

令和7年8月 東京都認証保育所指導監督基準の主な改正内容（運営管理）

改正基準 の該当 ページ	該当箇所	改正内容		改正理由
		新	旧	
凡例	No. 14	<p>【関係法令及び通知等】 令和7年1月20日職発0120第2号、雇均発0120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」</p> <p>【略称】 雇均発0120第1号</p>	<p>【関係法令及び通知等】 平成28年8月2日職発0802第1号、雇児発0802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」</p> <p>【略称】 雇児発0802第3号</p>	通知廃止・発出による修正
10	3 組織管理 (4) 育児休業規程等	<p>【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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用された期間が1年に満たない場合</li> <li>・ 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</li> <li>・ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</li> </ul> <p>※ 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め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件</li> <li>・ 育児休業の取得に必要な手続</li> <li>・ 育児休業期間</li> </ul> <p>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、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。</p> <p>※ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用された期間が1年に満たない場合</li> <li>・ 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</li> <li>・ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</li> </ul>	<p>【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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用された期間が1年に満たない場合</li> <li>・ 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</li> <li>・ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</li> </ul> <p>※ 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め、労働基準監督署に届け出る必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件</li> <li>・ 育児休業の取得に必要な手続</li> <li>・ 育児休業期間</li> </ul> <p>※ 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 1週間の所定労働日数が2日以下の場合</li> </ul>	育児・介護休業法改正に伴う評価・指導事項の見直し等

改正基準 の該当 ページ	該当箇所	改正内容		改正理由
		新	旧	
		<p>(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>以下のいずれかの措置を講じなければならない。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 育児休業に関する相談体制の整備</li> <li>・ 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</li> </ul> <p>(削除)</p> <p>(削除)</p> <p>【観点】 1 (略) 2 <u>育児休業制度について、適切に実施しているか。</u></p>	<p>(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>次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 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</li> <li>② 育児休業に関する相談体制の整備</li> <li>③ 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</li> </ol> <p>(3) <u>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></p> <p>《周知事項》</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度</li> <li>② 育児休業・産後パパ育休の申し出先</li> <li>③ 育児休業給付に関すること</li> <li>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</li> </ol> <p>《周知・意向確認の方法》</p> <p>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 <u>のいずれか</u></p> <p>また、<u>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、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></p> <p>加えて、<u>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></p> <p>(4) <u>育児休業の取得の状況の公表</u> 常時雇用する労働者の数が千人を超える事業主は、<u>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></p> <p>【観点】 1 (略) 2 <u>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> 3 <u>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> 4 <u>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></p>	

改正基準 の該当 ページ	該当箇所	改正内容		改正理由
		新	旧	
		<p>【関係法令等】</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) <u>育児・介護休業法第5条～第10条、第16条の2～4、第16条の8、第17条、第19条、第22条、第23条</u></p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) <u>雇均発0120第1号</u></p> <p>(削除)</p> <p>(削除)</p> <p>(削除)</p> <p>【評価・指導事項】</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>(1) <u>育児休業制度について、適切に実施していない。</u></p> <p>(削除)</p> <p>(削除)</p> <p>【評価区分】</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p><u>B</u></p>	<p>【関係法令等】</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) <u>育児・介護休業法第5～10条、第16条の8、第17条、第19条、第21条、第21条の2、第23条、第24条</u></p> <p>(4) (略)</p> <p>(5) <u>雇児発0802第3号</u></p> <p>(1) <u>育児・介護休業法第22条</u></p> <p>(2) <u>育児・介護休業法施行規則第71条の2</u></p> <p>(1) <u>育児・介護休業法第21条第1項、第2項</u></p> <p>(2) <u>育児・介護休業法施行規則第69条の3、第69条の4</u></p> <p>(1) <u>育児・介護休業法第22条の2</u></p> <p>(2) <u>育児・介護休業法施行規則第71条の3、第71条の4</u></p> <p>【評価・指導事項】</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>(1) <u>育児休業に関する研修等の措置がされていない。</u></p> <p>(1) <u>職員に周知していない。又は不十分である。</u></p> <p>(1) <u>労働者の育児休業の取得の状況を公表していない。</u></p> <p>【評価区分】</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p><u>B</u></p> <p><u>B</u></p> <p><u>B</u></p>	

改正基準 の該当 ページ	該当箇所	改正内容		改正理由
		新	旧	
10	3 組織管理 (4) 育児休業規程等	<p>【基本的考え方】</p> <p>2 介護休業</p> <p>(1) (略)</p> <p>(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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備</li> <li>・ 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</li> </ul> <p>【観点】</p> <p>3 (略)</p> <p>4 介護休業制度について、適切に実施しているか。</p> <p>【関係法令等】</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 育児・介護休業法第11条～第16条、第16条の5～7、第16条の9、第18条、第20条、第22条、第23条</p> <p>(3) 育児・介護休業法施行規則第24条</p> <p>(4) 雇均発0120第1号</p> <p>【評価・指導事項】</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>(1) 介護休業制度について、適切に実施していない。</p> <p>【評価区分】</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>	<p>【基本的考え方】</p> <p>2 介護休業</p> <p>(略)</p> <p>(新設)</p> <p>【観点】</p> <p>5 (略)</p> <p>6 介護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。</p> <p>【関係法令等】</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 育児・介護休業法施行規則第11条～第16条、第18条、第20条、第23条</p> <p>(3) 雇児発0802第3号</p> <p>(1) 育児・介護休業法第21条の2</p> <p>【評価・指導事項】</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>(3) (略)</p> <p>(1) 職員に周知していない。又は不十分である。</p> <p>【評価区分】</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>	育児・介護休業法改正による追加

改正基準 の該当 ページ	該当箇所	改正内容		改正理由
		新	旧	
11	3 組織管理 (4) 育児休業規程等	<p>【基本的考え方】</p> <p>3 労働時間の制限等</p> <p>(1) 勤務時間の短縮等の措置</p> <p>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。</p> <p>なお、労使協定により適用除外とした場合のうち、労働時間の短縮措置を講じることが困難な業務に従事する労働者については、以下のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業の制度に準ずる措置</li> <li>・在宅勤務等の措置</li> <li>・フレックスタイム制</li> <li>・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ</li> <li>・保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与</li> </ul> <p>② (略)</p> <p>(2) 所定外労働の制限</p> <p><u>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。</u></p> <p>(3) 時間外労働の制限 (略)</p> <p>(4) 深夜労働の制限 (略)</p> <p>【観点】</p> <p><u>5 勤務時間の短縮等の措置を適切に講じているか。</u></p> <p><u>6 所定外労働の制限について、適切に実施しているか。</u></p> <p><u>7 (略)</u></p> <p><u>8 (略)</u></p> <p>【関係法令等】</p> <p>(1) 育児・介護休業法第16条の8～第20条の2、第23条</p>	<p>【基本的考え方】</p> <p>3 労働時間の制限等</p> <p>(1) 勤務時間の短縮等の措置</p> <p>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。</p> <p>なお、労使協定により適用除外とした場合のうち、労働時間の短縮措置を講じることが困難な業務に従事する労働者については、以下のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業の制度に準ずる措置 <u>(育児休業3歳までの延長)</u></li> <li>・フレックスタイム制</li> <li>・始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ</li> <li>・託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与</li> </ul> <p>② (略)</p> <p>(追記)</p> <p>(2) 時間外労働の制限 (略)</p> <p>(3) 深夜労働の制限 (略)</p> <p>【観点】</p> <p><u>1 育児・介護休業及び勤務時間の短縮等の措置を適切に講じているか。</u></p> <p><u>2 (略)</u></p> <p><u>3 (略)</u></p> <p>【関係法令等】</p> <p>(1) 育児・介護休業法第16条の8～第20条の2、第23条～24条</p>	育児・介護休業法改正による修正等

改正基準 の該当 ページ	該当箇所	改正内容		改正理由
		新	旧	
		<p>【評価・指導事項】</p> <p>(1) 勤務時間の短縮等の措置を適切に講じていない。</p> <p>(1) 所定外労働の制限について、適切に実施していない。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>【評価区分】</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>	<p>【評価・指導事項】</p> <p>(1) 育児・介護休業及び勤務時間の短縮等の措置を講じていない。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>【評価区分】</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>	
12	3 組織管理 (4) 育児休業規程等	<p>【基本的考え方】</p> <p>4 子の看護等休暇 小学校3年生修了までの子を養育する労働者は、事業主に申し出るにより、1年度に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）、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、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に、休暇を取得できる（時間単位で取得可）。</p> <p>【観点】</p> <p>9 子の看護等休暇制度について、適切に実施しているか。</p> <p>【評価・指導事項】</p> <p>(1) 子の看護等休暇制度について、適切に実施していない。</p>	<p>【基本的考え方】</p> <p>4 子の看護休暇 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出るにより、1年度に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇を取得できる（時間単位で取得可）。</p> <p>【観点】</p> <p>4 子の看護休暇制度について、適切に実施しているか。</p> <p>【評価・指導事項】</p> <p>(1) 子の看護休暇制度について、適切に実施していない。</p>	育児・介護休業法改正による修正
12	3 組織管理 (6) 労使協定等	<p>【基本的考え方】</p> <p>7 口座振込等 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。</p> <p>【観点】</p> <p>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。</p>	<p>【基本的考え方】</p> <p>7 口座振込 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る。</p> <p>【観点】</p> <p>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。</p>	関係法令等精査

改正基準 の該当 ページ	該当箇所	改正内容		改正理由
		新	旧	
13	4 職員の状況 (2) 保育従事職員等	<p>【基本的考え方】</p> <p>1 (1)～(7) (略)</p> <p>(8) 指定児童発達支援事業所が併設されている場合に、インクルーシブ保育を実施する場合は、「<u>認証保育所におけるインクルーシブ保育に関する取扱いについて</u>」(令和7年3月28日6福祉子保第5535号)に定めるところにより、各事業の必要職員を確保すること。</p> <p>【関係法令等】</p> <p>(1) 実施要綱2(2)、7(1)、(4)</p> <p>(2) (略)</p>	<p>【基本的考え方】</p> <p>1 (1)～(7) (略)</p> <p>【関係法令等】</p> <p>(1) 実施要綱2(2)、7(1)</p> <p>(2) (略)</p>	実施要綱改正による追加
16	6 建物設備等の管理 (1) 建物設備の状況	<p>【基本的考え方】</p> <p>3 面積基準</p> <p>(1) 乳児室又はほふく室</p> <p>〔A型〕0歳児及び1歳児1人当たり3.3㎡(内法面積)以上ただし、年度途中で定員(総入所定員をさす。)を超えて入所させる場合の面積は、2歳未満児について当該年度に限り1人につき2.5㎡とする。</p> <p>〔B型〕0歳児及び1歳児1人当たり2.5㎡(内法面積)以上</p> <p>(2) 保育室又は遊戯室</p> <p>2歳以上児1人当たり1.98㎡(内法面積)以上</p> <p><u>指定児童発達支援事業所が併設されている場合に、インクルーシブ保育を実施する場合は、「認証保育所におけるインクルーシブ保育に関する取扱いについて」(令和7年3月28日6福祉子保第5535号)に定めるところにより、各事業の必要面積を確保すること。</u></p> <p>学齢児の受入れについて届出をしている場合は、専用の区画を設置することを原則とし、やむを得ず未就学児と同室を共用する場合は、未就学児の区分については上記の面積基準を満たすこと。また、未就学児が容易に立ち入れないように明確に区分すること。区分のために衝立等を使用する場合は、衝立等を固定する等して、転倒等の事故防止に十分配慮し、安全性を確保すること。また、学齢児の活動に伴う音(声を含む)などにより未就学児の保育に支障がないよう留意すること。</p>	<p>【基本的考え方】</p> <p>3 面積基準</p> <p>(1) 乳児室又はほふく室</p> <p>〔A型〕0歳児及び1歳児1人当たり3.3㎡(内法面積)以上ただし、年度途中で定員(総入所定員をさす。)を超えて入所させる場合の面積は、2歳未満児について当該年度に限り1人につき2.5㎡とする。</p> <p>〔B型〕0歳児及び1歳児1人当たり2.5㎡(内法面積)以上</p> <p>(2) 保育室又は遊戯室</p> <p>2歳以上児1人当たり1.98㎡(内法面積)以上</p> <p>ただし、学齢児の受入れについて届出をしている場合は、専用の区画を設置することを原則とし、やむを得ず未就学児と同室を共用する場合は、未就学児の区分については上記の面積基準を満たすこと。また、未就学児が容易に立ち入れないように明確に区分すること。区分のために衝立等を使用する場合は、衝立等を固定する等して、転倒等の事故防止に十分配慮し、安全性を確保すること。また、学齢児の活動に伴う音(声を含む)などにより未就学児の保育に支障がないよう留意すること。</p>	実施要綱改正による追加

改正基準 の該当 ページ	該当箇所	改正内容		改正理由
		新	旧	
20	7 災害対策等の状況 (7) 自動車を運行する場合の所在の確認	<p>【基本的考え方】 児童の送迎を目的とした自動車（運転者席及びこれと並列の座席並びにこれらにより一つ後方に備えられた前向きの座席以外を有しないその他利用の様態を勘案してこれと同程度に児童の見落としのおそれが少ないと認められるものを除く）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見落としを防止する装置を備え、これを用いて児童降車時に所在の確認を行わなければならない。</p> <p>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）</p>	<p>【基本的考え方】 児童の送迎を目的とした自動車（運転者席及びこれと並列の座席並びにこれらにより一つ後方に備えられた前向きの座席以外を有しないその他利用の様態を勘案してこれと同程度に児童の見落としのおそれが少ないと認められるものを除く）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見落としを防止する装置を備え、これを用いて児童降車時に所在の確認を行わなければならない。</p> <p>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）</p> <p>※安全装置設置の経過措置期間は令和6年3月31日まで （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） 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。 （令和5年2月28日東京都事務連絡「認証保育所における安全計画の策定に関する留意項等について」）</p>	経過措置終了による削除

令和7年8月 東京都認証保育所指導監督基準の主な改正内容（保育内容）

改正基準の 該当ページ	該当箇所	改正内容		改正理由
		新	旧	
凡例	No. 22	<p>【関係法令及び通知等】 令和7年3月21日こ成安第44号、6教参学第51号「教育・保育施設等における事故の報告等について」</p> <p>【略称】 こ成安第44号通知</p>	<p>【関係法令及び通知等】 令和6年3月22日こ成安第36号、5教参学第39号「教育・保育施設等における事故の報告等について」</p> <p>【略称】 こ成安第36号通知</p>	通知廃止・発出による修正
凡例	No. 23	<p>【関係法令及び通知等】 令和7年3月31日6福祉子保第5649号通知「教育・保育施設等における事故発生時等の対応について」</p> <p>【略称】 6福祉子保第5649号通知</p>	<p>【関係法令及び通知等】 令和6年3月28日5福祉子保第4008号通知「教育・保育施設等における事故発生時等の対応について」</p> <p>【略称】 5福祉子保第4008号通知</p>	通知廃止・発出による修正
25	1 保育の状況 (4) 保育内容の状況 エ 記録の状況	<p>【基本的考え方】 2 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）の記録であり、保育の進め方を正しく把握し、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>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> 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。</p> <p>【観点】 2 保育日誌の記録内容は十分か。</p>	<p>【基本的考え方】 2 保育日誌は、保育の状況（全体的な計画・指導計画に基づく保育集団の状況）の記録であり、保育の進め方を正しく把握し、<u>保育士の反省の材料として次の保育の手がかりとする重要な記録簿である。</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。</p> <p>【観点】 2 保育日誌の記録内容は十分か。 <u>0、1歳児は個人別記録も作成しているか。</u></p>	所要の修正

令和7年8月 東京都認証保育所指導監督基準の主な改正内容（保育内容）

改正基準の 該当ページ	該当箇所	改正内容		改正理由
		新	旧	
30	2 食事の提供の状況 (8) 外部搬入方式	<p>【基本的考え方】 認証保育所における食事の提供については、自園調理によることを原則とするが、運搬手段等について衛生上適切な措置がなされているほか、次に掲げる要件を満たす場合に限り、3歳以上児に対する食事の提供について、外部搬入方式（当該認証保育所外で調理し搬入する方法をいう。）により行うことができる。</p> <p>(1) 子供に対し食事を提供する責任を有する当該認証保育所の管理者が、衛生面、栄養面等業務上必要な注意を果たし得るような体制及び調理業務を受託する者との契約内容が確保されていること。 (2) 当該認証保育所又は他の施設、保健所、特別区若しくは市町村等の栄養士又は管理栄養士から、献立等について、栄養の観点からの指導が受けられる体制にある等の栄養士又は管理栄養士による必要な配慮が行われること。 (3) 調理業務を受託する者については、当該認証保育所における給食の趣旨を十分に認識し、衛生面、栄養面等調理を適切に遂行できる能力を有する者とする事。 (4) 調理業務を受託する者については、子供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、必要な栄養素量の確保等子供の食事の内容、回数及び時機に適切に応じることができること。 (5) 認証保育所は、食を通じた子供の健全育成を図る観点から、子供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。</p>	<p>【基本的考え方】 認証保育所における食事の提供については、自園調理によることを原則とするが、運搬手段等について衛生上適切な措置がなされているほか、次に掲げる要件を満たす場合に限り、3歳以上児に対する食事の提供について、外部搬入方式（当該認証保育所外で調理し搬入する方法をいう。）により行うことができる。</p> <p>(1) 子供に対し食事を提供する責任を有する当該認証保育所の管理者が、衛生面、栄養面等業務上必要な注意を果たし得るような体制及び調理業務を受託する者との契約内容が確保されていること。 (2) 当該認証保育所又は他の施設、保健所、特別区若しくは市町村等の栄養士から、献立等について、栄養の観点からの指導が受けられる体制にある等の栄養士による必要な配慮が行われること。 (3) 調理業務を受託する者については、当該認証保育所における給食の趣旨を十分に認識し、衛生面、栄養面等調理を適切に遂行できる能力を有する者とする事。 (4) 調理業務を受託する者については、子供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、必要な栄養素量の確保等子供の食事の内容、回数及び時機に適切に応じることができること。 (5) 認証保育所は、食を通じた子供の健全育成を図る観点から、子供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。</p>	要綱改正による修正
33	3 健康・安全の状況 (8) 児童の安全確保	<p>【関係法令等】 (1) 実施要綱16(1)イ (2) <u>こ成安第44号通知</u> (3) <u>6福祉子保第5649号通知</u> (4) こ成保第206号通知別添第7(8) (5) 4福保子保第510号通知</p>	<p>【関係法令等】 (1) 実施要綱16(1)イ (2) <u>こ成安第36号通知</u> (3) <u>5福祉子保第4008号通知</u> (4) こ成保第206号通知別添第7(8) (5) 4福保子保第510号通知</p>	通知廃止・発出による修正
34	3 健康・安全の状況 (8) 児童の安全確保	<p>【基本的考え方】 賠償保険等に参加するなど、保育中の方が一の事故に備えること。</p> <p>【観点】 9 損害賠償保険等に参加しているか。 10 損害賠償保険等の内容が適切か。</p> <p>【評価・指導事項】 (1) 損害賠償保険等に参加していない。 (1) 損害賠償保険等の内容が不適切である。</p>	<p>【基本的考え方】 賠償保険に参加するなど、保育中の方が一の事故に備えること。</p> <p>【観点】 9 損害賠償保険に参加しているか。 10 損害賠償保険の内容が適切か。</p> <p>【評価・指導事項】 (1) 損害賠償保険に参加していない。 (1) 損害賠償保険の内容が不適切である。</p>	所要の修正