

【新旧対照表】 令和 7 年度 認可保育所指導検査基準の主な改正内容(運営管理)

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
I - ② 運営管理			
凡例 項目番号 22	【関係法令及び通知等】 <u>令和 7 年 1 月 2 0 日職発 0 1 2 0 第 2 号・雇均発 0 1 2 0 第 1 号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」</u> 【略称】 <u>雇均発 0 1 2 0 第 1 号</u>	【関係法令及び通知等】 <u>平成 2 8 年 8 月 2 日雇児発 0 8 0 2 第 3 号「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」</u> 【略称】 <u>雇児発 0 8 0 2 第 3 号</u>	通知廃止・発出による修正
凡例 項目番号 54	【関係法令及び通知等】 <u>令和 7 年 4 月 11 日こ成保 2 9 6 7 文科初第 250 号「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」</u> 【略称】 <u>処遇改善等加算通知</u>	【関係法令及び通知等】 <u>(追加)</u> 【略称】 <u>(追加)</u>	通知廃止・発出による修正
2 基本方針及び組織 (5) 苦情解決 (18) 重要事項等の揭示と公衆の閲覧	【関係法令等】 (1)～(4) (略) <u>(5) 保育所保育指針第 1 章 1 (5)ウ</u> 【基本的考え方】 (略) 【観点】 1 揭示がされているか。 2 揭示されている内容は適切であるか。	【関係法令等】 (1)～(4) (略) <u>(追加)</u> 【基本的考え方】 (略) 【観点】 1 揭示がされているか。 2 揭示されている内容は適切であるか。	検査基準見直し

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	3 自動公衆送信により公衆の閲覧に供しているか。 <u>4 自動公衆送信により公衆の閲覧に供している内容は適切であるか。</u> 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (1)重要事項等が掲示されていない。【B】 (1)掲示されている内容が適切でない。【B】 (1)自動公衆送信により公衆の閲覧に供していない。【B】 <u>(1)自動公衆送信により公衆の閲覧に供している内容が適切でない。【B】</u>	3 自動公衆送信により公衆の閲覧に供しているか。 <u>(追加)</u> 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (1)重要事項等が掲示されていない。【B】 (1)掲示されている内容が適切でない。【B】 (1)自動公衆送信により公衆の閲覧に供していない。【B】 <u>(追加)</u>	
3 就業規則等の整備 (3) 育児休業規程等	【基本的考え方】 1 育児休業(1) 育児休業とは、1歳(一定の条件下で2歳)に満たない子を養育する労働者が休業を申し出ることにより、労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅することをいう。 ただし、次の労働者について育児休業をすることができないとの労使協定がある場合は事業主は申出を拒むことができる。 ・ 雇用された期間が1年に満たない場合 ・ 申出の日から1年以内(1歳6か月及び2歳まで育児休業する場合には6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかな場合 ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 ※ 両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまで1年間以内の休業が可能。 育児休業は就業規則の記載事項である「休暇」に含まれることから、就業規則において次の事項を定	【基本的考え方】 1 育児休業(1) 育児休業とは、1歳(一定の条件下で2歳)に満たない子を養育する労働者が休業を申し出ることにより、労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅することをいう。 ただし、次の労働者について育児休業をすることができないとの労使協定がある場合は事業主は申出を拒むことができる。 ・ 雇用された期間が1年に満たない場合 ・ 申出の日から1年以内(1歳6か月及び2歳まで育児休業する場合には6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかな場合 ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 ※ 両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまで1年間以内の休業が可能。 育児休業は就業規則の記載事項である「休暇」に含まれることから、就業規則において次の事項を定	法改正 検査基準見直し

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	め、労働基準監督署に届け出る必要がある。 ・ 育児休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件 ・ 育児休業の取得に必要な手続 ・ 育児休業期間 <u>また、育児休業期間中の待遇、休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項をあらかじめ定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。</u> ※ 出生時育児休業(産後パパ育休) 養育する子について、休業を申し出ることにより、子の出生後、8週間以内に4週間以内の期間を定めてする休業。 ただし、次の労働者について育児休業をすることができないとの労使協定がある場合は事業主は申出を拒むことができる。 ・ <u>雇用された期間が1年に満たない場合</u> ・ 申出があった日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな場合 ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 (2) 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、<u>以下</u>のいずれかの措置を講じなければならない。 ・ <u>その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施</u> ・ <u>育児休業に関する相談体制の整備</u> ・ <u>その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置</u> <u>(削除)</u>	め、労働基準監督署に届け出る必要がある。 ・ 育児休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件 ・ 育児休業の取得に必要な手続 ・ 育児休業期間 ※ 出生時育児休業(産後パパ育休) 養育する子について、休業を申し出ることにより、子の出生後、8週間以内に4週間以内の期間を定めてする休業。 ただし、次の労働者について育児休業をすることができないとの労使協定がある場合は事業主は申出を拒むことができる。 ・ 申出があった日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな場合 ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合 (2) <u>雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置</u> 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、<u>次の各号</u>のいずれかの措置を講じなければならない。 ① <u>その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施</u> ② <u>育児休業に関する相談体制の整備</u> ③ <u>その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置</u> <u>(3) 妊娠又は出産等についての申出があった場合は、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で</u>	

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	<u>(削除)</u> 【観点】 1 (略) <u>2 育児休業制度について、適切に実施しているか。</u>	<u>定める事項を知らせるとともに意向確認のための面談等の措置を講じなければならない。</u> <u>《周知事項》</u> <u>①育児休業・産後パパ育休に関する制度</u> <u>②育児休業・産後パパ育休の申し出先</u> <u>③育児休業給付に関すること</u> <u>④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い</u> <u>《周知・意向確認の方法》</u> <u>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか</u> <u>また、育児休業期間中の待遇、休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項をあらかじめ定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。</u> <u>加えて、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置を講ずるよう努めなければならない。</u> <u>(4) 育児休業の取得の状況の公表 常時雇用する労働者の数が千人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。</u> 【観点】 1 (略) <u>2 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置をしているか。</u> <u>3 育児休業及び勤務時間の短縮等の措置を職員に周知しているか。</u>	

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	【関係法令等】 (1) (略) (2) (略) (3) 育児・介護休業法第5条～第10条、<u>第16条の2～4</u>、第16条の8、<u>第17条</u>、<u>第19条</u>、<u>第22条</u>、第23条 (4) 育児・介護休業法施行規則第8条、<u>第21条の3</u> (5) 雇均発<u>0120第1号</u> <u>(削除)</u> <u>(削除)</u> <u>(削除)</u> 【評価事項及び評価】 (1) (略) (2) (略) (3) (略) <u>(1) 育児休業制度について、適切に実施していない。【B】</u> <u>(削除)</u>	<u>4 毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しているか。</u> 【関係法令等】 (1) (略) (2) (略) (3) 育児・介護休業法第5条～第10条、第16条の8、17条、第19条、<u>第21条</u>、<u>第21条の2</u>、第23条、<u>第24条</u> (4) 育児・介護休業法施行規則第8条、<u>第21条の2～第22条の2</u> (5) 雇均発<u>0802第3号</u> <u>(1) 育児・介護休業法第22条</u> <u>(2) 育児・介護休業法施行規則第71条の2</u> <u>(1) 育児・介護休業法第21条第1項、第2項</u> <u>(2) 育児・介護休業法施行規則第69条の3、第69条の4</u> <u>(1) 育児・介護休業法第22条の2</u> <u>(2) 育児・介護休業法施行規則第71条の3、第71条の4</u> 【評価事項及び評価】 (1) (略) (2) (略) (3) (略) <u>(1) 育児休業に関する研修等の措置がされていない。【B】</u> <u>(1) 職員に周知していない。又は不十分である。【B】</u>	

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	<u>(削除)</u> 【基本的考え方】 2 介護休業 <u>(1) (略)</u> <u>(2) 事業主は、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、以下のいずれかの措置を講じなければならない。</u> <u>・その雇用する労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等に係る研修の実施</u> <u>・介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備</u> <u>・その他厚生労働省令で定める介護休業・介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置</u> 【観点】 <u>3 (略)</u> <u>4 介護休業制度について、適切に実施しているか。</u> 【関係法令等】 (1) (略) (2) 育児・介護休業法第11条～第16条、<u>第16条の5～7、第16条の9</u>、第18条、第20条、<u>第22条、第23条</u> <u>(3) 育児・介護休業法施行規則第24条</u> <u>(4) 雇均発0120第1号</u> 【評価事項及び評価】 (1) (略)	<u>(1) 労働者の育児休業の取得の状況を公表していない。【B】</u> 【基本的考え方】 2 介護休業 (略) <u>(追加)</u> 【観点】 <u>5 (略)</u> <u>(追加)</u> 【関係法令等】 (1) (略) (2) 育児・介護休業法第11条～第16条、第18条、第20条、第23条 <u>(3) 雇均発0802第3号</u> 【評価事項】 (1) (略)	

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	(2) (略) (3) (略) <u>(1) 介護休業制度について、適切に実施していない。【B】</u> 【基本的考え方】 3 労働時間の制限等 (1) 勤務時間の短縮等の措置 ① 3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについては、事業主は、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするため、労働者の申出に基づき、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務制度が義務付けられる。 なお、労使協定により適用除外とした場合、以下の代替措置を講じなければならない。 ・ 育児休業の制度に準ずる措置 ・ <u>在宅勤務等の措置</u> ・ フレックスタイム制 ・ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 ② (略) (2) 所定外労働の制限 小学校就学前の子を養育する者から、当該子を養育するために請求があったとき又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者から、当該対象家族を介護するために請求があったときは、所定労働時間を超えて労働させてはならない。 ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。	(2) (略) (3) (略) <u>(追加)</u> 【基本的考え方】 3 労働時間の制限等 (1) 勤務時間の短縮等の措置 ① 3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについては、事業主は、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするため、労働者の申出に基づき、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務制度が義務付けられる。 なお、労使協定により適用除外とした場合、以下の代替措置を講じなければならない。 ・ 育児休業の制度に準ずる措置 ・ <u>(追加)</u> ・ フレックスタイム制 ・ 始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ ・ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 ② (略) <u>(追加)</u>	

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	(3) 時間外労働の制限 (略) (4) 深夜労働の制限 (略) 【観点】 5 勤務時間の短縮等の措置を適切に講じているか。 【関係法令等】 (1) 育児・介護休業法第16条の8～第20条の2、第23条 【評価事項】 (1) 勤務時間の短縮等の措置を<u>適切に</u>講じていない。【B】 (2) <u>所定外労働の制限について、適切に実施していない。【B】</u> (3) (略) (4) (略) 【基本的考え方】 4 子の看護等休暇 小学校<u>3年生修了まで</u>の子を養育する労働者は、申し出ることにより、病気・けがをした子の看護のほか予防接種、健康診断を受けさせるため、<u>若しくは感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話のため、又は子の入園(入学)式、卒園式への参加のため</u>に、労働者1人につき1年度において5日(子が2人以上の場合、10日)休暇を取得できる。 <u>子の看護等</u>休暇は1日単位又は時間単位で取得することができる。 【観点】 6 子の看護等休暇制度について、適切に実施して	(2) 時間外労働の制限 (略) (3) 深夜労働の制限 (略) 【観点】 1 <u>育児・介護休業及び</u>勤務時間の短縮等の措置を適切に講じているか。 【関係法令等】 (1) 育児・介護休業法第16条の8～第20条の2、第23条<u>～24条</u> 【評価事項】 (1) <u>育児・介護休業及び</u>勤務時間の短縮等の措置を講じていない。【B】 (追加) (2) (略) (3) (略) 【基本的考え方】 4 子の看護休暇 小学校<u>就学前</u>の子を養育する労働者は、申し出ることにより、病気・けがをした子の看護のほか予防接種、健康診断を受けさせるために、労働者1人につき1年度において5日(子が2人以上の場合、10日)休暇を取得できる。 看護休暇は1日単位又は時間単位で取得することができる。 【観点】 2 子の看護休暇制度について、適切に実施してい	

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
(5) 労使協定等 1 36 協定 (6) 周知等の措置	いるか。 【評価事項】 (1) 子の看護<u>等</u>休暇制度について、適切に実施していない。 【観点】 7 介護休暇制度について、適切に実施しているか。 8 労働者の配置について、配慮しているか。 【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (1)～(3)(略) <u>(4)労働基準監督署への届出が遅れている。【B】</u> 【基本的考え方】 2 賃金は、通貨による支払が原則であるが、個々の労働者の同意を得た場合には、口座振込等により支払うことができる。 なお、労働者が賃金の振込先として本人名義の預金口座を指定していれば同意を得ていると解され	るか。 【評価事項】 (1) 子の看護休暇制度について、適切に実施していない。 【観点】 3 介護休暇制度について、適切に実施しているか。 4 労働者の配置について、配慮しているか。 【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (1)～(3)(略) <u>(追加)</u> 【基本的考え方】 2 賃金は、通貨による支払が原則であるが、個々の労働者の同意を得た場合には、口座振込により支払うことができる。 なお、労働者が賃金の振込先として本人名義の預金口座を指定していれば同意を得ていると解され	

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	る。 【観点】 2 口座振込等に関して、書面等による個人の同意を得ているか。	る。 【観点】 2 口座振込に関する個人の書面による同意を得ているか。	
5 勤務状況 (4) 勤務状況の帳簿の整備	【関係法令等】 (1)～(2) (略) (3) 労働基準法施行規則第24条の7 (4)～(5) (略)	【関係法令等】 (1)～(2) (略) (追加) (3)～(4) (略)	関係法令等精査
11 災害対策の状況 (6) 引き渡し訓練	【基本的考え方】 防災訓練については、少なくとも年1回は引渡し訓練を含んだものを行うよう努めること。この場合、降園時間などを活用して保護者の負担をできるかぎり少なくするよう配慮すること。 また、災害発生時に、保護者等への連絡及び子どもの引渡しを円滑に行うため、日頃から保護者との連携に努めるとともに、連絡体制や引渡し方法等について確認しておくこと。 【観点】 1 地域の関係機関や保護者との連携の下に避難訓練を実施しているか。 【関係法令等】 (1) 保育所保育指針第3章4(3)イ (2) 保育所保育指針第3章4(2)ウ 【評価事項】及び【評価】 (1) 保護者等への連絡体制や引渡し方法が不明確【B】 (2) 引渡し訓練をしておらず保護者との連絡体制	(追加)	新規追加

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	<u>や引渡し方法等についての確認が不十分である。</u> <u>【B】</u>		
<u>(7)</u> 災害発生時等への備え	【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (略)	【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (略)	検査基準見直し
<u>(8)</u> 保安設備	【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (略)	【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (略)	
<u>(9)</u> 安全対策	【基本的考え方】 2 自動車を運行する場合の所在の確認 保育所は児童の送迎を目的とした自動車を日常的に運行するときは、当該自動車にブザーその他の車の児童の所在の見落としを防止する装置を備え、	【基本的考え方】 2 自動車を運行する場合の所在の確認 保育所は児童の送迎を目的とした自動車を日常的に運行するときは、当該自動車にブザーその他の車内の児童の所在の見落としを防止する装置を備	

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
(10) 安全計画	これを用いて降車の際の所在の確認を行わなければならない。 参考「送迎用バスの置き去り防止を支援する安全装置のガイドライン」(令和4年12月20日 送迎用バスの置き去り防止を支援する安全装置の仕様に 関するガイドラインを検討するワーキンググループ編) <u>(削除)</u> 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (略) <u>【基本的考え方】</u> <u>1 安全計画</u> <u>保育所は、児童の安全を図るため、設備の安全点検、職員、児童等に対する保育所外での活動、取組等を含めた保育所での生活その他の日常生活における安全に関する、指導、職員の研修及び訓練その他保育所における安全に関する事項についての計画(以下「安全計画」という。)を策定し、当該安全計画に基づき必要な安全措置を講じなければならない。策定した安全計画について保育所は職員に周知し、研修や訓練を定期的に実施しなければならない。</u>	え、これを用いて降車の際の所在の確認を行わなければならない。 参考「送迎用バスの置き去り防止を支援する安全装置のガイドライン」(令和4年12月20日 送迎用バスの置き去り防止を支援する安全装置の仕様に 関するガイドラインを検討するワーキンググループ編) <u>※安全装置設置の経過措置期間は令和6年3月31日まで</u> <u>(可能な限り令和5年6月末までに設置することが望ましい。)</u> <u>なお、経過措置期間内において安全装置が設置されるまでの間は、代替措置を講ずること。</u> 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (略) (追加)	新規追加

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
(11) 設備全般に関する留意事項	<u>保育所は、児童の安全の確保に関して保護者との連携が図られるよう、保護者等に対し、保育所での安全計画に基づく取り組み内容等を周知しなければならない。</u> <u>保育所は、定期的に安全計画の見直しを行い、必要に応じて安全計画の変更を行うものとする。</u> 【観点】 <u>1 安全計画を策定しているか。</u> <u>2 安全計画に定める研修及び訓練を定期的に行っているか。</u> <u>3 保護者に対し、安全計画に基づく取り組みの内容等について周知しているか。</u> 【関係法令等】 <u>(1) 都条例第 20 条の 3</u> 【評価事項】 及び 【評価】 <u>(1) 安全計画の内容が不十分である。【B】</u> <u>(1) 安全計画に定める研修及び訓練の実施または実施内容が不十分である。【B】</u> <u>(1) 職員への周知内容が不十分である。【B】</u> <u>(2) 保護者への周知が不十分である。【B】</u> 【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略)	【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略)	検査基準見直し

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (略)	【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (略)	
12 公定価格における各種加算等の状況 <u>(3) 1歳児配置改善加算</u>	<u>【基本的考え方】</u> <u>1歳児に係る保育士配置基準を1歳児5人につき1人により実施し、以下の要件を満たす施設に加算する。なお、1歳児の実人数が5人を下回る場合であっても、以下の算式による配置基準上保育士数を満たす場合は、加算が適用される。</u> <u>(1) 処遇改善等加算の区分1、区分2及び区分3のいずれも取得していること。</u> <u>(2) 業務においてICTの活用を進めており、以下の①及び②～④のいずれか1つの機能以上の機器を導入し、業務に活用していること。</u> <u>① 園児の登園及び降園に管理に関する機能</u> <u>② 保育に係る計画・記録に関する機能</u> <u>③ 保護者との連絡に関する機能</u> <u>④ キャッシュレス決済に関する機能</u> <u>(3) 「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」第4加算額の算定、2 区分1及び区分2の加算率の算定に示す方法により算定される「職員1人当たりの平均経験年数」が10年以上であること。</u> <u><算式></u> <u>{ 4歳以上児数×1/30(小数点第1位まで計算(小数点第2位以下切り捨て)) }</u> <u>+ { 3歳児数×1/20(同) } + { 2歳児数×1/6(同) }</u> <u>+ { 1歳児数×1/5(同) }</u>	<u>(追加)</u>	新規追加

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
(6) 主任保育士加算	(略) 【関係法令等】 (1) 留意事項通知第1(1)別紙2Ⅲ <u>9</u> 【評価事項】及び【評価】 (略) 【基本的考え方】 主任保育士を保育計画の立案等の主任業務に専任させるための代替保育士を配置し、以下の事業等(以下「特別保育事業」という。)を複数実施する施設に加算する。 なお、当該加算が適用される施設においては、保護者や地域住民からの育児相談、地域の子育て支援活動等に積極的に取り組むこと。 なお、主任保育士がクラス担当を兼務することは適切ではなく、代理であっても、1月を超えて兼務が継続している場合、加算は適用されないこと。 (1) 延長保育事業 (2) 一時預かり事業(一般型) (3) 病児保育事業 (4) 乳児が3人以上利用している施設 (5) 障害児(軽度障害児を含む。)が1人以上利用している施設 <u>(6) 災害時における地域支援の取組</u> ※特別保育事業における、ただし書き等については、留意事項通知のとおりとする。 【観点】 (略)	(略) 【関係法令等】 (1) 留意事項通知第1(1)別紙2Ⅲ <u>7</u> 【評価事項】及び【評価】 (略) 【基本的考え方】 主任保育士を保育計画の立案等の主任業務に専任させるための代替保育士を配置し、以下の事業等(以下「特別保育事業」という。)を複数実施する施設に加算する。 なお、当該加算が適用される施設においては、保護者や地域住民からの育児相談、地域の子育て支援活動等に積極的に取り組むこと。 なお、主任保育士がクラス担当を兼務することは適切ではなく、代理であっても、1月を超えて兼務が継続している場合、加算は適用されないこと。 (1) 延長保育事業 (2) 一時預かり事業(一般型) (3) 病児保育事業 (4) 乳児が3人以上利用している施設 (5) 障害児(軽度障害児を含む。)が1人以上利用している施設 <u>(追加)</u> ※特別保育事業における、ただし書き等については、留意事項通知のとおりとする。 【観点】 (略)	

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
ア 加算額に係る使途	(削除)	【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (略)	
イ 処遇改善等加算Ⅰ 賃金改善要件 処遇改善等加算Ⅱ・Ⅲ 加算要件	(削除)	【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (略)	
ウ 処遇改善等加算Ⅰ キャリアパス要件	(削除)	【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略)	

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
エ 処遇改善等加算Ⅱ 加算要件	(削除)	【評価事項】及び【評価】 (略) 【基本的考え方】 (略) 【観点】 (略) 【関係法令等】 (略) 【評価事項】及び【評価】 (略)	新規追加
ア 目的	【基本的考え方】 <u>処遇改善等加算は、職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給に要する費用(区分1「基礎分」)、職員の賃金の改善に要する費用(区分2「賃金改善分」)、職員の技能・経験の向上に応じた追加的な賃金改善に要する費用(区分3「質の向上分」)を確保することにより、賃金体系の改善を通じて「長く働くことができる」職場環境を構築し、もって質の高い教育・保育の安定的な供給に資するものとする。</u> 【根拠法令等】 <u>1 処遇改善等加算通知第1の1</u>	(追加)	
イ 区分1の要件	【基本的考え方】 <u>当該施設・事業所の取組が次の(1)及び(2)のいずれ</u>	(追加)	

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	<u>にも適合すること又は区分３の適用を受けていること(キャリアパス要件)。</u> <u>(1) 次のア及びイに掲げる要件の全てに適合し、それらの内容について就業規則等の書面で整備し、全ての職員に周知していること。</u> <u>ア 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件を定めていること。</u> <u>イ アに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めていること。</u> <u>(2) 職員の資質向上の目標並びに次のア及びイに掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保し、それを全ての職員に周知していること。</u> <u>ア 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、そのフィードバックを行うこと。</u> <u>イ 保育士資格等の資格取得のための支援を実施すること。</u> 【観点】 <u>１ 就業規則等において、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及び賃金体系を定めているか。</u> <u>２ 資質向上の目標を具体的に計画しているか。</u> <u>３ ２の計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、フィードバックを行っているか。</u> <u>４ 資格取得のための支援を実施しているか。</u> <u>５ 要件に掲げる事項を全ての職員に周知しているか。</u>		新規追加

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
ウ 区分2及び区分3に係る共通の要件	<u>【関係法令等】</u> <u>(1) 処遇改善等加算通知 第2の1</u> <u>【評価事項】及び【評価】</u> <u>(1) 就業規則等において、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及び賃金体系を定めていない。【C】</u> <u>(1) 資質向上の目標を具体的に計画していない。【B】</u> <u>(1) 2の計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、フィードバックを行っていない。【B】</u> <u>(1) 資格取得のための支援を実施していない。【B】</u> <u>(1) 要件に掲げる事項を全ての職員に周知していない。【B】</u> <u>【基本的考え方】</u> <u>加算当年度の賃金改善実施期間において、次に掲げる要件をすべて満たすこと。</u> <u>(1) 「加算による改善等見込総額」が「加算見込額」を下回っていないこと。</u> <u>(2) 区分2と区分3加算による改善見込額は、1/2以上を基本給・毎月支払われる手当により改善すること。</u> <u>(3) 加算当年度の人勧分の増額改定に応じた賃金の追加的な支払を行うものとする。</u> <u>(4) 「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「②基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回ってい</u>	<u>(追加)</u>	新規追加

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
エ 区分3の要件	<u>ないこと。</u> <u>(5) 賃金改善の具体的な内容を職員に周知していること。</u> <u>【観点】</u> <u>1 賃金改善の方法や金額が適切かどうか。</u> <u>2 賃金改善の具体的な内容を職員に周知しているか。</u> <u>【関係法令等】</u> <u>(1) 処遇改善等加算通知 第2の2</u> <u>【評価事項及び評価】</u> <u>(1) 賃金改善の方法や金額が適切でない。【C】</u> <u>(1) 賃金改善の具体的な内容を職員に周知していない。【C】</u> <u>(2) 賃金改善の具体的な内容の周知が不十分である。【B】</u> <u>【基本的考え方】</u> <u>加算当年度の賃金改善実施期間において、次に掲げる要件をすべて満たすこと。</u> <u>(1) 次に掲げる職員(以下、「研修修了者」という。)が少なくとも合計1人以上いること。</u> <u>i 副主任保育士等(次に掲げる要件をすべて満たす職員をいう。以下同じ。)</u> <u>a 副主任保育士・専門リーダー又はこれらに相当する職位の発令や職務命令を受けていること。</u> <u>b 概ね7年以上の経験年数を有するとともに、別に定める研修を修了していること。</u>	<u>(追加)</u>	新規追加

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	<u>ii 職務分野別リーダー等(次に掲げる要件をすべて満たす職員をいう。以下同じ。)</u> <u>a 職務分野別リーダー又はこれらに相当する職位の発令や職務命令を受けていること。</u> <u>b 概ね3年以上の経験年数を有するとともに、「乳児保育」「幼児教育」「障害児保育」「食育・アレルギー」「保健衛生・安全対策」「保護者支援・子育て支援」のいずれかの分野を担当するとともに、別に定める研修を修了していること。</u> <u>iii 園長又は主任保育士、副園長であって、iに関する研修を修了している者</u> <u>※職員の経験年数における「概ね」の判断については、施設・事業所の職員の構成・状況を踏まえた柔軟な対応が可能である。</u> <u>(2)次に掲げる加算の区分に定める職員に対し賃金の改善を行い、かつ、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及びこれに応じた賃金体系を定めて就業規則等の書面で整備し、全ての職員に周知していること。</u> <u>i 副主任保育士等 月額4万円を超えないものとする。</u> <u>ii 職務分野別リーダー等 原則として月額5千円。ただし、副主任保育士等の改善額のうち最も低い額を上回らない範囲において、月額5千円以上4万円未満とすることができる。</u> 【観点】 <u>1 研修修了者が、1人以上いるか。</u> <u>2 副主任保育士等や職務分野別リーダーが、職位の発令や職務命令を受けており、かつ、研修要件を満たしているか。</u>		

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
<u>(13) 施設長を配置していない場合</u> <u>(14) その他</u>	<u>3 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及びこれに応じた賃金体系を定めて就業規則等の書面で整備し、全ての職員に周知しているか。</u> <u>4 個別の職員に対する賃金の改善額は、要件を満たしているか。</u> <u>【根拠法令等】</u> <u>(1) 処遇改善等加算通知 第2の3</u> <u>【評価事項】及び【評価】</u> <u>(1) 研修修了者が、1人以上いない。【C】</u> <u>(1) 副主任保育士等や職務分野別リーダーが、要件を満たしていない。【C】</u> <u>(1) 就業規則等において、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件及び賃金体系を定めていない。【C】</u> <u>(1) 個別の職員に対する賃金の改善額が、要件を満たしていない。【C】</u> (略) (略)	(略) (略)	検査基準見直し

【新旧対照表】 令和7年度 認可保育所指導検査基準の主な改正内容(保育内容)

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
Ⅱ－① 凡 例 保育内容(関係法令及び通知等)			
項目番号 7	【関係法令及び通知等】 <u>令和7年3月21日こ成事第175号、こ支総第50号</u> 「児童福祉行政指導監査の実施について」 【略称】 <u>こ成事第175号通知</u>	【関係法令及び通知等】 <u>平成12年4月25日児発第471号「児童福祉行政指導監査の実施について」</u> 【略称】 <u>児発第471号通知</u>	通知廃止・発出による修正
項目番号 50	【関係法令及び通知等】 <u>令和7年3月21日こ成安第44号、6教参学第51号</u> 「教育・保育施設等における事故の報告等について」 【略称】 <u>こ成安第44号通知</u>	【関係法令及び通知等】 <u>令和5年12月14日こ成安第142号、5教参学第30号</u> 「教育・保育施設等における事故の報告等について」 【略称】 <u>こ成安第142号通知</u>	通知廃止・発出による修正

該当箇所	改正内容		改正理由
項目番号51	【関係法令及び通知等】 <u>令和7年3月31日6福祉子保第5649号「教育・保育施設等における事故発生時等の対応について」</u> 【略称】 <u>6福祉子保第5649号通知</u>	【関係法令及び通知等】 <u>令和5年12月25日5福祉子保第2346号「教育・保育施設等における事故発生時等の対応について」</u> 【略称】 <u>5福祉子保第2346号通知</u>	通知廃止・発出による修正
関係法令	【関係法令及び通知等】 <u>こ成事第175号通知（※該当箇所全て）</u>	【関係法令及び通知等】 <u>児発第471号通知（※該当箇所全て）</u>	通知廃止・発出による修正
1 保育の状況 (6) 指導計画の展開	【基本的考え方】 3 保育日誌は、保育の過程（全体的な計画・指導計画に基づく保育集団の状況）の記録である。 <u>保育の実践を正確に把握し、指導計画に基づく保育の内容の見直し等を行うための重要な記録簿である。</u> <u>また、特に心身の発育・発達が顕著な乳児等の個人別記録は、一人一人の子どもの生育歴、心身の発達、活動の実態等に即した個別的な指導計画を作成するための重要な資料である。</u> <u>なお、合同保育を行っている場合には合同保育日誌の作成が必要である。</u> 【観点】 4 保育日誌の記録は十分か。	【基本的考え方】 3 保育日誌は、保育の過程（全体的な計画・指導計画に基づく保育集団の状況）の記録である。 <u>保育の実践を正確に把握し、保育士の反省の資料として、次の指導計画に基づく保育の手がかりとなる重要な記録簿である。</u> <u>また、合同保育を行っている場合には合同保育日誌の作成が必要である。</u> 【観点】 4 保育日誌の記録は十分か。	所用の修正

該当箇所	改正内容		改正理由
		・ <u>0・1歳児は個人別記録も作成しているか。</u>	
1 保育の状況 (11) 保護者との連携	【基本的考え方】 保育所の長は、常に入所している乳幼児の保護者と密接な連絡をとるとともに、保育の内容等につき、当該保護者の理解及び協力を得るよう努めなければならない。 日常の保育に関連した様々な機会を活用し子供の日々の様子の伝達や収集、保育所保育の意図の説明などを通じて、保護者との相互理解を図るよう努めること。 <u>そのための手段や機会として、3歳未満児については連絡帳を活用する等、年齢や発達状況に応じて内容や実施方法を工夫することが望まれる。</u>	【基本的考え方】 保育所の長は、常に入所している乳幼児の保護者と密接な連絡をとるとともに、保育の内容等につき、当該保護者の理解及び協力を得るよう努めなければならない。 日常の保育に関連した様々な機会を活用し子供の日々の様子の伝達や収集、保育所保育の意図の説明などを通じて、保護者との相互理解を図るよう努めること。 <u>なお、3歳未満児については連絡帳を備えること。</u>	所用の修正
2 食事の提供の状況 (8) 食事外部搬入	【基本的考え方】 児童福祉施設（助産施設を除く）は、入所者に食事を提供するときは、当該児童福祉施設内で調理する方法により行うことが原則である。 しかしながら、規則で定める基準を満たす保育所においては、当該保育所に入所している満3歳以上の幼児に対する食事を当該保育所外で調理し、搬入する方法により提供することができる。ただし、当該保育所で行うべき調理のための加熱、	【基本的考え方】 児童福祉施設（助産施設を除く）は、入所者に食事を提供するときは、当該児童福祉施設内で調理する方法により行うことが原則である。 しかしながら、規則で定める基準を満たす保育所においては、当該保育所に入所している満3歳以上の幼児に対する食事を当該保育所外で調理し、搬入する方法により提供することができる。ただし、当該保育所で行うべき調理のための加熱、	・ 都規則の改正による文言修正 ・ 所用の修正

該当箇所	改正内容	改正理由
	保存等の調理機能を有する設備を備えなければならない。 規則で定める基準は、次に掲げるとおりである。 (1) 幼児に対し食事を提供する責任が当該保育所にあり、当該保育所の管理者が、衛生面、栄養面等業務上必要な注意を払うことができる体制を確立し、調理業務の受託者との契約内容を確保すること。 (2) 当該保育所又は他の施設、保健所、区市町村等の栄養士又は管理栄養士により、献立等について栄養の観点からの指導を受ける等、必要な配慮が行われること。 (3) 調理業務の受託者については、当該保育所における給食の趣旨を十分に認識し、衛生面、栄養面等、調理業務を適切に遂行できる能力を有するとともに、幼児の年齢及び発達の段階並びに健康状態に応じた食事の提供、アレルギー、アトピー等への配慮、必要な栄養素量の給与等に適切に対応できる者とする。 (4) 食を通じた幼児の健全育成を図る観点から、幼児の発育及び発達の過程に応じて食に関し配慮すべき事項を定めた食育に関する計画に基づき食事を提供するよう努めること。 【関係法令等】	保存等の調理機能を有する設備を備えなければならない。 規則で定める基準は、次に掲げるとおりである。 (1) 幼児に対し食事を提供する責任が当該保育所にあり、当該保育所の管理者が、衛生面、栄養面等業務上必要な注意を払うことができる体制を確立し、調理業務の受託者との契約内容を確保すること。 (2) 当該保育所又は他の施設、保健所、区市町村等の栄養士により、献立等について栄養の観点からの指導を受ける等、必要な配慮が行われること。 (3) 調理業務の受託者については、当該保育所における給食の趣旨を十分に認識し、衛生面、栄養面等、調理業務を適切に遂行できる能力を有するとともに、幼児の年齢及び発達の段階並びに健康状態に応じた食事の提供、アレルギー、アトピー等への配慮、必要な栄養素量の給与等に適切に対応できる者とする。 (4) 食を通じた幼児の健全育成を図る観点から、幼児の発育及び発達の過程に応じて食に関し配慮すべき事項を定めた食育に関する計画に基づき食事を提供するよう努めること。 【関係法令等】

該当箇所	改正内容		改正理由
	(1) 都条例第 1 3 条 (2) 都条例第 4 2 条 (3) <u>都規則第 1 5 条</u> <u>(4)</u> 雇児発 0 6 0 1 第 4 号通知	(1) 都条例第 1 3 条 (2) 都条例第 4 2 条 (3) <u>雇児発 0 6 0 1 第 4 号通知</u> <u>(1) 都規則第 1 5 条</u>	
3 健康・安全の状況 (9) 児童の安全確保 イ 損害賠償保険	【基本的考え方】 損害保険等に参加することによって、事故に対する補償について万全を期すること。 【観点】 1 損害賠償保険等に参加しているか。 2 損害賠償保険等の内容が適切か。 【評価区分】 (1) 損害賠償保険等に参加していない。 (2) 損害賠償保険等の内容が不適切である。	【基本的考え方】 <u>学校安全会</u> 、損害保険に参加することによって、事故に対する補償について万全を期すること。 【観点】 1 損害賠償保険に参加しているか。 2 損害賠償保険の内容が適切か。 【評価区分】 (1) 損害賠償保険に参加していない。 (2) 損害賠償保険の内容が不適切である。	所用の修正
3 健康・安全の状況 (9) 児童の安全確保 ウ 事故発生時の対応	【関係法令等】 (1) 保育所保育指針第 3 章 1 (3) ア (2) 都条例第 1 7 条 (3) <u>6 福祉子保第 5 6 4 9 号通知</u> (4) 重大事故の再発防止のための事後的な検証通知 (5) <u>こ成事第 1 7 5 号通知別紙 1-2 (2) 第 1-1</u>	【関係法令等】 (1) 保育所保育指針第 3 章 1 (3) ア (2) 都条例第 1 7 条 (3) <u>5 福祉子保第 2 3 4 6 号通知</u> (4) 重大事故の再発防止のための事後的な検証通知 (5) <u>児発第 4 7 1 号通知別紙 1-2 (2) 第 1-1</u>	通知廃止・発出による修正

該当箇所	改正内容		改正理由
	<u>[保育所] (7)</u> (1) <u>こ成安第44号通知</u> (2) <u>6福祉子保第5649号通知</u> (3) <u>こ成事第175号通知別紙1-2(2)第1-1</u> <u>[保育所] (5)</u>	<u>[保育所] (7)</u> (1) <u>こ成安第142号通知</u> (2) <u>5福祉子保第2346号通知</u> (3) <u>児発第471号通知別紙1-2(2)第1-1</u> <u>[保育所] (5)</u>	

【新旧対照表】 令和7年度 認可保育所指導検査基準の主な改正内容（会計経理）

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
Ⅲ－② 会計経理			
IV共通 1 処遇改善等加算 (3) 処遇改善等加算Ⅰ 賃金改善要件 1 加算認定に係る要件 			

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
(6) 処遇改善等加算Ⅲ 1 加算認定に係る要件	遇改善等加算Ⅱ)」<u>または「賃金改善に係る誓約書」</u>を都道府県知事又は指定都市等の長に提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知しているか。 【評価事項】 (1) 通知の要件を満たす別表様式7「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ）」<u>（前年度に加算Ⅱの適用を受けている施設は「賃金改善に係る誓約書」の提出でも可）</u>を提出していない。 【基本的な考え方】 <u>（1）なお、前年度に加算Ⅲの適用を受けている施設は「賃金改善に係る誓約書」を都道府県知事又は指定都市等の長に提出するとともに、職員に対しても周知している場合には「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅲ）」の作成及び提出を不要とする。</u> 【観点】 (1) 通知の要件を満たす別表様式9「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅲ）」<u>または「賃金改善に係る誓約書」</u>を市町村の長に提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知しているか。 【評価事項】 (1) 通知の要件を満たす別表様式9「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅲ）」<u>（前年度に加算Ⅲの適用を受けている施設は「賃金改善に係る誓約書」の提出でも可）</u>を提出していない。	遇改善等加算Ⅱ)」を都道府県知事又は指定都市等の長に提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知しているか。 【評価事項】 (1) 通知の要件を満たす別表様式7「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ）」を提出していない。 【基本的な考え方】 (1) <u>（追加）</u> 【観点】 (1) 通知の要件を満たす別表様式9「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅲ）」を市町村の長に提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知しているか。 【評価事項】 (1) 通知の要件を満たす別表様式9「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅲ）」を提出していない。	同上

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	<u>(3) 施設のすべての職員に対しその内容を周知しているか</u> <u>【根拠法令等】</u> 2 保育士等キャリアアップ補助金等に係る財務情報等公表要領 2 (2) (5) 東京都保育士等キャリアアップ補助金交付要綱第 11 の 17 <u>【評価事項】</u> 2 (1) 財務情報公表様式を公表要領に従って作成していない (2) 利用者にとって見やすい場所に掲示していない (3) 施設のすべての職員に対しその内容を周知していない <u>【評価】</u> C <u>【基本的な考え方】</u> 3 交付対象経費は、交付対象施設に勤務する職員の人件費のうち賃金改善に要した経費とする。ただし、「東京都保育士等キャリアアップ補助金交付要綱」の対象施設のキャリアアップ補助金 I の交付対象経費は、交付対象施設に勤務する職員の人件費とし、交付額の 2 分の 1 以上の額は賃金改善に要した経費とする。 <u>4 補助金の交付額は基準額と補助対象経費と比較していずれか少ない額とする。</u> <u>【観点】</u> 3 交付額を職員の賃金改善にあてているか <u>【根拠法令等】</u> 3 東京都保育士等キャリアアップ補助金交付要綱第 11 の 10 (2)	<u>【根拠法令等】</u> (新設) <u>【評価事項】</u> (新設) <u>【評価】</u> (新設) <u>【基本的な考え方】</u> (新設) <u>【観点】</u> (新設) <u>【根拠法令等】</u> (新設)	追加 追加 追加 追加 追加 追加

該当箇所	改正内容		改正理由
	新	旧	
	<u>大田区保育士等キャリアアップ補助金交付要綱第6条</u> <u>【評価事項】</u> <u>3 交付額を職員の賃金改善にあてていない</u> <u>【評価】</u> <u>C</u>	 <u>【評価事項】</u> <u>(新設)</u> <u>【評価】</u> <u>(新設)</u>	追加 追加