

こども性暴力防止法への対応について

目次

- 制度の概要
- 施行日までに学校設置者等が対応する必要がある事項
- 教育職員等・保育士の採用手続フロー
- 犯罪事実確認の手続きフロー
- 防止措置を講じる場合の対応
- その他留意事項
- リンク集

法律の概要

- 教育・保育現場での児童への性暴力を防止するため、事業者
者に防止措置を義務付ける法律
- 2026年（令和8年）12月25日施行

対象事業者

- 認定こども園・保育所・幼稚園・地域型保育事業（学校設置者等）は義務対象
- 認可外保育施設等の民間教育保育等事業者は、申請により認定事業者となった場合義務対象

対象職種

【職種全体が対象となるもの】

園長、副園長、教頭、主幹教諭、保育士、幼稚園教諭、講師、保育補助者、など
(パート、派遣、アルバイト、ボランティアも対象)

【職種の一部が対象となり得るもの】

嘱託医、調理員、送迎バス運転手、事務職員

⇒ **設置者がその実態に応じて、支配性・継続性・閉鎖性の判断基準に基づき、判断・特定する必要がある**

- ※ 支配性…業務上、児童等と接する中でコミュニケーション等を通じて優越的立場に立つ機会が想定されるもの、また児童等と接する機会が継続的にある場合
- 継続性…日常的、定期的、その他継続性をもって児童等に接する機会が想定される業務や、教諭や保育士等のように一般的に継続性をもって児童等に接することが想定される業務
- 閉鎖性…他の職員や保護者等が同席しないなど、第三者の目に触れない状況と接する (SNSやコミュニケーションアプリ等を通じたオンラインでの接触を含む) 機会が生じ得る場合

義務として求められる4つの取組

- ① 安全確保措置…不適切行為の基準化、児童等に対する日常観察や面談・アンケートの実施による早期把握、研修等
- ② 犯罪事実確認…特定性犯罪前科の有無の確認
(日本版DBS)
- ③ 防止措置…特定性犯罪前科が確認された場合や相談等で不適切行為の疑いを把握した場合の対応等の措置
- ④ 情報管理措置…性犯罪歴情報の厳格な管理

犯罪事実確認を行うためのシステム登録

※ 3月13日メール参照

① GビズIDの取得 **～4月末**

- ・学校設置者等（法人等の組織の代表者）がGビズID（プライム）を登録
- ・複数の事業所を運営している場合や、代表者以外の実務担当者が手続を行うことができるように、子アカウントとして、GビズID（メンバー（第一管理者））を設定することが可能
- ・GビズID（プライム）又はGビズID（メンバー（第一管理者））が、次の②までに異動した場合は、変更手続を行う
- ・学校設置者等は、同一法人内の施設・事業所に対して、GビズID（プライム）（必要に応じてGビズID（メンバー（第一管理者））の情報（氏名とメールアドレス）を共有

② 施設・事業所の登録 **4月～6月頃**

- ・堺市から送付する登録様式に取得したGビズIDを含む事業者情報を入力し堺市に提出
⇒ **堺市がとりまとめ、大阪府を経由してこども家庭庁へ送付**
※ **幼稚園（幼稚園型を含む）は、大阪府が直接取りまとめを行う予定**

③ こども家庭庁からの問合せ対応 8月～10月末

④ 権限設定準備 11月～12月上旬

⑤ 権限設定 12月中旬

⑥ 犯罪事実確認の申請 12月25日～

就業規則等の整備

こども家庭庁ガイドライン資料 別紙5の参考例を参照

【整備の内容】

- ・対象業務従事者の範囲
- ・特定性犯罪前科確認（DBS）を行う旨の明記、戸籍情報提出など制度への協力義務
- ・性暴力・不適切行為（不適切行為の範囲を含む）の禁止
- ・性暴力のおそれがある場合の配置転換等の取扱い、懲戒事由（刑罰法規の各規定に違反する行為が認められた場合や秩序を乱した場合等の一般的な刑罰法規違反・企業秩序義務違反、正当な理由なく業務上の指示・命令に従わなかったとき等の一般的な業務命令違反など）、内定取消事由（重要な経歴の詐称）の整備
- ・法の施行前から就業規則を適用する場合の付則

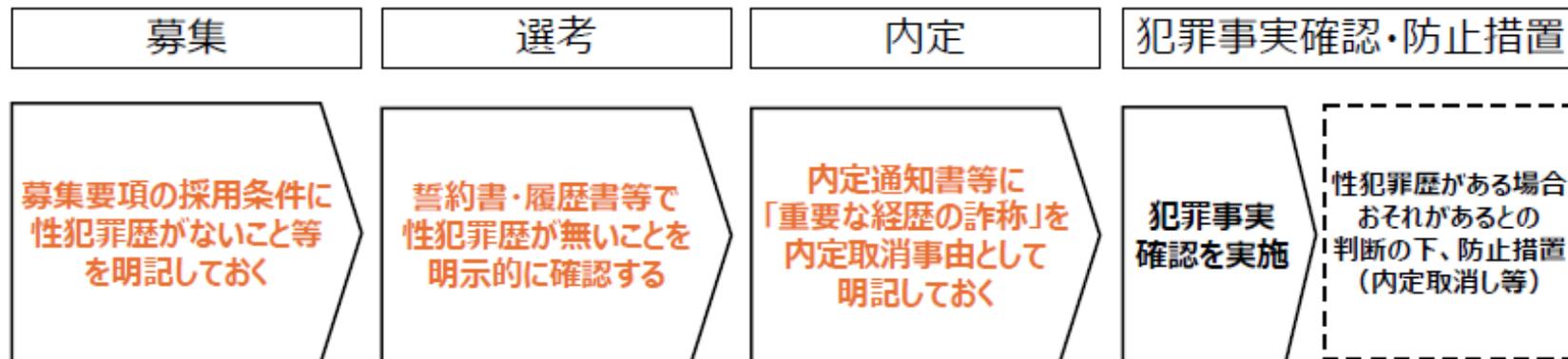
⇒ 雇用管理上の措置の有効性を巡るトラブルを防ぐために重要

採用選考の変更

- ・宣誓書による特定性犯罪歴がないことの確認
 - ・募集要項に「特定性犯罪歴がないこと」を採用条件として記載
 - ・内定通知書に「重要な経歴の詐称」を内定取消自由として記載
 - ・新規採用者は、従事開始前に特定性犯罪前科確認（DBS）を実施
- ⇒ 「重要な経歴の詐称」を理由とする雇用管理上の措置の適法性が確保されるような対応

上記の事項を行った上で、求職者に特定性犯罪前科の有無を事前に確認した結果、本人から特定性犯罪前科がない旨の申告があったものの、実際には特定性犯罪前科があった場合、内定取消事由、懲戒事由等としての「重要な経歴の詐称」に該当するものと考えられる

採用段階ごとに必要な作業のイメージ



※ 雇用契約の始期以降に犯罪事実確認を行う場合も想定されるため、就業規則に試用期間の解約事由・懲戒事由として「重要な経歴の詐称」を定めておくことも重要です。

従事者への制度説明・周知

学校設置者等は、従事者に対して、以下を書面などで周知

- ・施行後、特定性犯罪前科確認の対象になること
- ・戸籍情報の提出が必要となること
- ・特定性犯罪歴が判明した場合は業務従事不可となること

相談体制・不適切行為対策への整備

- ・こどもの相談窓口の設置
- ・面談・アンケートなど「早期把握」のための仕組みづくり
- ・不適切行為基準の明確化
- ・保護者及び子どもへの周知（啓発）
- ・防犯環境整備（必要に応じてカメラ設置など） ※ カメラの設置は任意

⇒ **安全確保措置は 施行日以降も常時求められる義務ですが、準備は施行前に完了させる必要あり**

従事者研修の実施

研修教材はこども家庭庁が作成予定

- ・全従事者に対して性暴力防止・不適切行為理解・相談対応等の研修を計画し実施

DBS（犯罪事実確認）実施の体制構築

- ・確認事務への従事者、DBS申請担当者の決定
 - ・確認対象者の範囲特定（保育教諭・保育士・バス運転手・調理員等）
 - ・情報管理責任者の配置
 - ・申請のための必要書類・手順整備、現職者の確認計画
- ⇒ **施行時に現職者は3年以内に全員確認が必要（認可外は1年以内）一度確認を受けた者は、5年ごとに再確認が必要**

情報管理規程の整備

こども家庭庁ガイドライン資料 別紙8～10の参考例を参照

【注意事項】

- ・犯歴は非常に機微な情報であるため、適切に管理を行う
- ・犯歴情報を扱う者は必要最小限に限定する。
- ・新たに開発するシステム（こまもろうシステム）でのみ犯歴情報を扱う。
（別の記録・保存は極力控える）
- ・犯歴情報を扱う情報端末のセキュリティ環境を整える。
- ・万が一漏えいなどの重大な事態が発生した場合、国（こども家庭庁）に直ちに報告。
（場合によっては、個人情報保護委員会への報告も必要）

【参考例の説明】

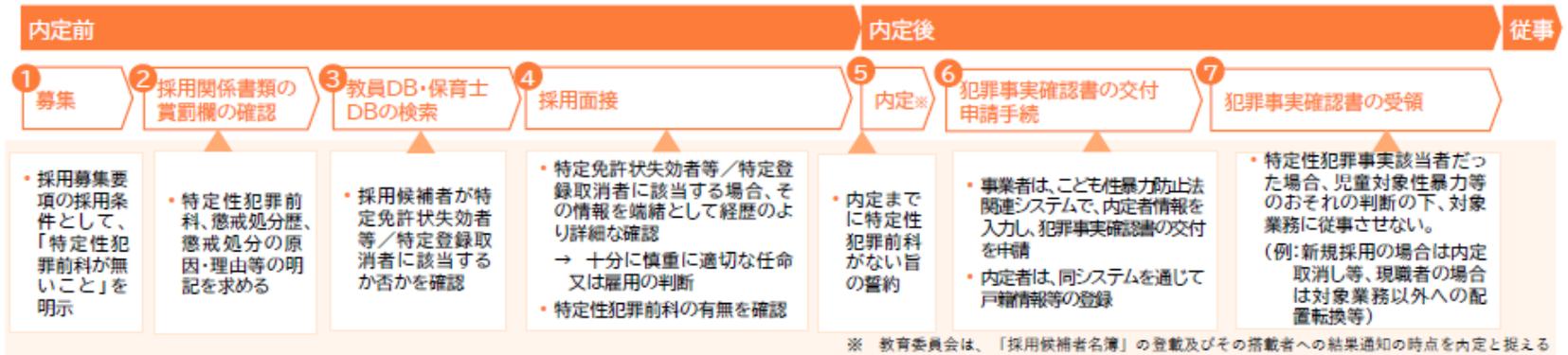
- ・別紙8…責任者（理事長等）が、システム上のみで犯罪事実確認書を確認し、それ以外では記録・保存を行わない場合
⇒ **最も簡易であり、比較的規模の小さい法人や施設を想定**
- ・別紙9…事業者の責任者を含む複数名が、システム上のみで犯罪事実確認書を確認し、それ以外では記録・保存を行わない場合
⇒ **中規模から大規模の法人や施設を想定**
- ・別紙10…事業者の責任者を含む複数名が、犯罪事実確認記録等を通じて、従事者の犯歴情報を確認し、システム以外にも犯罪事実確認記録等の記録・保存等を行う場合
⇒ **詳細版、大規模の法人や法人本部を想定**

教職員等・保育士の採用手続きフロー

教育職員等・保育士の採用手続きフロー

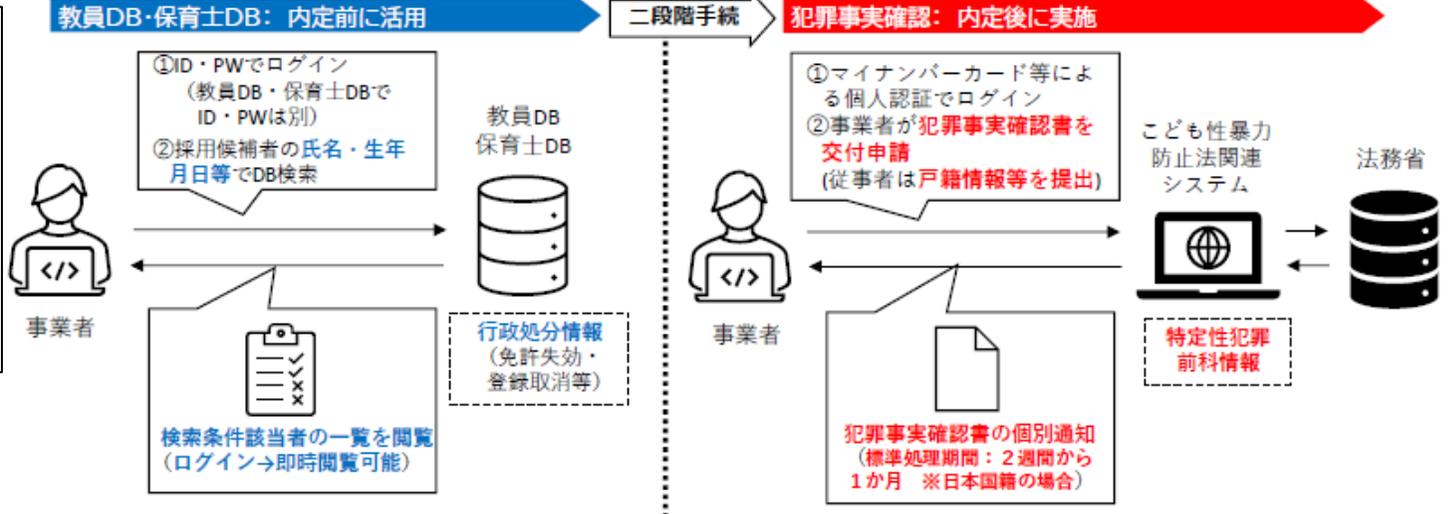
こどもみんなの
こども家庭庁

・ こども性暴力防止法施行後に、同法に定める犯罪事実確認と、教員性暴力等防止法データベース（教員DB）及び保育士特定登録取消者管理システム（保育士DB）を活用した行政処分歴の確認手続は次のとおりとなる。



[教員DB・保育士DB]
⇒採用前に確認

[犯罪事実確認(DBS)]
⇒内定後、従事前
に確認



犯歴「なし」の場合

- ① 事業者から子ども家庭庁に申請
- ② 戸籍情報は、従事者本人が子ども家庭庁に提出
- ③ 子ども家庭庁から法務省に性犯罪前科を照会
- ④ 法務省から子ども家庭庁に回答
- ⑤ 子ども家庭庁から事業者^に犯罪事実確認書を交付

犯歴「あり」の場合

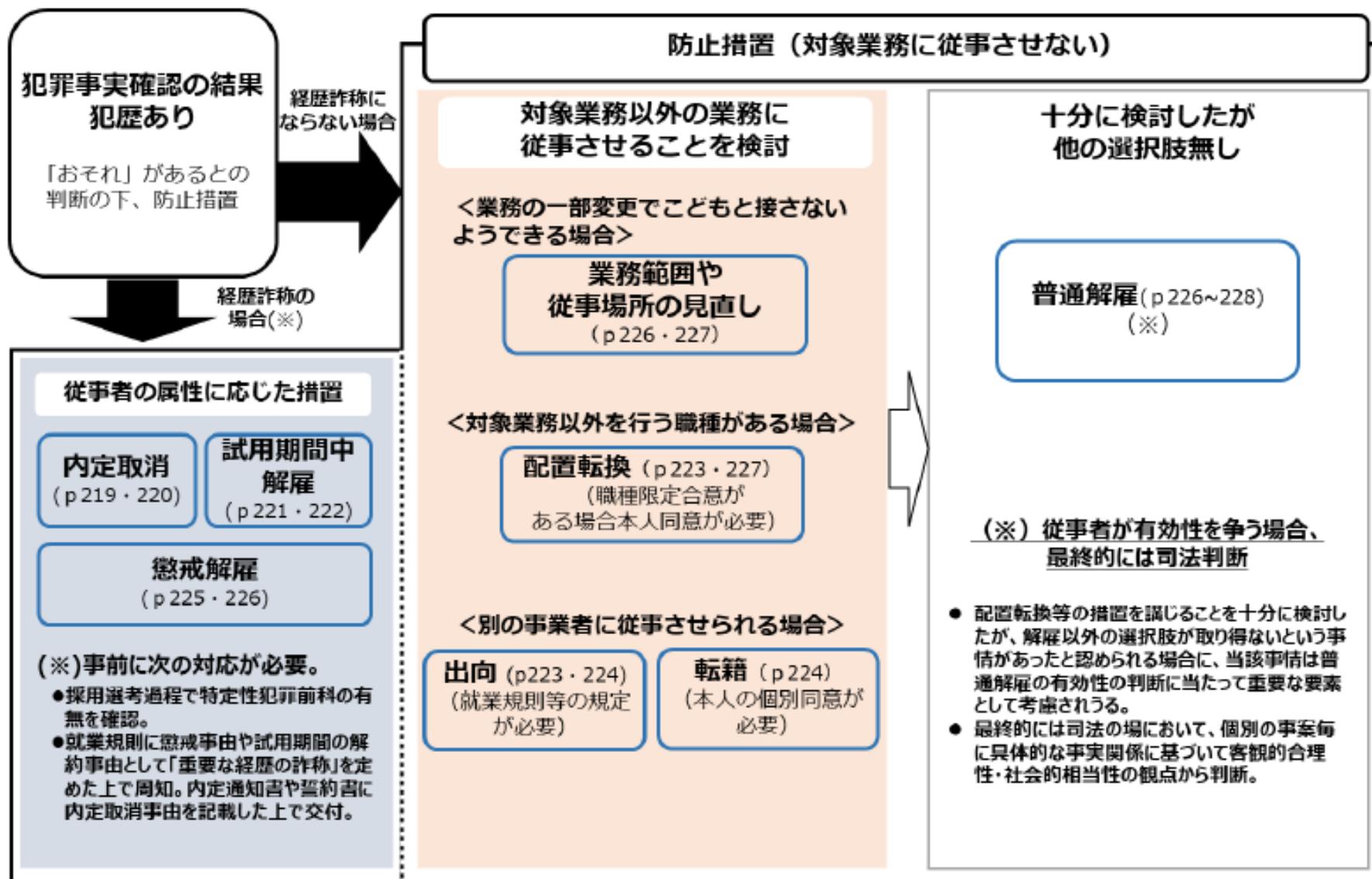
- ① 事業者から子ども家庭庁に申請
- ② 戸籍情報は、従事者本人が子ども家庭庁に提出
- ③ 子ども家庭庁から法務省に性犯罪前科を照会
- ④ 法務省から子ども家庭庁に回答
- ⑤ 子ども家庭庁から**従事者本人に回答内容を事前に通知**。従事者本人は、通知内容の訂正請求が可能。
- ⑥-1 訂正請求期間中に従事者本人が**内定辞退すれば、犯罪事実確認書は交付されない**
- ⑥-2 訂正請求せず2週間が経過すれば、子ども家庭庁から**事業者に犯罪事実確認書を交付**



! 犯歴のある・なしに関わらず、犯罪事実確認に関する情報は厳重に取り扱う必要があります。

※ 対象従事者が派遣労働者等である場合は、派遣元ではなく、派遣先の事業者にて犯罪事実確認を実施します。

防止措置を講じる場合の対応



●上掲の措置を講じるまでに一定期間を要する場合、暫定的な対応として、自宅待機命令による自宅待機等により対象業務に従事させないことが必要。(p228)

いとま特例について

【概要】

- ・やむを得ない事情により、従事開始前までに性犯罪前科の確認（犯罪事実確認）が完了しない場合、従事開始後に確認を行うことを認める特例

【適用される場面】

- ・予見不可能な急な欠員等より、短期間に職員を採用し、業務に従事させる場合や、労働者派遣契約や請負契約等に基づき職員として従事させようとする場合であって、当該契約等の締結等が学校設置者等の責めに帰すことのできない事情により、当初の想定より遅れたとき、など。

⇒ 従事開始から3か月以内（期限である従事開始から3月までに十分余裕をもって申請したが、期限までに交付が受けられない場合は6か月以内）

【必要な措置】

- ・対象従事者へ、いとま特例の対象となること及び講じる措置の内容、違反した場合は処分の対象となることなどを説明すること
- ・必要に応じて、保護者にも特例適用の事実を説明すること
- ・こどもと1対1にさせない（一部例外あり）、管理職による定期的な巡回・声掛け等を行うこと
- ・特例の趣旨や必要な措置、児童対象性暴力等の防止に関する研修を受けさせること

派遣職員に係る犯罪事実確認等について

【犯罪事実確認の手順】

- ①[派遣元] 派遣職員へ制度説明（犯罪事実確認（戸籍等の提出含む）、研修受講等の法が定める措置等）を書面にて行う
- ②[派遣先] 労働者派遣契約等に「犯罪事実確認及び研修受講を行った者を業務に従事させなければならない」旨を規定
- ③[派遣元] 戸籍情報提出の案内・本人への説明を実施する
 - ※ 派遣元から案内や説明を行った上で、派遣先が直接、犯罪事実確認の対象になることの説明、戸籍情報の提出依頼及び研修受講を行うことはできる
- ④[派遣先] 犯罪事実確認（DBS）の申請及び結果の確認
 - ※ 犯罪事実確認の結果そのものを派遣元に伝えることは法12条違反となるため不可

【児童対象性暴力等のおそれがあると認めた場合の防止措置】

- ・派遣先で取り得る範囲内での防止措置（契約で定められた範囲内での業務変更、見通しが良い環境の確保等）
- ・派遣元に対して、可能な範囲で速やかに児童対象性暴力等のおそれがある事実を伝え、労働者派遣契約等に基づき、派遣労働者の変更等の見直しを要請する

※ 労働者派遣契約等に「派遣労働者について、こども性暴力防止法第6条に規定する児童対象性暴力等が行われるおそれがあると派遣先が認めたときは、派遣元に対し派遣先の選択において当該派遣労働者の変更又は当該労働者の従事する業務を変更することができる」旨の規定を盛り込んだ上で、派遣先から派遣元に「おそれがあると認めた」ことのみ伝えつつ交代等を求めることが考えられる。

システム登録関係

GビズID取得依頼通知



権限設定表



犯罪事実確認・防止措置関係

募集要項・求人票参考例



誓約書・内定通知書参考例



就業規則参考例



安全確保措置関係

児童対象性暴力等対処規程
(ひな型)



情報管理措置関係

情報管理規程 (ひな型)

- ① 1名 (※) / システム外の保存なし
- ② 複数名 (※) / システム外の保存なし
- ③ 複数名 (※) / システム外の保存あり

※犯罪事実確認記録等の閲覧を行う者の人数

①



②



③

