

HITOTSUNA GROUP

今やるべき こども性暴力防止法

～子どもの権利・職員・施設を守る対応～



こども性暴力防止法とは？



教育・保育などのこどもに接する場での、
こどもへの性暴力を防ぎ、こどもの心と身体を守るため
2024年6月「こども性暴力防止法」が成立しました。
この法律で定められている取組は、2026年12月25日に
施行されます。

※法律の正式名称は「**学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律**」といいます。



制度の対象について

こどもたちが大人から勉強やスポーツなどを教えてもらう場所、保育などを受ける場所、**そこでこどもに接して働く人たちが「こども性暴力防止法」の対象になります。**

児童発達支援及び放課後等デイサービスは、児童福祉施設に類する事業となるため、**「取組の義務がある」施設に該当している。**

◆こども性暴力防止法では、従事者によるこどもへの「性暴力」の防止に努め、仮に「性暴力」が行われた場合にはこどもを適切に保護することが、すべての教育・保育等の提供事業者（認定を受けていない事業者を含む）の責務とされています。

◆「性暴力」には、犯罪に該当するものだけでなく、**「こどもを不快にさせる性的な言動」なども含まれます。**

取り組みの全体像

防止措置

- ①就業規則の策定
- ②こども性暴力防止規程の策定
- ③内定通知書、誓約書等整備
- ④既存社員向けDBS照会説明
- ⑤採用募集要項の見直し



安全確保措置

- ①服務規律の整備
- ②事業所内の環境整備
- ③保護者への教育・啓発
- ④児童への人権・性教育
- ⑤相談窓口の設置と開示
- ⑥相談受付体制の整備
- ⑦職員に対する研修及び演習
- ⑧定期面談・アンケート
- ⑨発生疑い時の対応フロー

情報管理措置

- ①情報管理規程
- ②情報保護に関する対策



犯罪事実確認

事業者は、こどもと接する業務の従事者について、雇入れや配置転換の際、**過去の性犯罪歴の確認が必要**となります。

確認の対象

犯罪事実確認では、「特定性犯罪」と呼ばれる罪を犯し、

- 1) 拘禁刑の執行が終わってから20年が経過していないもの
- 2) 拘禁刑の執行猶予の判決が確定してから10年が経過していないもの
- 3) 罰金刑の執行が終わってから10年が経過していないもの が確認の対象となります。

「特定性犯罪」の例・・・

不同意性交、不同意わいせつ、盗撮、未成年淫行、児童買春、児童ポルノ所持、痴漢等

犯罪事実確認の対象従事者について

事業者は、こどもと接する業務の従事者について、雇入れや配置転換の際、過去の性犯罪歴の確認が必要となります。

対象となる業務は？

- ☐ 教員、保育士等、**こどもと常に接する職種は一律対象**となります。
- ☐ 事務職員、送迎バスの運転手など、業務内容によって、こどもに継続的に接する可能性がある職種は、現場判断で対象とできるように整理しています。
- ☐ 雇用形態の違い、雇用契約の有無などにかかわらず、短期間の労働者、ボランティアなども対象になります。

犯歴「なし」の場合

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

犯歴「あり」の場合

- ① 事業者からこども家庭庁に申請
- ② 戸籍情報は、従事者本人がこども家庭庁に提出
- ③ こども家庭庁から法務省に性犯罪前科を照会
- ④ 法務省からこども家庭庁に回答
- ⑤ こども家庭庁から**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**
- 2 訂正請求せず 2 週間が経過すれば、こども家庭庁から**事業者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。

犯罪事実確認の期限について

① 新規採用・配置転換：内定・内示等から従事開始まで

＜やむを得ず間に合わない場合の特例（いとま特例）＞

- ・ 急な欠員、人事異動等：従事開始から3か月以内に確認
- ・ 合併、新設、国による確認の遅れ等：従事開始から6か月以内

※ 確認が済むまでは、原則こどもと1対1にさせない等の措置をとる必要があります。

② 義務事業の現職者：法施行から3年以内

③ 認定事業の現職者：認定から1年以内

④ 一度確認を受けた者：5年ごとに再確認が必要

※ 犯罪事実確認にかかる時間

- 日本国籍の場合：2週間～1か月程度
- 外国籍の場合：1か月～2か月程度

こども性暴力防止法が施行される令和8年12月25日以降の内定・内示は①が該当する為、配置前に犯罪事実確認書を受領する必要がある！

いとま特例とは

いとま特例とは、こども性暴力防止法（日本版DBS）において、通常の性犯罪歴確認を待つ時間的余裕（いとま）がない場合に、一定の条件のもとで確認結果を待たずに業務へ従事させることができる特例制度です。

例えば、急な病欠・退職・採用辞退などにより職員を早急に配置する必要がある場合や事業所側に責任のない理由で移動内示が必要になった場合等が該当します。あくまで照会手続は行った上で、結果が判明するまでの間に限り認められる例外的な取扱いです。

また、特例を利用している間は、子どもの安全を最優先に考え、以下のような安全管理措置を講じる必要があります。

- ・研修を受講すると共に子どもと一対一にならないよう配置すること
- ・やむを得ず一対一になる場合は視認性の高い場所であることや遠隔管理をすること
- ・事前に管理者に一対一になる理由、時間、活動内容等を報告し完了報告もすること
- ・照会結果が判明次第、速やかに通常の配置へ移行するか、必要な対応を行う

Check!

不適切な行為の範囲の検討・確定

安全確保措置～未然防止～ 服務規律などの整備・周知

従事者によるこどもへの性暴力を、未然に防止するためには、事業者が、**こどもへの性暴力の範囲**や**発生時の人事措置**などを服務規律などに定め、内外に示すことが有効です。定めがない場合や、日頃から周知されていない場合には、事案が生じた際に、適切な対応ができない可能性があります。

- 「性暴力」や「不適切な行為」の範囲
- これらの行為を行ってはならないこと
- 保護者 こども・これらの行為を行った者に対する厳正な人事措置



就業規則

契約時に保護者に配る資料

性暴力につながる可能性のある 不適切な行為とは

「不適切な行為」とは、その行為そのものは性暴力には該当しないが、**業務上必要な行為**と言えず、**継続・発展することにより性暴力につながる可能性**がある行為です。「不適切な行為」もこどもの尊厳を侵害する可能性があります。また、「不適切な行為」が行われる中で、公私の区別が不明確になったり、こどもとの適切な距離感が失われたりすることにより、性暴力に至るリスクがあります。このため、「不適切な行為」の段階で対処することで、性暴力を未然に防止することが重要です。まずは事業者として不適切な行為について服務規律や就業規則に定めるとともに、従事者だけでなく、こどもや保護者にも「不適切な行為」について周知徹底し、理解を得て業務を行うことが必要です。**性暴力はどこでも起こる可能性があるとの意識を持ち**これらの行為が発生しないように気をつけることが大切です。

「性暴力」 及び 「不適切な行為」 の比較

	性暴力	不適切な行為
例	○不同意性交 ○性的部位への接触 ○わいせつな言動 ○児童買春 ○児童ポルノ撮影・所持 ○のぞき、盗撮等	○こどもとSNS上で私的なやり取りを行う ○私的な端末で、こどもの写真を業務外の目的で撮影する ○こどもと二人きりで私的に会う ○不必要な身体接触（おむつの中に手を入れる） ○特定のこどもばかり理由なく担当しようとする等
対応	「性暴力」の範囲については、サービス規律等に定め、従事者やこども、保護者に周知しましょう。	○現場の従事者とコミュニケーションを図り、<u>過度な委縮につながらないよう事業の実態に即して「不適切な行為」の範囲を定め</u>ましょう ○サービス規律等に定め、従事者に周知徹底しましょう。<u>日々の振り返り</u>などを通じて、「不適切な行為」の共通認識を形成することも重要です。 ○こどもや保護者にも「不適切な行為」について周知徹底し、理解を得て業務を行いましょう。

「不適切な行為」の具体例①

	性暴力
私的なコミュニケーション、	・ こどもと私的な連絡先(SNS アカウント、オンラインゲームのアカウント、メールアドレス等)を交換し、私的なやり取りを行う ・ 休日や放課後に、こどもと二人きりで私的に会う ・ 保護者の承諾がないまま、こどもの自宅で二人きりになる ・ こどもを自宅に招き、二人きりになる ・ 不必要に、こどもを一人で車に乗せて、送迎を行う
撮影	・ 私物のスマートフォンや、ルール外の方法でこどもの写真・動画を撮影・管理する ・ 業務上必要と考えられる範囲外で、こどもの写真や動画の撮影を行う
密室	・ 不必要にこどもと密室で二人きりになろうとする(用務がないのに別室に呼び出すなど) ・ 更衣や宿泊を伴う活動で、不必要にこどもと対象業務従事者が二人きりで更衣室やお風呂などを利用する

「不適切な行為」の具体例②

	性暴力
身体接触	・ こどもに不必要な接触を行う(必要以上に長時間抱きしめる、一般的ではない抱き方になっているなど) ・ 業務上必要でないのにこどもを膝に乗せる、おんぶするなど ※未就学児に対する膝に乗せる、おんぶするといった行為は、業務として行い得るものであることに留意。 ・ 業務上必要でないのにこどもにマッサージをする、こどもにマッサージをさせる、寝かしつけの際に特定のこどもとだけ添い寝をする ・ 視覚障害児の誘導時に必要以上に距離が近い
排せつ介助 など	・ こどもの発達段階や特性から考えて、不必要な入浴および排せつ介助を行おうとする ・ おむつ交換時に、衣服の上から陰部を触ったりつかむように確認したり、おむつの中に手を入れて確認するなど、誤解を受けるような仕方で交換する ・ こどもが一人で排せつ、入浴、着替え等を行いたいとの意思を示している中で、わざわざ介助に入る ・ 特段の必要性がなく特定のこどもだけに排せつ介助を行おうとする

「不適切な行為」の具体例③

	性暴力
更衣	・ 不必要に、更衣室やこどもが更衣中の部屋に入室する ・ 不特定多数の人の目がある中でこどもに更衣をさせる
特別扱い	・ 特定のこどもに高価な金品を与えたり、正当な理由なく声掛けや態度を変えたりする ・ こどもの容姿等を過度にほめる ・ 特定のこどもの保育・介助などを、理由なく担当しようとする
その他	・ こどもの衣服や持ち物を正当な理由なく触ったり、借りたりしようとする ・ 従事者が過度に肌を露出する(性的手なずけにつながる可能性)



外形的に「不適切な行為」を業務として行う必要がある場合は規程に定める

職員もこどもも保護者も「同じ理解」を持つことが大切！

重大な不適切な行為とは

私的なコミュニケーション、面会、送迎など

保護者の意に反することを認識しながらこどもの自宅などで二人きりになる

身体接触

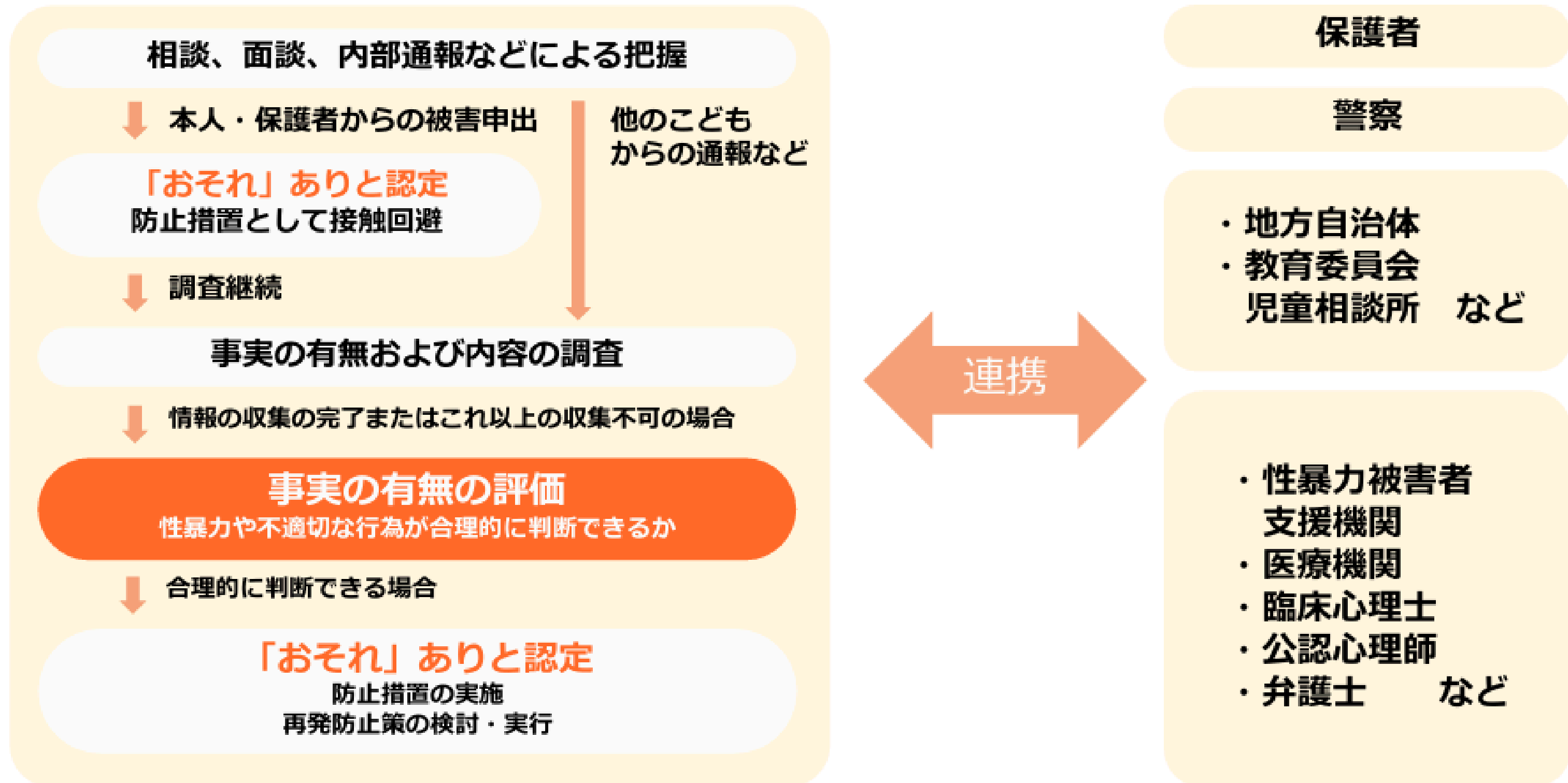
こどもの意に反して必要以上に長時間抱きしめる

執拗にこどもにマッサージをする

状況によっては
児童対象性暴力等にも該当し得る

不適切か否かは、事業者の事業内容、こどもの発達段階や特性、現場の状況によって
変わり得るものであり、これらの行為が、全ての事業者で一律に不適切であると
判断されるものではありません。

「性暴力が行われるおそれ」の判断プロセス



おそれの内容および考え方

「おそれ」の内容	考え方
(ア)特定性犯罪事実該当者であった場合	通常、事業者は、 特定性犯罪事実該当者であったことをもって「おそれ」があると認める。
(イ) 在籍するこどもやその保護者から、児童対象性暴力等の被害の申出があった場合	在籍するこども本人又はその保護者から、特定の対象業務従事者による児童対象性暴力等の被害の申告があった場合には、性暴力の被害が引き続き発生している可能性があることから、「おそれ」があると認める(被害があったことを前提とするものではなく、必要な事実確認ができるまでの 暫定的な対応)。
(ウ) 調査などの結果、児童対象性暴力等が行われたと合理的に判断される場合	児童対象性暴力等が行われたと合理的に判断される場合は、被害にあったこどもへの更なる性暴力等や、他のこどもへの被害拡大が生じ得ること から、「おそれ」があると認める。
(エ) 調査などの結果、児童対象性暴力等には該当しないが不適切な行為が行われたと合理的に判断される場合	不適切な行為は、当該行為そのものは性暴力等には該当しないが、継続・発展することにより性暴力等につながり得る行為であるため、不適切な行為が行われたと合理的に判断される場合は、「おそれ」があると認める。

Check!

就業規則等の見直し

労働法制上の観点から事業者があらかじめ 行うべきと考えられる事項①

- 各施設・事業における対象業務従事者の範囲
- 内定取消事由や試用期間に係る解約事由として、「重要な経歴の詐称」を定めること
- 就業規則において、懲戒事由として次の内容を定めること
 - ・重要な経歴の詐称
 - ・「刑罰法規の各規定に違反する行為が認められた場合」、「企業秩序を乱した場合」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
 - ・「こども性暴力防止法上の「児童対象性暴力等」に該当する行為を行ったとき」、「児童対象性暴力等につながる不適切な行為を行ったとき」

労働法制上の観点から事業者があらかじめ 行うべきと考えられる事項②

- 就業規則及びその他服務規律等を定めた文書において、次の内容を定めること
 - ・「児童対象性暴力等」及び「児童対象性暴力等につながる不適切な行為」の範囲
 - ・教育や保育を提供する場においてこれらの行為を行ってはならないこと
 - ・これらの行為を行ったり、それを理由として刑罰を科されたりした場合は、速やかに報告すること
- 採用募集要項の採用条件や内定前（履歴書提出時）の誓約書の誓約事項として、特定性犯罪前科がないことを明示すること

事業者が求職者・現職者等に対し予め 伝達を行っておくべき事項①

- 制度の趣旨・目的、各施設・事業における対象業務従事者の範囲、
個人情報管理は徹底されること
- 施行時・認定時又は採用内定後等に、**犯罪事実確認の対象となること
及び申請従事者から国に対して戸籍等の提出を行う必要があること**
- 犯罪事実確認の結果、特定性犯罪事実該当者であることが確認された
場合又は戸籍等の提出が行われず、**法定の期限までに犯罪事実確認書の
交付が行われない場合には、対象業務に従事させることができないこと**
- 内定取消し事由や試用期間に係る解約事由として、「重要な経歴の
詐称」を定めていること**

事業者が求職者・現職者等に対し予め 伝達を行っておくべき事項②

- 就業規則に定める重要な経歴の詐称・刑罰法規違反・企業秩序義務違反・業務命令違反等の懲戒事由に該当する場合は、**懲戒処分の対象になり得ること**。特に、「児童対象性暴力等」及び「児童対象性暴力等につながる不適切な行為」はこども性暴力防止法の趣旨や規定に反する行為であり、厳格な懲戒処分の対象になり得ること
- その他、**採用募集要項の採用条件や内定前**（履歴書提出時）**の誓約書、**関連する服務規律等を定めた文書等の内容（※2）

Check!

**採用募集要項等の見直し
採用過程での性犯罪前科の事前確認**

TO DO リスト

誓約書の整備

特定性犯罪事実該当者ではないこと及び採用選考の過程で提出する書類及び申告する内容に虚偽がないことを面接時に成約いただくための書式です。

内定通知書の整備

内定取消事由に、経歴の詐称や、犯罪事実確認に必要な手続等に対応しないこと、犯罪その他社会的な不法行為をした場合などについて明記すること。

求人の見直し

募集内容に、こども性暴力防止法に基づく取り組みを行う施設であることをあらかじめ明示すること。

Check!

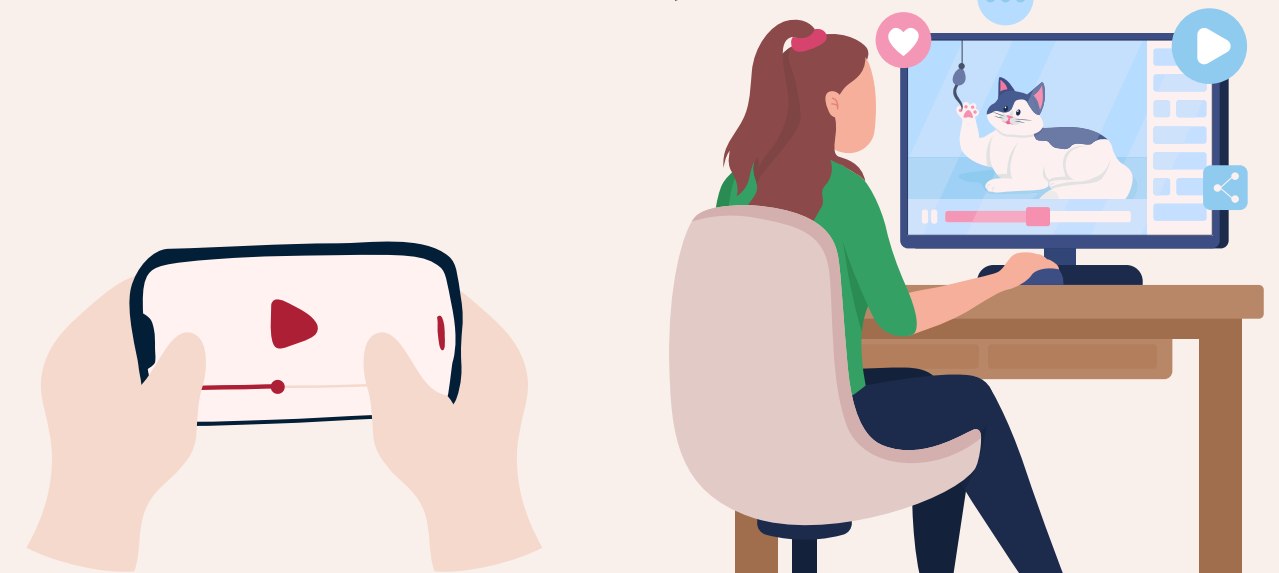
環境整備

安全確保措置～未然防止～

施設・事業所環境の整備

ハード面では、死角を把握した上で、密室状態を回避する設備の導入や、防犯カメラの設置、性暴力の抑止のための掲示をすること。実際、空き教室や更衣室、トイレといった死角となりやすい場所で、こどもへの性暴力が発生しています。ただしプライバシー配慮の為カメラは「問題が生じたときに限り、映像を確認し、何もない場合は映像は見ない」「責任者や管理者のみ操作可能」というルールを設けること。

ソフト面では、巡回を行う・複数の従事者でこどもの見守りを行う。



Check!

従事者に対する研修

安全確保措置～未然防止～

従事者に対する研修

こども性暴力防止法では、対象となる全ての従事者に対し、性暴力防止への関心を高めるとともに、そのために取り組むべきことに関する理解を深めるための研修を受講させることが、事業者には義務付けられています。研修を通じて、従事者が次のようなことについて理解することが重要です。

- ①従事者による性暴力などの防止に関する基礎的事項
- ②性暴力、不適切な行為の範囲
- ③性暴力、不適切な行為の疑いの早期発見
- ④相談、報告などを踏まえた対応
- ⑤被害を受けたこどもの保護・支援
- ⑥犯罪事実確認において従事者に求められる対応
- ⑦防止措置の基礎的事項
- ⑧厳格な情報管理の必要性



研修事項

①従事者による性暴力などの防止に関する基礎的事項

- こどもの権利についての理解（一人の人間として人権を持つこと、成長の過程で特別な保護や配慮が必要なこどもならではの権利があること、こどもの同意があったと主張して児童対象性暴力等を正当化することはこどもの意見を尊重することには決してならないことなど）
- 法の概要（趣旨、対象事業者等）
- こどもに対する性暴力の特性（被害の深刻さ、被害の発見・開示のしづらさ、被害の相談・開示までのプロセスなど）
- 加害者個人に起因する要因（「認知の偏り」、「性的手なずけ（グルーミング）」など）・環境に起因する要因（支配性を有する立場など）

②性暴力、不適切な行為の範囲

- 児童対象性暴力等には、わいせつな言動、盗撮などが含まれること
- 児童対象性暴力等につながり得る「不適切な行為」は、各事業者においてルールを設定し、関係者で認識を共有することが重要であること

③性暴力、不適切な行為の疑いの早期発見

- 日常観察および面談・アンケートの留意点

研修事項

④相談、報告などを踏まえた対応	・被害などの相談を受けた際の心構え ・対応の留意点（寄り添い、二次被害・記憶の汚染の防止など） ・対象業務従事者が行う具体的な対応の流れ（疑い段階から重く受け止めて、ルールに則って速やかに報告することなど） ・対象事業者が行う具体的な対応の流れ（事実確認からおそれの判断・対応の決定まで）
⑤被害を受けたこどもの保護・支援	・被害を受けたこども・保護者への真摯な対応 ・見守り・寄り添いなどの例
⑥犯罪事実確認において従事者に求められる対応	・犯罪事実確認の手続の全体像 ・対象業務従事者に求められる対応
⑦防止措置の基礎的事項	・おそれがあると認められる場合 ・防止措置の内容
⑧厳格な情報管理の必要性	・対象事業者に課せられる情報管理措置の内容（性犯罪歴に関する適切な情報の取扱いなど）

研修の実施方法

- 「自分ごと」として行動できるよう、意識を醸成・定着させる
- 事業者のルールの更新を踏まえて知識をアップデートする
- 死角の場所や、「不適切な行為」の判断に迷う事例について、ミーティングなどで振り返る

研修は座学と演習を組み合わせで行うこと！

従事者が理解しておくべき標準的な内容を網羅した「標準動画」を活用すること！

研修は、1回限りとするのではなく、定期的な受講を促したり

日常的な取組の中に組み込んだりしましょう。

その中で、次のようなことを行うことが重要です。

演習とは

演習については、次に掲げる事項を満たすものとします。

目標	こどもに接する具体的場面での適切な対応が、理解・イメージできるようになること。
方法	加害者が陥りやすい「認知の偏り」と呼ばれる一方的な思い込みをシミュレートする、性暴力や不適切な行為の疑いなどが生じた際に実際取るべき行動をシミュレートするなど、「自分ごと」として、受講者1人1人が実践的に考える機会を設けること。
内容	次の①および②の内容を必ず含むこと。 ① 不適切な行為の具体的な内容を理解させるものであること。 ② 性暴力や不適切な行為の疑いが生じた際に取るべき行動（こども・保護者から相談を受けた時、他の従事者から相談を受けた時）をシミュレートすること。 【例】現場で適切か否かの判断が難しい「身体接触」の方法について、現場の従事者が悩みや認識を共有しながら、従事者からこどもへの性暴力が生じる可能性があるという前提に基づいた適切な対応や支援の在り方を、個別具体的に考えていくなど。

研修の全体像①

標準研修

こども性暴力防止法第8条等に基づき実施する研修。

従事者がこどもと接する業務に従事するに当たり、理解しておくことが望ましい標準的な内容を網羅できるよう、こども家庭庁が作成した研修動画「**標準動画**」を用いて研修を行うこと。

(内容を網羅してあれば独自実施でも構わない)

いとま特例の主旨に関する研修

ガイドラインでは、いとま特例が適用される従事者に、いとま特例の趣旨や必要な措置、性暴力の防止に関する研修を受講させることが必要であると定められています。

従事者向け標準動画「**犯罪事実確認**」、「**こども性暴力防止法の概要**」・「**性暴力の防止に関する基礎**」を参照すること。

研修の全体像②

初回かつ比較的軽微な不適切な行為をしたものが受ける研修

調査などの結果、不適切な行為が行われたと合理的に判断された場合であって、それが初回かつ比較的軽微なものである場合は、こども性暴力防止法に基づく防止措置として、そのような行為を繰り返さないように指導や研修受講命令を行い、注意深くその後の経過観察を行う等、段階的な対応を行うことも考えられるとされています。

このような場合に防止措置として行われる研修では、標準動画「性暴力発生防止に関する基礎」を参照し、特にこのうち「**性暴力**」と「**不適切な行為**」を学ぶことで、不適切な行為が、こどもの尊厳を傷つける可能性があることや、継続・発展する中で性暴力に至るリスクのある行為であることを学ぶとともに、不適切な行為の考え方やその範囲について重点的に理解を深めてください。また、研修のみならず一人ひとりが「自分ごと」として実践的に振り返ってください。

研修の全体像③

犯罪事実確認記録などを取り扱う者などが受ける研修（人的情報管理措置）

人的情報管理措置としての研修では、犯罪事実確認記録等の取扱いに細心の注意が必要な情報を扱う者については、こども性暴力防止法の解説動画「情報管理措置」を活用し、理解を深めてください。それ以外の従事者（犯罪事実確認記録等を取り扱わない者を含む。）に対しては、標準動画のうち、従事者向け「情報管理措置」を活用し、必要な知識を提供してください。



Check!

相談体制整備

安全確保措置～未然防止～

教育・啓発（対こども、保護者）

こどもは性暴力被害を認識できない場合があります。また、大人との信頼関係を壊したくないという思いを持つこともあります。このため、声が上げられず、加害が行われやすくなったり、被害が見逃されたりしていると考えられます。こどもへの性暴力を防止するためには、加害を防止することが何よりも重要ですが、こども自身が、「こどもの権利」や「性に関するルール」を知ること 중요합니다。

1. こどもの権利（こどもの権利条約の4つの原則）

自分のことは自分で決めていいこと、自分の意見を言ってもいいこと、いいことを伝えることで、危険な状況になったときに自分が嫌な時は嫌だと言って「嫌」という感覚を持つことや、それを表明することができるようになると考えられます。

2. 性に関するルール

性に関するルールを教えるとき

- 「プライベートゾーン（水着で隠れる身体部分と口。自分だけの大切な場所）」を他の人に見せたり触らせたりしないこと
- 他の人のプライベートゾーンを見たり触ったりしてはいけないこと
- プライベートゾーン以外であっても、人の身体に触るときには境界線を大切にすること
- それぞれの性の違いを認識し、互いの考えや気持ちを尊重すること
- 性的な言動で他の人を不愉快にしてはいけないこと
- 相手を従わせたり、嫌がることをしたりしないこと
- 人と人との間には安心・安全な距離があり、その境目を「境界線」と呼ぶこと
- 自分と人の境界線を大切にすることは、みんなが安心・安全に暮らすために必要なこと

【参考教材】 口など、相手の大切なところを触らないこどもへの教育・啓発を行う際には
文部科学省が学校教育で推進している「生命（いのち）の安全教育」の教材なども活用ください。
文部科学省「生命（いのち）の安全教育」 https://www.mext.go.jp/a_menu/danjo/anzen/index2.html

保護者への啓発①

1. 保護者への教育・啓発

保護者に対しても、こども性暴力防止法の仕組みや、これに基づく事業者の取組について周知しましょう。保護者が、性暴力に関する正しい知識やこどもの権利、こどもから被害を打ち明けられた場合の適切な対応などについて、本解説動画を紹介し、ともに学ぶ機会を持つことなども有効です。

2. 保護者への周知

各事業者の相談窓口や、相談を受けた際の内部報告・対応に関するルール、不適切な行為の範囲など、事業者ごとに定める事項について、保護者に周知しましょう。保護者に対し、従事者の性犯罪歴に関する情報や、被害にあったこどもの情報などについて、うわさを立てたり広めたりしないよう、丁寧に周知し、協力を呼び掛けることも重要です。

保護者への啓発②

3. 性暴力事案が起こった場合

性暴力事案が起こった場合、被害を受けた疑いのあるこどもの保護者でなくとも、多くの保護者が不安になります。このため、できるだけ早期に、事実関係を整理して説明会を行うなど、保護者の不安を和らげるよう努めることは重要です。しかし、調査中に、その時点で被害を受けた疑いのあるこどもの保護者以外の保護者が、不安から、事業者に過度に説明を求めてしまう場合もあります。このような行動は、対応の遅れや混乱、被害にあったこどもや保護者の二次被害にもつながる可能性があります。このため、調査の終了後になったとしても、可能な範囲で、保護者への説明を行うことを、あらかじめ周知しておくことが考えられます。

Check!

情報管理規程の作成 規程に沿った情報管理体制の整備

こども性暴力防止法により、事業者は従事者の性犯罪歴という、取扱いに細心の注意が必要な情報を扱うことになります。こうした情報の漏えいなどが発生すれば、深刻な人権侵害につながる可能性があります。このため、情報管理は決して軽視してはならず、厳格に行うことが求められます。こども性暴力防止法で事業者の皆さんに求められる情報管理措置について学びましょう

性犯罪歴に関する情報の適正な管理について

事業者は、犯罪事実確認に関する情報を適正に管理するための取組（情報管理措置）を実施する必要があります。

1. 性犯罪歴の記録の取扱いには細心の注意が求められること
2. 性犯罪歴の記録を取り扱う人は必要最小限とすること
3. 原則として取得した犯罪事実確認書の情報は記録に残さず、こまもろうシステム上の閲覧にとどめるべきこと
4. 適切な情報管理のためには、平時からの情報管理体制の構築や情報管理規程の整備が必要であり、漏えい時には直ちにこども家庭庁への報告が求められること
5. 不適切な情報の取扱いがあった場合には、罰則の対象となる可能性や民事上の損害賠償を求められる可能性があること
6. 制度に関わる一人ひとりが正しく情報を扱い、仮に漏えいなどのおそれがあった場合には被害の拡大を防ぐために適切な行動をとること

情報漏洩によるリスク

- 職場内での人間関係が損なわれる
- 性犯罪歴に関する情報が拡散されその従事者が過剰な批判にさらされる
- 事実とは異なる噂話が流布され、地域の人から差別を受けたり、再就職に影響したりなど、業務や社会生活に支障が出る

深刻な人権侵害につながる可能性があります。

性犯罪歴がない旨の情報であっても情報管理の対象となることに注意が必要です。

性犯罪歴のある従事者から人事面談などを通じて聴き取った情報は
確認書と同じように厳格な取扱いが求められます。

情報管理措置の全体像

こども性暴力防止法において情報管理の対象となる「性犯罪歴の記録」とは、次のものを指しています。

◆求められる4つの対応

①性犯罪歴の記録（※1）
を、適正に管理すること

②目的外利用や、第三者
に提供することの禁止

③性犯罪歴の記録が漏え
いした場合に、こども家
庭庁に報告すること

④性犯罪歴の記録を適切
に廃棄・消去すること

性犯罪歴というセンシティブな情報を扱うため記録の管理に厳重に注意する！

情報管理規程に関する事項まとめ

□ 情報管理規程の作成（7つの基本原則を含む）

1. 性犯罪歴の記録は必要最小限の人数で取り扱うこと
2. 犯罪事実確認書の内容の記録・保存を極力避けること
3. やむを得ず記録・保存する場合には、リスクに応じた情報管理措置を行うこと
4. 情報機器の種類、ネットワークの状況などに応じた情報管理措置を講じること
5. 性犯罪歴の記録の取扱いの手順に沿って必要な対応を行うこと
6. 組織の長自ら情報管理の重要性を理解し、組織として定期的に点検・改善を実施すること
7. 情報管理規程を遵守すること

□ 規程内容を理解し適切に運用する

- | | |
|------------|------------|
| ①組織的情報管理措置 | ②物理的情報管理措置 |
| ③人的情報管理措置 | ④技術的情報管理措置 |

漏えいなどへの対応

事業者は、性犯罪歴の記録の漏えいや第三者提供などが発生した場合には、その旨をこまもろうシステムでこども家庭庁に報告しなければなりません。また、本人にも通知が必要です。

具体的なケースとして、次のような場合が挙げられます。

①性犯罪歴の記録の漏えいなど(※1)やそのおそれなどがある場合

漏えい：性犯罪歴の記録が外部に流出する

滅失：性犯罪歴の記録が意図せず消去される、記録そのものを紛失する

毀損：性犯罪歴の記録の内容が意図しない形で反映される、閲覧などが不可能な状態となる

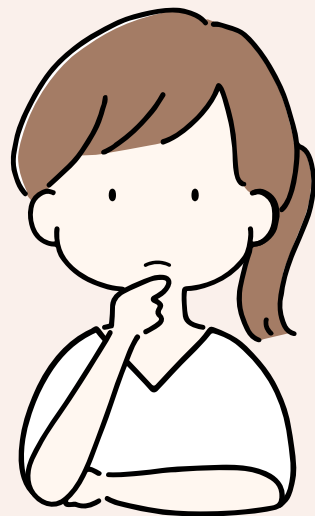
②性犯罪歴の記録の第三者への提供やそのおそれがある場合

性犯罪歴の記録は、法律に定める限られた目的以外で第三者に提供することは禁じられている

③性犯罪歴のある従事者から聴き取った情報の漏えいやそのおそれがある場合

これらの事態を把握した際は、原則3～5日以内に報告をお願いします。

ケーススタディ①

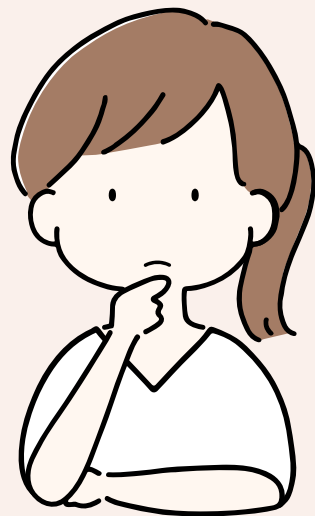


**全ての従事者について犯罪事実確認が終わっているか知りたい。
確認の結果、性犯罪歴のあった人はいたのか？
と、保護者の方に聞かれたら、どう答えれば良い？**

ヒント

- ①対象業務の従事者全体の確認が完了していることについては開示が推奨されています（ただし、事業者単位で開示することが望ましい。）
- ②特定性犯罪歴の有無については、犯歴がある場合はもちろん、たとえ犯歴がない場合であっても個人の犯罪事実確認の結果を外部に提供してはいけません。
- ③「すべての従事者について終わっているか」の問いに対しては回答することが推奨されますが、「犯罪歴のあった人がいたか」の問いに対しては、いかなる場合でも回答できません。
- ④事業者と直接的な関係にない外部の者からの照会に対しては、事務負担、風評等への影響を踏まえ、開示を控える判断も許容され得ます。

ケーススタディ②



職場の懇親会があり居酒屋で飲んでいるときに、先日のA先生の異動が話題に上がりました。「**犯罪事実確認の結果、性犯罪歴があったのではないかと噂になっている。**」と言われたらどうしますか？

ヒント

- ①性犯罪歴の記録（犯罪事実確認記録等）を取り扱う者は、たとえ事情を知っていても、いかなる場合もその内容について絶対に話したり、漏らしたりしてはいけません（法律によって禁止されており、違反した場合は罰則もあります。離職・退職後であっても秘密保持義務は継続しますので、同様に話したり、漏らしたりしてはいけません。）。「知っているか知らないかを含めて回答できません」という回答の仕方を覚えておきましょう。
- ②取扱者以外の者や、事情を知らない者に対しては、うわさ話やSNSなどへの投稿などを絶対にしないように伝えましょう。（特に飲み会の席などに注意）
- ③職場内での日常会話であっても同様に、うっかり口外することがないように注意しましょう。

ケーススタディ③



自分が勤めている学校の先生に性犯罪歴があるかのような情報がSNS上で流れてきました。学校名や先生の名前は匿名化されているものの関係者が見ればどこの学校のことか分かるような内容です。

ヒント

- ① SNSにおいて、性犯罪歴の記録（犯罪事実確認記録等）の情報が漏えいしているおそれがあると考えられます。
- ② SNS上の投稿については、対応によっては更なる漏えいや炎上などにつながるおそれがあります。どのように対応すべきか、または対応してはいけないか、考えてみましょう。
- ③事業者として従事者のSNSの利用に関するポリシー（ソーシャル・メディア・ポリシー）を定め、遵守させることなども重要です。

罰則

情報管理措置に関する規定に、故意に違反した場合は、次のような罰則が法人およびその行為を行った個人の両方に科されることになります。

利益を得るために性犯罪歴の情報を他人に提供した場合

2年以下の拘禁刑・100万円以下の罰金

業務を通じて知った性犯罪歴の情報をみだりに他人に教えた場合

1年以下の拘禁刑・50万円以下の罰金

従事者が離職した場合などにその従事者の性犯罪歴の記録の廃棄・消去をしなかった場合

50万円以下の罰金

これら刑事上の罰則に加え、従事者個人に対する名誉毀損などに当たり
民事上の損害賠償責任が生じるおそれもあります。