

令和7年度集团指導

川口市 福祉部 福祉監査課 指導第1係



目次

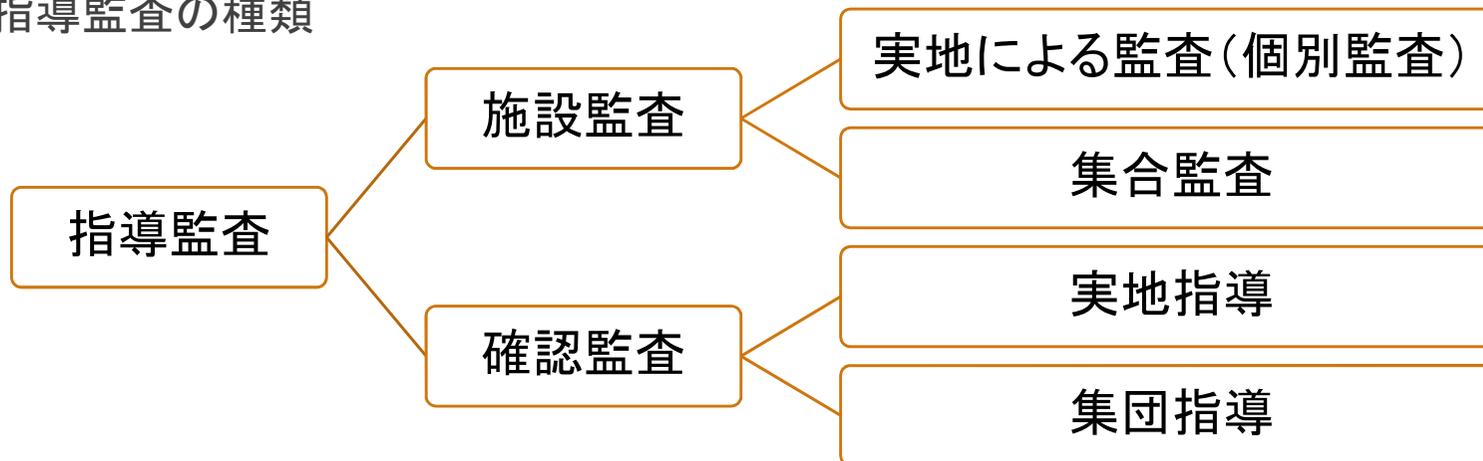
1. 保育施設等指導監査概要
 2. 令和6年度指導監査結果
 3. 令和7年度指導監査の予定
 4. 保育運営に関わる令和7年度法改正
 5. 令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項
- 

保育施設等指導監査概要

1. 指導監査の目的

指導監査は、運営実態の確認を行うことによって、適正な社会福祉施設の事業運営及び施設運営の確保を図ることを目的に実施しています。

2. 指導監査の種類



令和6年度指導監査結果

1. 実施期間

令和6年4月15日(月) ~ 令和6年12月26日(木)

2. 実施対象

198園で定期指導監査を実施

(内訳)公設公営	25園	公設民営	15園	民設民営	92園
小規模	57園	事業所内	4園	認定こども園	5園

3. 指導件数

別紙参照

令和7年度指導監査の予定

- 小規模保育事業所・事業所内保育事業所 ⇒ 5月～6月に実施予定
- 公設民営保育所 ⇒ 7月に実施予定
- 民設民営保育所 ⇒ 7月～12月に実施予定
- 認定こども園 ⇒ 12月に実施予定

保育運営に関わる令和7年度法改正

保育運営に関わる令和7年度法改正

育児・介護休業法の改正

令和6年5月に育児・介護休業法が改正され、令和7年4月1日から段階的に施行されています。

各保育所等におかれましても、**就業規則等の見直し等**が必要となります！

★主な改正項目

- 子の看護休暇の見直し
- 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大
- 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- 介護離職防止のための雇用環境整備
- 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- 柔軟な働き方を実現するための措置等
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

保育運営に関わる令和7年度法改正

育児・介護休業法の改正

令和7年4月1日施行

1. 子の看護休暇の見直し **義務**

就業規則等の見直しが必要

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

厚生労働省 リーフレット「育児・介護休業法改正のポイント」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>)

保育運営に関わる令和7年度法改正

育児・介護休業法の改正

令和7年4月1日施行

2. 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務

就業規則等の見直しが必要

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前 の子を養育する労働者

厚生労働省 リーフレット「育児・介護休業法改正のポイント」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>)

保育運営に関わる令和7年度法改正

育児・介護休業法の改正

令和7年4月1日施行

3. 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

義務

労使協定を締結している場合、
就業規則等の見直しが必要

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間 6か月未満除外規定の廃止	<p>〈除外できる労働者〉</p> <p>①週の所定労働日数が2日以下</p> <p>②継続雇用期間6か月未満</p>	<p>〈除外できる労働者〉</p> <p>①週の所定労働日数が2日以下</p> <p>※②を撤廃</p>

育児・介護休業法の改正

令和7年4月1日施行

4. 介護離職防止のための雇用環境整備 **義務**

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備 (**相談窓口設置**)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

育児・介護休業法の改正

令和7年4月1日施行

5. 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 **義務**

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

育児・介護休業法の改正

令和7年4月1日施行

5. 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 **義務**

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	① 労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

育児・介護休業法の改正

令和7年10月1日施行

6. 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等

義務

- ① 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置（養育両立支援休暇の付与、短時間勤務制度など）を複数講じなければなりません。
- ② 3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、①の制度に関する周知及び制度利用の意向の確認を個別に行わなければなりません。

7. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

- ① 労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、子が3歳になるまでの適切な時期に、仕事と育児の両立に関する事項（勤務時間帯、就業の条件など）について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。
- ② ①により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

保育運営に関わる令和7年度法改正

育児・介護休業法の改正

**育児・介護休業法
令和6年(2024年)改正内容の解説**

I 令和7年(2025年)4月1日施行の内容

- 1 子の看護休暇の見直し P2
- 2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 P3
- 3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク等を追加 P4
- 4 育児休業等の取得状況の公表義務適用拡大 P5
- 5 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し P6
- 6 介護関連支援制度等の個別の周知・意向確認、早期の情報提供
 - 6-1 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認 P8
 - 6-2 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供 P15
- 7 介護関連支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置 P23
- 8 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 P25
- 9 育児・介護のためのテレワーク等の導入(努力義務) P26

II 令和7年(2025年)10月1日施行の内容

- 1 柔軟な働き方を実現するための措置等
 - 1-1 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置 P28
 - 1-2 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認 P29
- 2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮
 - 2-1 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取 P31
 - 2-2 聴取した労働者の意向についての配慮 P32

III 様式例 P33

IV 育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止 P39

V 育児休業給付の給付率引上げ等 P40

VI 関連資料など P41

VII 中小企業向けの支援等 P42



事業主の皆さまへ(1~4、6~11は全企業が対象)

**育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
令和7(2025)年4月1日から段階的に施行**

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護休暇防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①-③▶令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し 就業時間等の見直し

改正内容	施行期	施行後
対象となる子の職種の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生終了まで
取得事由の拡大 ①②を通知	①病気、けが ②予防接種、健康診断	①病気、けが ②予防接種、健康診断 ③緊急対応に要する学級活動調整等 ④入学(入学式、卒業式)
労務認定による連続 取得期間を6か月未満 除外規定の廃止	(例外でできる労働者) ①週の法定労働時間が4日以下 ②連続取得期間6か月未満	(例外でできる労働者) ①週の法定労働時間が2日以下 ②③を通知
有期変更	子の看護休暇	子の看護別休暇

※取得可能日数は、施行回数(1年間で5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

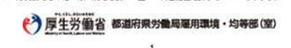
2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 就業時間等の見直し

改正内容	施行期	施行後
請求可能な労働者の職種の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学の始期の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加 柔軟な働き方の実現に関する見直し

改正内容	施行期	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	(代替措置) ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②他職種別の交代等 ③テレワーク	(代替措置) ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②他職種別の交代等 ③テレワーク

※毎時間数割増しを課することが困難と認められる具体的な労働者がおり、その届出に同意する労働者がいる場合にのみ、労務認定を申請し除外規定を設けた上で、代替措置を実施することとなります。



厚生労働省ホームページ
「育児・介護休業法について」



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

育児・介護休業法に関するお問い合わせ
埼玉県労働局雇用環境・均等部指導課
電話番号 048-600-6269

令和6年度に多く見られた指摘事項

令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

運営規程や重要事項説明書の記載内容に誤りがある。

【よくある指摘】



開園時間や利用者負担金が変わったのに改訂を忘れていた。

古い運営規程のデータを最新と勘違いして更新してしまい、以前の改訂が反映されていない。

運営規程と重要事項説明書で利用者負担金の項目や額が一致しない。

運営規程



重要事項説明書

注意

運営規程と重要事項説明書の間で、項目漏れや内容の齟齬がないようにしてください！

令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

運営規程や重要事項説明書の記載内容に誤りがある。

「ここdeサーチ」ご存じですか？

重要事項については、書面掲示に加え、インターネットによる掲示も義務となっています。独立行政法人 福祉医療機構のwebサイト「ここdeサーチ」での公表も1つの方法です。

全国の教育・保育施設等の情報が閲覧可能で、市内各園の情報も掲載されています。

重要事項に変更が生じた場合は、こちらの更新もお願いします！

【ここdeサーチ】

<https://www.wam.go.jp/kokodesearch/ANN010100E00.do>

子ども・こぞだての情報は「ここdeサーチ」で!

知りたい地域の認定こども園や保育所、幼稚園などの情報を、お住まいの地域や最寄り駅などから検索することができます。施設の詳細が地図情報とあわせて閲覧できます。

近くの施設を探したい
現在地から近くの児童施設を検索できます。

もっと詳しく調べたい
条件を指定して児童施設を検索できます。

令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

児童の個人情報^①を他の機関に提供する際に、
保護者から文書による同意を得ていない。

小学校や他の特定教育・保育施設等に対して、
子どもに関する情報(育ち等に関する記録等)を提供する際には、
あらかじめ文書により **保護者の同意** を得ておかなければなりません！



 注意

重要事項説明書等に個人情報の提供に関する記載がされていない園や、
重要事項説明書で「別に同意を得る」となっていながら、
別に同意を得ていない園があります。
ご自身の園の記載内容について、改めて確認しましょう！

令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

年次有給休暇を必要な日数取得させていない。

年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、
年5日の年次有給休暇を取得させること

使用者の義務！

 注意

管理監督職(園長など)や有期雇用労働者も取得が必要です！

時間単位の年休や会社独自の特別休暇は、年5日の計算に含まれません！



従業員へ確実に年次有給休暇を取得させるためにも、
年次有給休暇管理簿を作成・活用しましょう！

令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

避難訓練・消火訓練が毎月1回以上行われていない。

毎月
避難訓練 と 消火訓練 の
両方を実施



訓練内容や反省点などを記録

注意

消火訓練の実施漏れ・記録漏れが多いです！

- 風水害や不審者を想定した訓練を実施した際、避難訓練は実施したけれども、消火訓練の実施をしていなかった
- 訓練を実施したものの、記録をつけ忘れた／保管し忘れた

令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

一部の保育士の自己評価が行われていない。

【自己評価の流れ】

保育士等の自己評価

保育にあたるすべての職員が対象

注意

非常勤職員や派遣職員も
対象となります！



保育所の自己評価

保育士等の自己評価を踏まえ、
全職員の共通理解をもって取り組むこと



公表

保育所の行っていることを保護者や地域に対して明らかにするもの
⇒園だよりやホームページへの掲載、園内掲示など

令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

職員の勤務時間数について、適正に報告していない。

★毎月の職員名簿での勤務時間報告

【よくある指摘】



出勤簿やタイムカード等がなく、実際の勤務時間が確認できない

兼務している場合に、各園・各業務での勤務時間が報告できていない

実績時間を報告できていない(契約上の労働時間を報告している)

有給休暇を含めず報告してしまっている

令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

職員の勤務時間数について、適正に報告していない。

例1) 出勤簿やタイムカード等がなく、実際の勤務時間が確認できない

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

(※「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」抜粋)

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること。

(原則的な方法)

- 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
- タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

職員の勤務時間数について、適正に報告していない。

例2) 兼務している場合に、各園・各業務の勤務時間が報告できていない

- **系列の別の園で兼務**している場合
⇒その園で勤務した時間を報告し、「兼務した園」の欄も入力してください。
- 同一施設内で **複数の業務を兼務**している場合
⇒業務ごとに報告してください。

出勤記録等で職員の勤務管理をしていただき、当該時間の根拠を説明できるようにしておいてください。



令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

職員の勤務時間数について、適正に報告していない。

例3) 実績時間を報告できていない(契約上の労働時間を報告している)

日によって勤務時間が異なり、「●時間×●日」という表記ができない場合

⇒ 「■時間(実際の1か月の総労働時間)×1日」と報告してください。

例) 5時間勤務を5日間、3時間勤務を5日間実施した場合

5時間×5日+3時間×5日=40時間 ⇒ 「40時間×1日」と報告

例4) 有給休暇を含めず、報告してしまっている

非常勤職員が有給休暇を取得した場合

⇒ 契約上の労働時間を勤務時間数に含めて報告することができます。

例) 1か月の総労働時間: 40時間(契約上の労働時間: 4時間/日)、有給休暇2日取得の場合

40時間+有給休暇4時間×2日=48時間 ⇒ 「48時間×1日」と報告

令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

土曜日の閉所日数について、適正に報告していない。

★土曜日閉所減算の基本的な考え方



利用希望がなく、
土曜日に閉所している

開所していても保育を
提供していない
(当日キャンセルを除く)

これらは...



**閉所扱いで
減算対象となります！**

令和6年度指導監査で多く見られた指摘事項

土曜日の閉所日数について、適正に報告していない。

★土曜日閉所減算にならないためには...



通常の保育はなかったが、運動会や遠足、入園式や卒園式など子どもの参加を前提とした行事を土曜日に行った

事前に保育の利用希望があったものの、当日にキャンセルとなり、保育の提供をしなかった

減算にならず
開所扱い！

ただし...

当日キャンセルだったことが確認できる記録を用意してください！
例) 通話時のメモ(何時に誰から電話があったか)など

ご清聴ありがとうございました。
