


令和8年度集団指導

川口市 福祉部 福祉監査課 指導第1係



目次

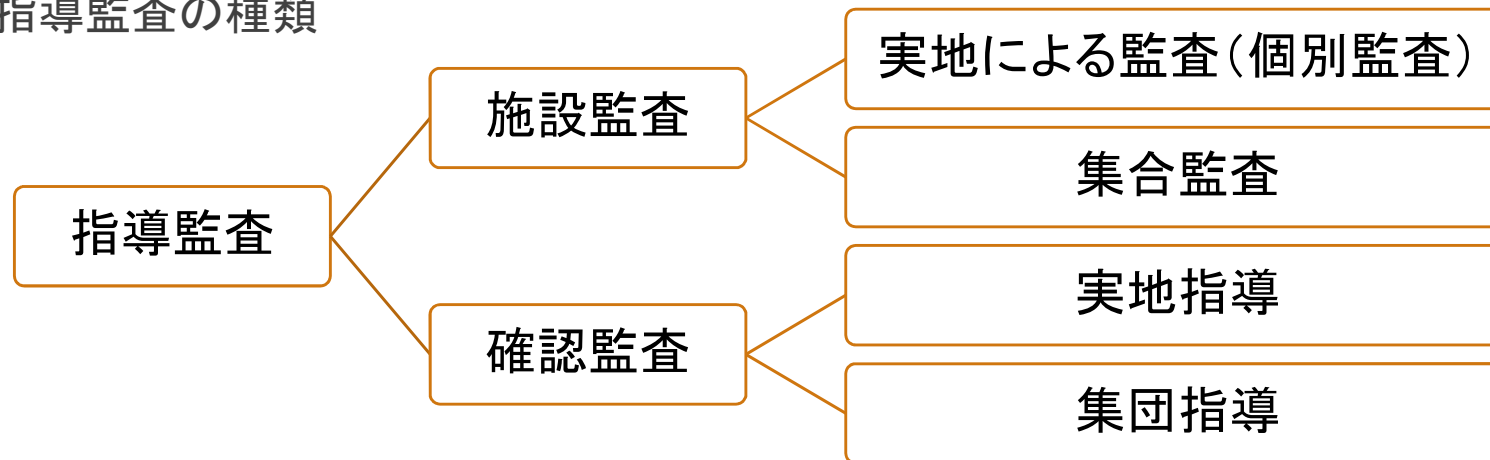
1. 保育施設等指導監査概要
 2. 令和7年度指導監査結果
 3. 令和8年度指導監査の予定
 4. 保育運営に関わる法改正等について
 5. 令和7年度指導監査で多く見られた指摘事項
- 

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7年度指導監査結果

1. 実施期間

令和7年4月16日(水) ~ 令和7年12月25日(木)

2. 実施対象

199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	56園	事業所内	4園	認定こども園	7園

3. 指導件数

別紙参照

令和8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

保育運営に関わる法改正等について

保育運営に関わる法改正等について

児童福祉法の改正

保育士特定登録取消者管理システムの活用

令和6年4月1日施行

保育士特定登録取消者管理システム(データベース)とは？

児童福祉法により、児童生徒性暴力等を行ったことにより保育士登録を取り消された者等(特定登録取消者)の情報がデータベース化されています。

雇用時にはデータベースの確認が必要！

令和6年4月より、保育所等において、保育士を雇用しようとするときはデータベースを活用することが義務付けられています。

保育所等の採用責任者は、保育士を雇用しようとするときは、「氏名」及び「生年月日」をデータベース上の情報と照合することにより、**特定登録取消者に該当するかどうかを確認してください。**

保育運営に関わる法改正等について

子ども・子育て支援法の改正

保育所等における継続的な経営情報の見える化

令和7年4月1日施行

令和7年4月1日以降、下記のような情報を「ここdeサーチ」を通じて埼玉県に報告することが必要です。(令和6年度4月1日以降に開始する事業年度から対象。報告期限は事業年度終了後5月以内)

報告する経営情報等

情報項目	①人員配置 基準上の配置と実際の配置、職員の属性情報等	②職員給与 賃金水準、処遇改善状況、職員の属性情報等	③収支の状況 収入・支出の科目別の金額、人件費関連科目の内訳等
報告内容	給付・監査等で通常把握されている情報	処遇改善等加算の実績報告書を活用	各法人の会計基準に従って作成する決算書類の様式を活用

「ここdeサーチ」を通じて公表

こども家庭庁HP: 子ども・子育て支援制度における継続的な見える化に関する有識者会議 資料より
(詳細についてはこども家庭庁HPをご覧ください)

<https://www.cfa.go.jp/councils/kokoseido-keizokutekimieruka>)

保育運営に関わる法改正等について

子ども・子育て支援法の改正

保育所等における継続的な経営情報の見える化

「ここdeサーチ」について

「ここdeサーチ」は、ひとつのwebサイトで全国の教育・保育施設等の情報が閲覧可能となるサイトです。施設の住所、教育・保育内容、利用定員、実費徴収額などの詳細がわかり、これから施設を探される方、引っ越しなどで転園を考えている方などが、お近くの施設を探す際にご活用いただける内容となっております。

各施設から報告された「保育の内容」や「運営状況」に関する情報が公表されています。

ここdeサーチにおける公表情報については、**毎年度更新(報告)**してください。
(公表情報に変更がない場合も、その旨を報告してください。)

子ども・子育て支援情報公表システム WAM NET

ここdeサーチ

子ども・子育ての情報は「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。

保育運営に関わる法改正等について

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。

	主な改正項目	概要
令和7年4月施行	子の看護休暇の見直し	小学校3年生までに対象が拡大、取得事由に学級閉鎖や卒園式、入学式が追加、適用除外制度が廃止
	所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大	小学校就学前の子を養育する労働者に対象が拡大
	介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	継続雇用期間が6か月未満の労働者を介護休暇の適用除外とする制度が廃止
	介護離職防止のための雇用環境整備	制度に関する研修の実施、相談体制の整備を講じなければならない
	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	制度の利用に関する労働者の意向を確認するため、面談などを行うことを義務付け
施行10月	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	

R7年4月施行の内容も改めて確認ください。

次のスライドから詳しく説明

保育運営に関わる法改正等について

育児・介護休業法の改正

令和7年10月1日施行

○柔軟な働き方を実現するための措置等

就業規則等の見直しが必要

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、以下5つの中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、労働者の過半数を代表する者等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

3歳から小学校
就学前の子を養
育する労働者が
対象！

選択して講ずべき措置	詳細
① 始業時刻等の変更	次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない) ・フレックスタイム制 ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
② テレワーク等(10日以上/月)	一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
③ 保育施設の設置運営等	保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの (ベビーシッターの手配および費用負担など)
④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための 休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)	一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
⑤ 短時間勤務制度	一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

保育運営に関わる法改正等について

育児・介護休業法の改正

令和7年10月1日施行

○柔軟な働き方を実現するための措置等

(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

事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と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。

※ 制度の利用を控えさせるような個別周知や意向確認を行ってははいけません。

3歳未満の子を
養育する労働者
が対象！

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
周知事項	<ul style="list-style-type: none"> ① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例:人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	<ul style="list-style-type: none"> 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10月1日施行

○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

(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

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 仕事と育児の両立を支援する制度(両立支援制度等)等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	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

意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施することが望ましいとされています

保育運営に関わる法改正等について

育児・介護休業法の改正

令和7年10月1日施行

○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

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(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、事業所の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・業務量の調整
- ・労働条件の見直し

配慮することが望ましい事項

- ・子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

保育運営に関わる法改正等について

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 介護両立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 介護両立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



事業者の皆さまへ(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離職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→②→令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し 就業規則等の見直し

改正内容	施行期	施行後
対象となる子の職種の拡大 ③④を追加	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 ⑤病状、けが ⑥予防接種、健康影響	⑤病状、けが ⑥予防接種、健康影響	⑤病状、けが ⑥予防接種、健康影響 ※取得時に必ず学校医診断書 ④入園(入学)式、卒業式
労務状況による継続 取得回数から削減 除外規定の廃止	(海外での労働者) ⑦海外での労働者 ⑧海外での労働者 ⑨海外での労働者 ⑩海外での労働者 ⑪海外での労働者 ⑫海外での労働者 ⑬海外での労働者 ⑭海外での労働者 ⑮海外での労働者 ⑯海外での労働者 ⑰海外での労働者 ⑱海外での労働者 ⑲海外での労働者 ⑳海外での労働者 ㉑海外での労働者 ㉒海外での労働者 ㉓海外での労働者 ㉔海外での労働者 ㉕海外での労働者 ㉖海外での労働者 ㉗海外での労働者 ㉘海外での労働者 ㉙海外での労働者 ㉚海外での労働者 ㉛海外での労働者 ㉜海外での労働者 ㉝海外での労働者 ㉞海外での労働者 ㉟海外での労働者 ㊱海外での労働者 ㊲海外での労働者 ㊳海外での労働者 ㊴海外での労働者 ㊵海外での労働者 ㊶海外での労働者 ㊷海外での労働者 ㊸海外での労働者 ㊹海外での労働者 ㊺海外での労働者	⑦海外での労働者 ⑧海外での労働者 ⑨海外での労働者 ⑩海外での労働者 ⑪海外での労働者 ⑫海外での労働者 ⑬海外での労働者 ⑭海外での労働者 ⑮海外での労働者 ⑯海外での労働者 ⑰海外での労働者 ⑱海外での労働者 ⑲海外での労働者 ⑳海外での労働者 ㉑海外での労働者 ㉒海外での労働者 ㉓海外での労働者 ㉔海外での労働者 ㉕海外での労働者 ㉖海外での労働者 ㉗海外での労働者 ㉘海外での労働者 ㉙海外での労働者 ㉚海外での労働者 ㉛海外での労働者 ㉜海外での労働者 ㉝海外での労働者 ㉞海外での労働者 ㉟海外での労働者 ㊱海外での労働者 ㊲海外での労働者 ㊳海外での労働者 ㊴海外での労働者 ㊵海外での労働者 ㊶海外での労働者 ㊷海外での労働者 ㊸海外での労働者 ㊹海外での労働者 ㊺海外での労働者
労働時間 ※取得可能日数は、海外勤務(1年未満)は5日、子が2人以上の場合は10日から変更ありません。	子の看護休暇	子の看護休暇

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 就業規則等の見直し

改正内容	施行期	施行後
請求可能な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 導入し始める企業は任意

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労働時間の短縮等 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労働時間の短縮等 ③テレワーク

※短時間勤務制度を廃止することが困難と認められる労働者の業務があり、その廃止に同意する労働者がいる場合にのみ、労働協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。



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

労働施策総合推進法・男女雇用機会均等法の改正

○カスタマーハラスメント対策・求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

カスタマーハラスメント対策

対象となる行為

(例)



暴言・大声



長時間のクレーム・理不尽な要求

求められる対応

- ・職員を守るための方針の明確化
- ・対処方法の明確化
- ・相談窓口の設置

やるべきこと

- ・就業規則等の見直し
- ・対応マニュアルの整備
- ・職員への周知・研修

求職者に対するセクシュアルハラスメント対策

対象となる場面

(例)



採用面接



見学・実習

NG行為

- ・プライベートな質問
 - ・身体・見た目への性的な発言
 - ・不快な冗談・態度
- など

求められる対応

- ・求職者・実習生等を守るためのルールの明確化
- ・相談窓口の設置
- ・求職者等への周知

安心して働ける・応募できる環境づくりを進めましょう。
詳しくは厚生労働省のリーフレット等を参考にして下さい。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001662580.pdf>



令和7年度に多く見られた指摘事項

令和7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の額が変わったのに改訂を忘れていた。

運営規程を改訂する際、誤って最新版ではないデータを更新してしまい、内容に誤りが生じた。

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。

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7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

個人情報提供に関して重要事項説明書に定めている場合でも、『別に同意を得る』や『同意を得るものとする』といった規定となっている場合には、重要事項説明書の同意とは別に、個人情報提供に関する同意を改めて得る必要があります。ご自身の園の記載内容と運用が一致しているか、改めて確認してください。

令和7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！

1日単位又は半日単位の年休で、5日分の取得をさせてください！
(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)

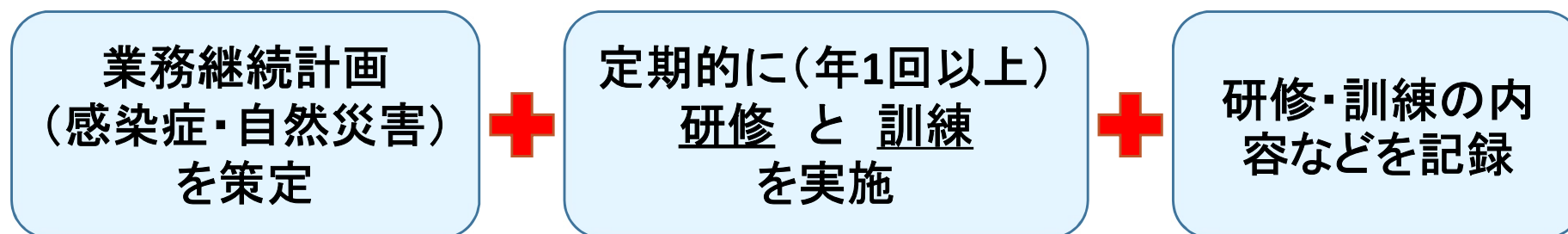


従業員へ確実に年次有給休暇を取得させるためにも、
年次有給休暇管理簿を作成・活用しましょう！

令和7年度指導監査で多く見られた指摘事項

業務継続計画の策定及び研修・訓練を実施していない。

※小規模保育事業所・事業所内保育事業所は対象外



注意

○指摘の多かった事項

- 業務継続計画を策定していなかった。
(感染症・自然災害それぞれを想定した計画が必要です)
- 計画を策定しているが、研修・訓練を行っていなかった。
- 研修・訓練を行っているが、記録を付けていなかった。

令和7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避難訓練を実施した際、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7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

保育にあたる全ての職員が対象

施設の自己評価

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
組んでください。

公表

園だよりやホームページへの掲載、
園内掲示などにより、
施設の行っていることを保護者や地
域に対して明らかにしてください。

📌 注意

- ・**非常勤職員**や**派遣職員**も自己評価を行ってください。
- ・**複数の園を兼務している職員**はそれぞれの園で自己評価を行ってください。

令和7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)。

非常勤職員の有給休暇を含めず報告してしまっている。

令和7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) 保育所での勤務時間が確認できない。

⇒出勤簿やタイムカード等により勤務時間を記録してください。

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タイムカード等の記録を確認し、
⇒その園で勤務した時間を報告し、「兼務した園」の欄に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
⇒業務ごとに時間数を分けて報告してください。

出勤記録等で職員の勤務管理をしていたとき、
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7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) 実際の勤務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) 非常勤職員の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

⇒ 有給休暇分に相当する労働時間数を勤務時間数に含めて報告してください。

例) 1か月の総労働時間 : 40時間(契約上の所定労働時間: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7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取扱い



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...



閉所扱いです！

令和7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取扱い



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

開所扱いです！

ただし...

当日キャンセルだったことが確認できる記録を残してください！
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。
