

○内閣府令第三百三号

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和七年法律第六十三号）の施行に伴い、並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十九条第三項及び第二十一条の規定に基づき、並びに同法を実施するため、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の一部を改正する内閣府令を次のように定める。

令和七年十二月二十三日

内閣総理大臣 高市 早苗

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の一部を改正する内閣府令

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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成二十七年内閣府令第六十一号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の

傍線を付した部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応して掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）は、その標記部分が同一のものは当該対象規定を改正後欄に掲げるもののように改め、その標記部分が異なるものは改正前欄に掲げる対象規定を改正後欄に掲げる対象規定として移動し、改正前欄に掲げる対象規定で改正後欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを削り、改正後欄に掲げる対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。

| 改正後   | 改正前  |
|---|--|
| <p>(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握)</p> <p>第二条 特定事業主が、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡っておおむね二年以内の一年間におけるその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況の把握は、次の各号に掲げる項目について、それぞれ当該各号に定める事項を把握することにより行うものとする。ただし、<u>第二号イ</u>に掲げる事項の把握は、職員（任期の定めのない職員に限る。<u>第二号イ</u>並びに<u>第七条</u>第一項ただし書及び<u>第二号イ</u>並びに<u>第三項</u><u>第二号</u>において同じ。）の平均した継続勤務年数の男女の差異の把握をもってこれに代えることができる。</p> <p>一 <u>その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供</u> 次のイからニまで及びヨに掲げる事項並びに必要に応じてホからカまで及びタに掲げる事項</p> <p>イ <u>職員の男女の給与の額の差異</u></p> <p>ロ <u>管理的地位にある職員に占める女性職員の割合</u></p> <p>ハ <u>各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率</u></p> <p>ニ <u>採用した職員に占める女性職員の割合</u></p> <p>ホ <u>採用試験の受験者の総数に占める女性の割合</u></p> <p>ヘ <u>民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する</u></p> | <p>(女性の職業生活における活躍に関する状況の把握)</p> <p>第二条 特定事業主が、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、当該計画を定め、又は変更しようとするときから遡っておおむね二年以内の一年間におけるその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、<u>第一号から第八号まで及び第二十三号</u>に掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて<u>第九号から第二十二号</u>までに掲げる事項を把握するものとする。ただし、<u>第二号</u>に掲げる事項の把握は、職員（任期の定めのない職員に限る。<u>第二号</u>並びに<u>第六条</u>第一項ただし書及び<u>第二号イ</u>並びに<u>第三項</u><u>第二号</u>において同じ。）の平均した継続勤務年数の男女の差異の把握をもってこれに代えることができる。</p> <p>一 <u>採用した職員（再採用（職員であつた者を選考により再び採用すること）をいう。第二十号において同じ。）により採用された者を除く。第六条第一項第一号イにおいて同じ。）に占める女性職員の割合</u></p> |

者の採用又は妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として退職した職員であつた者の採用の男女別の実績

ト 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に占める女性労働者の割合

チ 前年度の開始の日における各役職段階の職員の数に対する当該役職段階から一つ上の各役職段階に当該年度の開始の日までに昇任した職員の数の男女別の割合

リ ヘに規定する採用（第七条第一項第一号へにおいて「中途採用」という。）をした者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績

ヌ 職員の人事評価の結果における男女の差異

ル 職員の配置の男女別の状況

ヲ 職員の人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況

ワ 非常勤職員又は臨時的に任用された職員の研修の男女別の受講の状況

カ 管理的地位にある職員、男性職員（管理的地位にある職員を除く。）及び女性職員（管理的地位にある職員を除く。）のそれらの職場における職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識（カにおいて「職場風土等に関する意識」という。）並びにその指揮命令の下に労働させる男女の派遣労働者のその職場における職場風土等に関

する意識（性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関するものに限る。）

ヨ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

タ 女性の健康上の特性に係る取組の状況

二 其の任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備 次のイからニまでに掲げる事項及び必要に応じてホからチまでに掲げる事項

イ 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職（自己都合による退職に限る。以下同じ。）した職員の割合の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合

ロ 女性職員であつて出産した者の数に対する当該女性職員であつて育児休業（国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）第三条第一項に定める育児休業、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百十号）第二条第一項に定める育児休業その他これらに類する休業であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）をした者の数の割合及び男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であつて育児休業をした者の数の割合（第七条第一項第二号ロにおいて「男女別の育児休業取得率」という。）並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

ハ 男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であつて配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇（人事院規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第二十二条第一項第九号若しくは第十号に規定する休暇その他これらに類する休

二 当該年度に在職する職員に対する当該年度に退職（自己都合による退職に限る。以下同じ。）した職員の割合の男女の差異及び当該年度に退職した職員の年齢区分別の男女別の割合

暇であつて法令又は地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定めるものをいう。以下同じ。）を取得した者の数の割合（第七条第一項第二号ハにおいて「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」という。）及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

## 二 職員の勤務時間の状況に関する次に掲げる事項

(1) 国の行政機関の内部部局、地方公共団体の機関（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第百五十五条及び第百五十六条の規定により設置された行政機関を除く。）その他国又は地方公共団体のこれらに類する機関（(2)において「内部部局等」という。）に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号。以下「勤務時間法」という。）第十三条第一項に規定する正規の勤務時間、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める正規の勤務時間その他これらに類する勤務時間であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命じることができる上限（人事院規則一五一一四第十六条の二の二第一項に規定する上限、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める上限その他これらに類する上限であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）を超えて命じられて勤務した職員数

(2) 内部部局等以外に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月ごとの正規の

勤務時間を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命じることが出来る上限を超えて命じられて勤務した職員数

ホ 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの各月ごとの部署ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間、部署ごとの超過勤務を命じることが出来る上限を超えて命じられて勤務した職員数並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間

ヘ 職員の年次休暇等（勤務時間法第十七条に規定する年次休暇、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める年次有給休暇その他これらに類する休暇であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）の取得日数の状況

ト 職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を除く。）

（ ）の男女別の利用実績

チ 職員の在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績

「号を削る。」

### 三 職員の勤務時間の状況に関する次に掲げる事項

イ 国の行政機関の内部部局、地方公共団体の機関（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第百五十五条及び第百五十六条の規定により設置された行政機関を除く。）その他国又は地方公共団体のこれらに類する機関（以下「内部部局等」という。）に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一当たりの各月ごとの正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号。以下

「号を削る。」  
「号を削る。」  
「号を削る。」

「勤務時間法」という。）第十三条第一項に規定する正規の勤務時間、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める正規の勤務時間その他これらに類する勤務時間であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命じることができる上限（人事院規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第十六条の二の二第一項に規定する上限、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める上限その他これらに類する上限であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）を超えて命じられて勤務した職員数

ロ 内部部局等以外に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員それぞれの一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間及び超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

四 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

五 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率  
六 女性職員であつて出産した者の数に対する当該女性職員であつて

育児休業（国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第一項に定める育児休業、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第一項に定める育児休業その他これらに類する休業であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）をした者の数の割合及び男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員であつて育児休業をした者の数の割合（第六条第一項第二号ロにおいて「男女別の育児休業取得率」という。）並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

七 男性職員であつて配偶者が出産した者の数に対する当該男性職員

であつて配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇（人事院規則一五―一四第二十二條第一項第九号若しくは第十号に規定する休暇その他これらに類する休暇であつて法令又は地方公務員法第二十四條第五項に基づき条例で定めるものをいう。以下同じ。）を取得した者の数の割合（第六條第一項第二号ハにおいて「男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率」という。）及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況

八 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

九 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

十 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二條第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）に占める女性労働者の割合

十一 職員の配置の男女別の状況

十二 職員の人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況

十三 管理的地位にある職員、男性職員（管理的地位にある職員を除く。）及び女性職員（管理的地位にある職員を除く。）のそれらの職場における職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識（以下本号において「職場風土等に関する意識」という。）並びにその指揮命令の下に労働させる男女の派遣労働者のその職場における職場風土等に関する意識（性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関するも

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

「号を削る。」

のに限る。）

十四 職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を除く。）の男女別の利用実績

十五 職員の在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績

十六 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの各月ごとの部署ごとの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間、部署ごとの超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間

十七 職員の年次休暇等（勤務時間法第十七条に規定する年次休暇、地方公務員法第二十四条第五項に基づき条例で定める年次有給休暇その他これらに類する休暇であつて法令で定めるものをいう。以下同じ。）の取得日数の状況

十八 前年度の開始の日における各役職段階の職員の数に対する当該役職段階から一つ上の各役職段階に当該年度の開始の日までに昇任した職員の数、男女別の割合

十九 職員の人事評価の結果における男女の差異

二十 民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する者の採用（再採用を除く。）又は妊娠、出産、育児若しくは介護等を理由として退職した職員であつた者の採用の男女別の実績

二十一 前号に規定する採用（以下「中途採用」という。）をした者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績

「号を削る。」

「号を削る。」

2 特定事業主は、前項に掲げる事項を把握するに当たっては、同項第一号イに掲げる事項は、その任用する全ての職員に係る状況及び職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、特定の職員のまとまりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それぞれの職員のまとまりをいう。以下同じ。）ごとの状況を、同項ただし書、第一号ニからトまで、同号又からカまで並びに第二号イ、ロ及びニからトまでに掲げる事項は、職員のまとまりごとの状況をそれぞれ把握しなければならない。

（法第十九条第二項第二号の目標）

第三条 特定事業主は、法第十九条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めるものとする。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供 前条第一項第一号イからタまでに掲げる事項

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備 前条第一項第二号イからチまでに掲げる事項

二十二 非常勤職員又は臨時的に任用された職員の研修の男女別の受講の状況

二十三 職員の給与の男女の差異

2 特定事業主は、前項に掲げる事項を把握するに当たっては、同項ただし書、第一号、第二号、第六号、第九号から第十四号まで、第十六号、第十七号、第十九号、第二十号及び第二十二号に掲げる事項は、職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、特定の職員のまとまりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それぞれの職員のまとまりをいう。以下同じ。）ごとの状況を、同項第二十三号に掲げる事項は、その任用する全ての職員に係る状況及び職員のまとまりごとの状況を、それぞれ把握しなければならない。

（法第十九条第二項第二号の目標）

第三条 特定事業主は、法第十九条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めるものとする。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供 前条第一項第一号、第四号、第五号、第八号から第十三号まで及び第十八号から第二十三号までに掲げる事項

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備 前条第一項第二号、第三号、第六号、第七号及び第十四号から第十七号までに掲げる事項

(特定事業主行動計画の軽微な変更)

第五条 法第十九条第三項及び第四項の内閣府令で定める軽微な変更は、次に掲げるものとする。

- 一 関係法令の改正（条項の移動等当該法令に規定する内容の実質的な変更を伴わないものに限る。）に伴う規定の整理
- 二 前号に掲げるもののほか、誤記の訂正、人又は物の呼称の変更その他これらに類する記載事項の修正に伴う変更

(法第十九条第六項の実施状況の公表)

第六条 「略」

(法第二十一条の情報の公表)

第七条 法第二十一条の規定による情報の公表は、次の各号に掲げる項目について、それぞれ当該各号に定める事項を公表することにより行うものとする。ただし、第二号イに掲げる事項の公表は、職員の平均した継続勤務年数の男女の差異の公表をもってこれに代えることができる。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 次に掲げる事項（二からトまでに掲げる事項については、当該事項のうち特定事業主が女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものを一以上）

「条を加える。」

(法第十九条第六項の実施状況の公表)

第五条 「同上」

(法第二十一条の情報の公表)

第六条 法第二十一条の規定による情報の公表は、次の各号に掲げる情報の区分ごとに第一号イからへまで及び第二号に定める事項のうち、特定事業主が女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものをそれぞれ一以上公表するとともに、原則として第一号トに定める事項を公表することにより行うものとする。ただし、第二号イに掲げる事項の公表は、職員の平均した継続勤務年数の男女の差異の公表をもってこれに代えることができる。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 次のいずれかの事項

イ 職員の男女の給与の額の差異

ロ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

ハ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

ニ 採用した職員に占める女性職員の割合

ホ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

ヘ 中途採用の男女別の実績

ト 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績 次に掲げる事項（イ、ハ、ニ(2)から(4)まで及びホに掲げる事項については、当該事項のうち特定事業主が女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものを一以上）

「イハ 略」

ニ 職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）の勤務時間の状況に関する次の事項

(1) 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

(2) 管理的地位にある職員以外の職員に占める、超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員の割合

(3) 管理的地位にある職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

(4) 管理的地位にある職員に占める、超過勤務を命じることがで

イ 採用した職員に占める女性職員の割合

ロ 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

ハ 職員に占める女性職員の割合及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者に占める女性労働者の割合

ニ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

ホ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

ヘ 中途採用の男女別の実績

ト 職員の給与の男女の差異

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績 次のいずれかの事項

「イハ 同上」

ニ 職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）の勤務時間の状況に関する次の一以上の事項

(1) 内部部局等に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員の双方又は一方の、一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

(2) 内部部局等に勤務する職員のうち、管理的地位にある職員とそれ以外の職員の双方又は一方の、超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

「加える。」

「加える。」

きる上限を超えて命じられて勤務した職員の割合

「号の細分を削る。」

ホ 職員の年次休暇等の取得日数の状況

「号の細分を削る。」

- 2 特定事業主は、前項に掲げる事項を公表するに当たっては、同項第一号イに掲げる事項は、その任用する全ての職員に係る実績及び職員のとまりごとの実績を、同号二、ホ及びト並びに第二号ロ、ニ及びホに掲げる事項は、職員のまとまりごとの実績を、それぞれ公表するものとする。この場合において、同一の職員のまとまりに属する職員の数が職員の総数の十分の一に満たない職員のまとまりがある場合は、勤務形態が異なる場合を除き、職務の内容等に照らし、類似の職員のまとまりと合わせて一の職員のまとまりとして公表することができるものとする。

- 3 特定事業主は、次の各号に掲げる事項の公表に併せて、当該各号に定める事項の公表に努めるものとする。

一 第一項第一号ハに掲げる事項 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の伸び率

ホ 管理的地位にある職員以外の職員の勤務時間の状況に関する次の以上の事項

- (1) 職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間並びにその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの一月当たりの時間外労働及び休日労働の合計時間

- (2) 超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

ヘ 職員の年次休暇等の取得日数の状況

ト 職員のまとまりごとの年次休暇等の取得日数の状況

- 2 特定事業主は、前項に掲げる事項を公表するに当たっては、同項第一号イからハまで並びに第二号ロ、ホ及びトに掲げる事項は、職員のまとまりごとの実績を、同項第一号トに掲げる事項は、職員の全ての職員に係る実績及び職員のまとまりごとの実績を、それぞれ公表するものとする。この場合において、同一の職員のまとまりに属する職員の数が職員の総数の十分の一に満たない職員のまとまりがある場合は、勤務形態が異なる場合を除き、職務の内容等に照らし、類似の職員のまとまりと合わせて一の職員のまとまりとして公表することができるものとする。

- 3 特定事業主は、次の各号に掲げる事項の公表に併せて、当該各号に定める事項の公表に努めるものとする。

一 第一項第一号ホに掲げる事項 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の伸び率

|  |  |
|--|--|
| <p>二 第一項第二号イに掲げる事項 当該年度に退職した職員の年齢区<br/> 別の男女別の割合<br/> 「号を削る。」<br/> 「4・5 略」</p> | <p>二 第一項第二号イに掲げる事項 当該年度に退職した職員の年齢区<br/> 別の男女別の割合<br/> 三 第一項第二号ニに掲げる事項 内部部局等以外に勤務する職員に<br/> 係る同様の事項<br/> 「4・5 同上」</p> |
| <p>備考 表中の「」の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。</p>                        |  |

## 附 則

この府令は、令和八年四月一日から施行する。