すること。なお、既存の認証企業等データベースは発注者から提供する。)
- ・認証企業等へのアンケート実施、集計。(本認証の反響・効果等を問うアンケートを令和9年2月までに実施し、令和9年3月10日までにその集計・分析結果等について提出すること。)
- ・「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業実施要綱様式2に基づく認証基準の項目に関し、発注者からの求めに応じて実務面からの助言を行うこと。
- ・下記(2)～(7)の実施。

(参考：認証企業等の区分)

大阪市女性活躍リーディングカンパニーとして女性活躍が進展している順に、「三つ星認証企業」、「二つ星認証企業」、「一つ星認証企業」があり、また、取組初期段階である「チャレンジ企業」がある。

## (2) アウトリーチによる企業等への啓発・勧奨

- ・大阪市内の中小企業等に対し、訪問等によりアプローチし、女性活躍の取組の意義・重要性について、理解を促すよう啓発を行うこと。
- ・大阪市内の企業等に対して訪問や電話・メール等により、認証基準に照らし、取組を進めている企業等に対しては、制度の内容、申請方法等について説明を行い、認証申請に向けた勧奨を行うこと。
- ・特に中小企業等の経営管理者層へ効果的なアプローチを行うこと。
- ・状況に応じて、下記(7)の支援事業を案内するなど、勧奨をより効果的に行うよう工夫すること。

なお、これまでに勧奨を行った企業一覧については、発注者から提供する。

《本市の目標》

- ・三つ星認証、二つ星認証及び一つ星認証を新規で取得した企業の合計件数 80件  
(うち中小企業60件)以上

## (3) 取組支援

- ・取組を始めようとする又は進めようとする企業等に対し、女性活躍の取組の事例等に精通するアドバイザー等により、取組方法の助言や情報提供など取組支援を行うこ

と。特に、中小企業に対しては、適宜、「雇用関係助成金（両立支援等助成金など）」や「働き方改革推進支援センター」など国の制度・事業等について情報提供するなど、取組支援をより効果的に行うよう工夫すること。

- ・効果的な支援に向けては、認証基準の達成数や、助言したことの進捗状況、取組に向けた課題などの把握が不可欠であり、支援内容及びその後の経過や成果等を企業ごとに企業支援カルテとして整理しておくこと。
- ・啓発を行った企業について、企業情報や取組支援の状況等を一覧に整理するとともに、下記目標の達成状況を毎月報告すること。なお、年度当初に年間計画（各月の取組支援と認証の目標値）を策定し、発注者と十分協議のうえ、これを実施すること。
- ・令和元年度から令和7年度までに啓発を行った企業情報や取組支援の状況等の一覧については、発注者から提供する。

#### 《本市の目標》

- ・訪問等による啓発を1,500社以上に行う。（令和元年度から令和7年度までに啓発を行った企業のうち、取組支援を行っていない企業を含むこととするが、少なくとも800社以上はこれまでに啓発を行ったことがない企業とする）
- ・150社以上に取組支援を行い、うち100社において取組を進展（認証基準20項目の中から該当する項目が1つ以上増えること）させるとともに、15社を認証に結びつける。

#### 【注意事項】

- ・これまでに認証に向けた勧奨を行った企業で認証に至っていない企業へのアプローチはもとより、業界団体へのアプローチ、関連機関（大阪労働局、大阪府等）との連携、受託事業者独自のネットワークの活用などにより、企業等へ訪問等を行い、女性活躍の意義・重要性の理解を促すとともに、女性活躍の取組の必要性を啓発し、企業の取組意欲を高めること。
- ・企業へのアプローチについては、本市就労支援関係事業等と連携を図るなど、効果的に行うとともに、認証の取得が進んでいない分野（業種・規模）の企業に対しても積極的に行うこと。
- ・令和7年度から、育児・介護休業法に基づく男性の育児休業取得状況の公表義務が、従業員数300人超の事業主に拡大されたことを受けて、企業は男性の育児休業取得に関する取組をより一層求められることから、男性従業員の比率が高い業種（※1）にも必ずアプローチをかけること。
- ・令和元年度から令和7年度までに啓発を行った企業についても必要に応じて取組支援を行うこと。

#### ※1 注意事項

令和7年6月9日付け雇均発0609第3号厚生労働省雇用環境・均等局長通達「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認定制度に係る基準における『平均値』について」の別表1に示された「産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値」の「産業計」平均値である27.2%を下回る産業分類に属する業種とする。

＜参考＞令和7年6月9日付雇均発 0609 第3号「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認定制度に係る基準における「平均値」について」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001510422.pdf>

#### (4) チャレンジ企業の取組支援

- ・令和8年度に新たに認証するチャレンジ企業及び、これまでに認証したチャレンジ企業のうち取組が進展していない企業に対し、ヒアリングを行うなど各社の状況や支援ニーズを把握したうえで、社会保険労務士や中小企業診断士と同等以上の専門知識や指導経験を有する者により、行動計画策定や就業規則の整備及びその運用など、取組を進展させるために必要な事項についてのコンサルティングを行い、女性活躍推進のための取組が着実に進むよう支援すること。
- ・チャレンジ企業の現状・課題、支援ニーズ、支援の経過とその成果等を企業ごとに企業支援カルテに整理すること。

#### (5) 認証企業等への支援

次に掲げる事業を実施すること。

##### ① セミナーまたは研修（以下「セミナー等」という。）・交流会

- ・先進事例等を学ぶセミナー等や、企業間における情報交換・交流の場・機会を提供するなどして、各企業の更なる女性活躍の取組を支援すること。
- ・経営管理者層向けのセミナー等実施や交流の場の提供について、必ず行うこと。
- ・支援メニューについては、最新のトレンドなどから企業ニーズが高いものであることに加え、経営管理者層の女性活躍の取組を促すものであり、認証企業等の従業員の各状況（女性・男性の別、一般職員・管理職の別、入社からの経験年数など）に応じた効果的な内容となるように工夫すること。
- ・認証企業等の男性の育児休業取得促進に資する支援メニューを必ず行うこと。
- ・セミナー等や交流会をやる場合、講師の専門分野や経歴が偏らないようにすること。
- ・企業の女性活躍推進の取組について、大学生や求職者等の関心を高めるとともに、企業が取組の重要性を再認識する契機となるよう、認証企業等と大学生等が働き方について意見交換・情報交流を行う機会を提供すること。
- ・認証企業同士の交流の場を提供し、参加者の利便性にも配慮する観点から、開催方法はオンラインに加えて対面でも行うこと。
- ・参加者の確保に向けて、効果的な広報を実施すること。参加者が少なかった場合は、広報を強化するなど、セミナー等参加者増加のための工夫を最大限に行うこと。
- ・具体的な支援の実施内容・手法について提案し、本市と協議のうえ実施すること。

##### ② 取組状況の報告

- ・「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業実施要綱第8条の定めにより、認証企業等に対し取組の実施状況にかかる調査を行い、認証企業等から提出される報告書を回収し、とりまとめて本市へ報告すること。

（令和8年度に実施する調査予定件数：約250件）

- ・調査の結果、取組が進展しており、ランクアップを希望する認証企業等に対しては、電話・メール等により、認証基準に照らし、制度の内容、申請方法等について説明を

行い、取組の実施状況に応じた認証に向けて取組支援を行うこと。

- ・調査の手法等については、本市と協議のうえ実施すること。

## (6) 広報周知

### ① 認証制度の周知

- ・認証企業等と連携するなど、認証制度の認知度向上につながる広報を行うこと。
- ・企業等に対して、申請意欲を高めるような広報を行うこと。

《参考：令和6年度実績》

- ・制度周知チラシ 5,000 部作成。企業関係者対象の各種セミナー等や勸奨企業への配付。
- ・求職者等向け WEB サイトを活用し、認証制度の認知度アップ等を目的とした記事等を掲載。また、会員向けにメールマガジンを活用したPRを実施。

### ② 認証企業等の知名度・イメージアップ

- ・認証企業等の名称や取組内容等について、認証企業等の知名度・イメージアップにつながる広報を行うこと。
- ・求職者等に対して、認証企業等の認知度を高め、魅力のある就職先として、認証企業等の社会的価値の向上や人材確保の支援にもつながる広報を行うこと。
- ・認証企業等のステップアップ意欲が高まるように、女性活躍が最も進展している三つ星認証企業の広報は積極的に行うこと。

《参考：令和6年度実績》

- ・求職者向け周知チラシ 5,000 部・ポスター300 部作成。  
大阪近郊の大学、求職者対象の各種セミナー等への配付。
- ・大学生のユーザーが多い Instagram 広告で求職者等に対する認証企業等に関する広報を実施
- ・[三つ星認証企業のデジタルフォトブック](#)を制作し、ホームページ等にて広報を実施。

※ 区役所、図書館、男女共同参画センター等の本市施設へは無料で送付することができる。(活用する際は、施設ごとに梱包して本市へ納品すること)

※ 本市就労支援関係事業等との連携も想定し、本市と協議のうえ実施すること。

※ 具体的な広報の内容・方法について提案し、本市と協議のうえ実施すること。

## (7) 女性のキャリアアップ、ワーク・ライフ・バランスの推進、男性の家庭参画等への支援事業の実施

企業における女性の活躍を推進するため、女性の健康問題やハラスメント防止の取組、固定的な性別役割分担意識や性差に関するアンコンシャス・バイアスの解消、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、広く企業の経営管理者層や従業員等を対象に、テーマを明確にしてセミナー等の事業を適時に、時勢に適した方法により実施すること。

《参考：令和6年度実績》

- ・[～人材不足に悩む企業の経営者・人事担当者向けセミナー～ 「大阪市女性活躍リ](#)

「ダイニングカンパニー」認証取得が問題解決の糸口！

- ・～人事担当者向けセミナー&学生等による座談会～ 就活生の本音を知ろう！
- ・女性従業員向けセミナー 先輩に聞こう！自分らしく輝き続ける働き方 ～活躍する女性リーダー表彰 受賞者に聴く～
- ・～経営者、管理職、人事担当者向けセミナー～データで見る人材確保のために企業が今、本当にすべきこと

※ 次に掲げる内容に留意して、具体的な実施内容・手法について提案し、本市と協議のうえ実施すること。

- ・交流の場を提供し、参加者の利便性にも配慮する観点から、開催方法はオンラインに加えて対面でも行うこと。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組に関する広報周知（チラシ配布、メディア配信等）を実施（11月）すること。
- ・セミナー等の講師については、受講者にとって効果的かつ実践的な内容となるよう、今後キャリアを積んでいくうえで励みになるような女性ロールモデルや、育児休業を取得している男性職員の上司（イクボス）など、企業等の現場で活躍している現役の人物を採用するなど工夫をこらすこと。
- ・女性がキャリアを形成していくために、企業は仕事と育児・介護の両立支援に加えて、女性特有の症状を踏まえた健康への理解・支援等の「健康との両立」も求められてきていることから、女性の健康問題への理解促進に向けた取組を進めていくという社会的な機運を醸成するよう意識啓発等を実施すること。
- ・セミナー等の事業は計4回以上実施することとし、うち1回は研修を実施すること。なお、研修のテーマは全ての従業員が安心して仕事を続けることができるよう、ハラスメント防止に関するものとする。
- ・対象者が参加しやすい開催日時や開催場所（駅から近いなど）を設定し、十分な参加申込期間を確保すること。
- ・実地にて開催する場合には、イベント等（例：料理教室、トークショーなど）との一体的な開催や他の事業とのコラボレーション開催など、効果的・効率的な実施を検討することとし、本市と協議のうえ決定すること。なお、検討にあたっては大阪市が実施するイベント等との連携を想定することも可能とする。
- ・参加者の確保に向けて、効果的な広報を実施すること。参加者が少なかった場合は、広報を強化するなど、セミナー等参加者増加のための工夫を最大限に行うこと。
- ・事業に参加していない方（参加できなかった方）にもその内容を周知し、活用して頂けるよう、可能な範囲で、動画の（限定）配信や配付資料等のホームページへの掲載などの措置を行うこと。
- ・各セミナー等の反響・効果等を問うアンケートを実施すること。
- ・実施したセミナー等の概要を発注者がホームページに掲載することを前提として、実施後2週間以内に当日の実施内容や様子などの概要及びアンケート結果を発注者に報告すること。
- ・参加者の希望に応じて、手話通訳を手配すること。

## 5 成果指標及び目標数値の設定について

上記「4 委託業務内容」に記載の《本市の目標》及び《参考：令和6年度実績》の状況を踏まえ、成果指標及び目標数値を設定すること。なお、成果指標及び目標数値は明確に数値化できるものとし、測定方法については合理的かつ客観的な方法とすること。ただし、「三つ星認証、二つ星認証及び一つ星認証を新規で取得した企業の合計件数」については、必ず成果指標として設定し、目標数値は「80件（うち中小企業60件）」以上の数値を設定すること。

## 6 事業報告書の作成について

受注者は、業務内容及び成果を事業報告書としてとりまとめ、成果物等の必要な書類を添付し、発注者へ提出すること。

- ・事業報告書（紙媒体） 1部
- ・事業報告書（電子ファイル） 1部 ※CD-ROMに格納すること。

## 7 経費について

契約金額のうち5%については、上記「5 成果指標及び目標数値の設定について」で設定する成果指標及び目標数値の達成状況に応じて支払うこととし、達成できなかった場合には、契約金額を減額することとする。この場合の支払額への反映については、「成果の達成度に応じた委託料の支払い等に関する特記事項」のとおりとする。

## 8 委託契約の条件

- (1) 委託業務の遂行に必要な電話・ファックス・コピー機の設置は、受注者で行う。
- (2) 委託業務の遂行に必要な事務室の賃料、通信費、光熱水費は受注者で負担する。
- (3) (1)以外に必要な備品の調達費用（パソコン及びインターネット環境の整備に必要な費用を含む）及び交通費は契約金額に含むものとする。

## 9 留意事項

個人情報の取扱いについては、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）及び大阪市個人情報の保護に関する法律の施行等に関する条例（令和5年大阪市条例第5号）を遵守し、個人情報の漏えい、滅失、棄損の防止その他個人情報保護に必要な措置を講じること。また、個人及び法人の権利利益を侵害することのないよう必要な措置、体制を講じること。

## 10 関係法令の遵守

受注者は、雇用等を行った労働者の使用者として、労働基準法、労働者災害補償保険法、労働安全衛生法、最低賃金法その他関係法令を順守するとともに、これら法令上の一切の責任を負い、かつ責任をもって労務管理を行うこと。

## 11 障がいのある人への合理的配慮の提供に関する研修等の実施

受注者は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号）

に基づき、合理的配慮の提供が適切になされるよう、大阪市が定めた「大阪市における障がいと理由とする差別の解消の推進に関する対応要領」を踏まえた、従事者向けの研修等を実施し、発注者へ実施報告書（別紙）を提出すること。

## 12 再委託について

- (1) 業務委託契約書第 16 条第 1 項に規定する「主たる部分」とは、委託業務における総合的企画、業務遂行管理、業務の手法の決定及び技術的判断等をいい、受注者はこれを再委託することはできない。
- (2) 受注者は、コピー、ワープロ、印刷、製本、トレース、資料整理などの簡易な業務の再委託にあたっては、発注者の承諾を必要としない。
- (3) 受注者は、(1) 及び (2) に規定する業務以外の再委託にあたっては、書面により発注者の承諾を得なければならない。  
なお、元請の契約金額が 1,000 万円を超え契約の一部を再委託しているものについては、再委託相手先、再委託内容、再委託金額を公表する。
- (4) 地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項第 2 号の規定に基づき、契約の性質又は目的が競争入札に適さないとして、随意契約により契約を締結した委託業務においては、発注者は、(3) に規定する承諾の申請があったときは、原則として業務委託料の 3 分の 1 以内で申請がなされた場合に限り、承諾を行うものとする。ただし、業務の性質上、これを超えることがやむを得ないと発注者が認めたとき、又は、コンペ方式若しくはプロポーザル方式で受注者を選定したときは、この限りではない。
- (5) 受注者は、業務を再委託及び再々委託等（以下「再委託等」という。）に付する場合、書面により再委託等の相手方との契約関係を明確にしておくとともに、再委託等の相手方に対して適切な指導、管理の下に業務を実施しなければならない。  
なお、再委託等の相手方は、大阪市競争入札参加停止措置要綱に基づく停止措置期間中の者、又は大阪市契約関係暴力団排除措置要綱に基づく入札等除外措置を受けている者であってはならない。また、大阪市契約関係暴力団排除措置要綱第 12 条第 3 項に基づき、再委託等の相手方が暴力団員又は暴力団密接関係者でない旨の誓約書を業務委託契約書第 16 条第 2 項及び第 16 条の 2 第 2 項に規定する書面とあわせて発注者に提出しなければならない。

## 13 その他

- (1) 業務遂行にあたっては、発注者と十分に協議して実施すること。
- (2) 当業務の実施にあたって必要な経費は、当仕様書に記載する発注者の負担以外は、すべて受注者が負担すること。
- (3) 本仕様書に定めのない事項及び疑義が生じた場合は、速やかに発注者に報告し、十分協議すること。
- (4) 当業務の開始にあたっては、発注者から前年度引継ぎ事項（参加者等に関する記録等）を引継ぐこと。
- (5) 契約期間終了にあたっては、大阪市の指示に従い、次契約事業者との引継ぎを遺漏なく行うこと。

- (6) 受注者においては、行政の業務の一端を担っており、人権尊重の社会づくりに向けて積極的に取り組むことが要請されることから、本事業の従事者に対し、本事業に関する研修に併せ、人権問題研修を実施すること。

14 担当

大阪市市民局ダイバーシティ推進室雇用女性活躍推進課

〒530 - 8201 大阪市北区中之島 1 - 3 - 20 大阪市役所 4 階北側

TEL : 06 - 6208 - 7655 FAX : 06 - 6202 - 7073

令和 年度 障がいを理由とする差別の解消の推進  
のための合理的配慮の提供に係る研修実施報告書

1 事業者名等

事業者名			
担当者名			
連絡先			

2 研修内容

月 日	講師・研修方法等	時間 (分)	対象(受講人数)

## 公益通報等にかかる特記仕様書

### (条例の遵守)

第1条 受注者および受注者の役職員は、本契約に係る業務（以下「当該業務」という。）の履行に際しては、「職員等の公正な職務の執行の確保に関する条例」（平成18年大阪市条例第16号）（以下「条例」という。）第5条に規定する責務を果たさなければならない。

### (公益通報等の報告)

- 第2条 受注者は、当該業務について、条例第2条第1項に規定する公益通報を受けたときは、速やかに、公益通報の内容を大阪市市民局総務部総務担当（総務グループ）（連絡先：06-6208-7311）へ報告しなければならない。
- 2 受注者は、公益通報をした者又は公益通報に係る通報対象事実に係る調査に協力した者から、条例第12条第1項に規定する申出を受けたときは、直ちに、当該申出の内容を大阪市市民局総務部総務担当（総務グループ）（連絡先：06-6208-7311）へ報告しなければならない。
- 3 発注者と本契約を締結した受注者は、この契約の履行に関して、発注者の職員から違法又は不適正な要求を受けたときは、その内容を記録し、直ちに大阪市市民局総務部総務担当（総務グループ）（連絡先：06-6208-7311）に報告しなければならない。

### (調査の協力)

第3条 受注者及び受注者の役職員は、発注者又は大阪市公正職務審査委員会が条例に基づき行う調査に協力しなければならない。

### (公益通報に係る情報の取扱い)

第4条 受注者の役職員又は受注者の役職員であった者は、正当な理由なく公益通報に係る事務の処理に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

### (発注者の解除権)

第5条 発注者は、受注者が、条例の規定に基づく調査に正当な理由なく協力しないとき又は条例の規定に基づく勧告に正当な理由なく従わないときは、本契約を解除することができる。

## 生成 AI 利用に関する特記仕様書

受注者又は指定管理者（再委託及び再々委託等の相手方を含む）が生成 AI を利用する場合は、事前に発注者あて所定様式により確認依頼をし、確認を受けるとともに、「大阪市生成 AI 利用ガイドライン（別冊 業務受託事業者等向け生成 AI 利用ガイドライン第 1.0 版）」に定められた以下の利用規定を遵守すること。

### 生成 AI の利用規定

- 生成 AI を利用する場合は、利用業務の内容、利用者の範囲、情報セキュリティ体制等及び利用規定の遵守・誓約内容を事前に所定様式※により発注者宛に確認依頼をし、確認を受けること  
※ 所定様式は大阪市ホームページからダウンロードできます  
<https://www.city.osaka.lg.jp/ictsenryakushitsu/page/0000623850.html>
- 前記確認内容に変更等が生じた際には変更の確認依頼をし、確認を受けること
- 生成 AI は、受注者又は指定管理者の業務支援目的に限定し、市民や事業者向けの直接的なサービスには利用しないこと
- 文章生成 AI 以外の画像・動画・音声などの生成 AI の利用は禁止する
- インターネット上の公開された環境で不特定多数の利用者に提供される定型約款・規約への同意のみで利用可能な生成 AI の利用を禁止する
- 生成 AI 機能が付加された検索エンジンやサイトは、一般的にインターネットで公開されている最新の情報を検索する目的でのみの利用とし、生成 AI による回答を得る目的での利用を禁止する
- 生成 AI を利用する場合は、入力情報を学習しない設定（オプトアウト）をして利用すること
- 契約又は協定の履行に関して知り得た秘密及び個人情報の入力を禁止する
- 著作権その他日本国の法令に基づき保護される第三者の権利を侵害する内容の生成につながる入力及びそのおそれがある入力を禁止する
- 生成・出力内容は、誤り、偏りや差別的表現等がないか、正確性や根拠・事実関係を必ず自ら確認すること
- 生成・出力内容は、著作権その他日本国の法令に基づき保護される第三者の権利の侵害がないか必ず自ら確認すること
- 生成・出力内容は、あくまで検討素材であり、その利用においては、受注者又は指定管理者が責任をもって判断するものであることを踏まえ、原則として、加筆・修正のうえ使用すること  
なお、生成・出力内容の正確性等を確認したうえで、加筆・修正を加えずに資料等として利用（公表等）する場合は、生成 AI を利用して作成した旨を明らかにして意思決定のうえ、利用すること
- 情報セキュリティ管理体制により、利用者の範囲及び利用ログの管理などにより情報セキュリティの確保を徹底して適切に運用すること