

**こども性暴力防止法
事業者の手引き**

令和8年3月18日

名古屋市子ども青少年局子ども福祉課

目次

こども性暴力防止法について	はじめに	1
	用語集	2
制度概要	概要	3
	対象の職種	4
	事業者における必要な対応	5
安全確保措置	サービス規律等の整備・周知(募集要項・求人票)	6
	サービス規律等の整備・周知(誓約書・内定通知書)	7
	サービス規律等の整備(就業規則)	8
	施設・事業所環境の整備	9
	児童や保護者への教育・啓発	10
	研修	11
	児童等が容易に相談を行うことができるための措置	12
情報管理措置	情報管理規程の整備	13

資料編

別紙 1 募集要項・求人票参考例	15
別紙 2 誓約書 参考例	19
別紙 3 内定通知書 参考例	22
別紙 4 就業規則参考例	23
別紙 5 こどもの権利普及啓発パンフレット	30
別紙 6 生命の安全教育（幼児期）	34
別紙 7 情報管理規程ひな型①(責任者1名記録保存なし)	47
別紙 8 情報管理規程ひな型②(記名保存なし)	50
別紙 9 情報管理規程ひな形③(記録保存あり)	54

こども性暴力防止法の対応について

1 はじめに

- こども性暴力防止法は、児童が受ける性暴力が心身に深刻で長期的な影響を与えることを踏まえ、教育・保育の現場での被害を未然に防ぐことを目的とした法律です。
- 学校や保育所、放課後等デイサービス、学習塾など、子どもと継続的に接する幅広い事業者に対し、性暴力防止のための体制整備、研修、通報ルールの明確化などを義務づけています。
また、特定性犯罪の前科の有無を国が確認し事業者を提供する「日本版DBS」を導入し、子どもと関わる職に不適切な人材が就くことを防ぐ仕組みを整備しています。これにより、子どもが安心して過ごせる環境を全国一律で保障し、保護者や社会の信頼を高めることが、この法律の意義とされています。
- 名古屋市では、すべてのこどもが安心して学び、遊び、成長できるまちを実現するため、地域・家庭・学校・福祉が連携した支援体制の充実を進めています。こども性暴力防止法の施行により、教育・保育・福祉の各現場には、こどもを性暴力から守るための体制整備と、未然防止に向けたより一層の取組が求められるようになりました。
- 本手引きは、市内の事業者・関係機関が共通の理解のもとで適切な対応を進められるよう、法の趣旨や必要な措置、職員が実践すべき行動の基本を整理したものです。こどもたちの安全は、すべての大人が共有すべき最優先の責務です。本手引きが、名古屋市全体でこどもを守る力を高め、一人ひとりの未来が健やかに育まれる環境づくりに寄与することを願っています。
- また、本手引きは、こうした事業者が環境づくりを行うために必要な情報をこども家庭庁が策定したガイドラインに基づき事業者の取り組みを支援するため作成しています。
- 細心の注意を払って手引きを作成していますが、万が一こども家庭庁が策定したガイドラインに相違がある場合はガイドラインに基づき対応をお願いします。



本手引きは、国の動向等に基づき、随時更新していく予定ですので、最新の情報を常にご確認ください

こども性暴力防止法の対応について

用語集

学校設置者等	児童発達支援、放課後等デイサービス等の義務対象となる事業者
教員等	放課後等デイサービス等（学校設置者等）における犯罪事実確認等の対象となる従事者
民間教育保育等事業者	居宅介護等の認定等の対象となる事業者
認定	民間教育保育等事業者の行う民間教育保育等事業について、学校設置等が講ずべき措置と同等のものを実施する体制が確保されている旨のこども家庭庁の認定
特定性犯罪	犯罪事実確認の対象となる性犯罪
犯罪事実確認	犯罪事実確認書による特定性犯
犯罪事実確認書	特定性犯罪確認書による特定性犯罪事実該当者であるか否かの確認

法 こども性暴力防止法（正式名称は、学校設置者等及び民間教育保育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（令和6年法律第69号）

ガイドライン こども性暴力防止法施行ガイドライン

1 制度概要

1 概要

令和8年12月25日に「こども性暴力防止法」が施行予定とされており子どもへの性暴力防止措置を取らなければならない「義務対象者」事業者として、児童発達支援、放課後等デイサービス等が定められています。

対象となる事業者の方には日頃からの取り組みとして子どもを性暴力から守る環境づくりが求められるほか、職員の性犯罪前科の有無の確認等、子どもへの性暴力を防ぐための取り組みが義務づけられます。

2 対象事業者（障害児関係事業を抜粋）

義務対象

- ・ 児童発達支援
- ・ 放課後等デイサービス
- ・ 居宅訪問型児童発達支援
- ・ 保育所等訪問支援
- ・ 障害児入所施設等

認定対象

- ・ 居宅介護、同行援護、行動援護
- ・ 短期入所
- ・ 重度障害者等包括支援事業

3 求められる主な取り組み

- ① 安全確保措置
被害の早期把握のための面談、アンケート、相談体制の整備等
- ② 犯罪事実確認
従事者（現職者を含む）の性犯罪歴の有無の確認
- ③ 防止措置
犯罪事実確認の結果等をもとに性暴力のおそれがあると判断される場合、内定の取消や子どもに接する業務に就かせない等の雇用管理上の措置
- ④ 情報管理措置
性犯罪歴前科等の情報の適正な管理

1 制度概要

4 対象の職種

- 犯罪事実確認等の対象となる従事者について法令上「教員等」と定めています。
- 「教員等」の定義として、「支配性」「継続性」「閉鎖性」の3要件をいずれも満たす場合が「教員等」になります。

支配性

- ・ 業務上、児童等と接するなかで、指導、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場合は、支配性があるものとして判断する
- ・ 従事者と児童等が、日々顔を合わせ会話等を不定期に行うのみであっても、成人とこどもという関係上、自然と支配性は生じ得るものであるため、業務の中で児童等と接する機会が継続的にある場合には、原則として、支配性があるものとして判断すること

継続性

- ・ 日常的、定期的、その他継続性をもって（不定的であっても反復継続が見込まれる場合など）児童等と接する機会が想定される業務や、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お想定されている業務については、（短期・長期の従事であるか否かにかかわらず）継続性があるものとして判断すること
- ・ 一方、年に1回のイベント講師や、緊急時に突発的に接する場合など、児童等との接触が一時的であるものは、継続性がないと判断し得ること

閉鎖性

- ・ 他の職員や保護者等が同席しない等、第三者の目に触れない状況で児童等と接する機会が生じ得る場合（従事者一人に対して児童等が複数の場合を含む）には、閉鎖性があるものとして判断すること
- ・ 一方、災害、急な事故等により、突発的かつ一時的に閉鎖環境が発生するものは、閉鎖性がないと判断し得ること。

一律対象

事業所の管理者、児童指導員、児童発達支援、管理責任者、機能訓練担当職員、看護職員、保育士、栄養士、指導員、その他報酬算定の対象として法令上規定されている職員

職種ごとに判断

嘱託医、調理員、送迎バス等の運転手、事務職員、実習生、ボランティア（注1）

注1:ボランティアの取扱い等はガイドラインⅢ6従事機関の短い「教員等」及び「教育保育等従事者」の取扱い等を参考にしてください

1 制度概要

5 事業者における必要な対応

法施行(令和8年12月25日)までに以下の対応が必要です

制度開始に伴う周知

現職者、採用者等へこども性暴力防止法に伴う犯罪事実確認の実施に伴う従事者への説明を行います。
また、就業規則の取扱いの変更について事前に説明を行います

対象従事者の範囲の検討・確定

現職者、採用者等へこども性暴力防止法に伴う犯罪事実確認の実施を行います
また、就業規則の取扱いについて事前に説明を行います

採用過程での性犯罪前科の事実確認

法施行前から募集要項、内定通知書等を通じて性犯罪前科等がないか確認を行う必要があります、採用手続きや、様式等の見直しを行います。

環境・体制整備（相談窓口設置、研修、規程の整備等）

法施行前から募集要項、内定通知書等を通じて性犯罪前科等がないか確認を行う必要があります、採用手続きや、様式等の見直しを行います。

GビズID取得

性犯罪前科の確認を行うためのこども家庭庁が整備する「こども性暴力関連システム」へログインするためのGビズIDの取得等を行います（本手引きの対象外。別途案内予定。）

次のページからそれぞれの対策の内容を見ていきましょう



2 安全確保措置

1 服務規律等の整備・周知

(1) 募集要項・求人票

○ 採用選考に際しては、雇用管理上の措置の有効性を巡るトラブルを防ぐため、採用募集要項の採用条件に、特定性犯罪前科がないこと等を明示します

<記載例>

- ・ 本業務へ従事するに当たっては、令和8年12月25日までに施行予定の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（令和6年法律第69号。以下「子ども性暴力防止法」といいます。）に基づき、特定性犯罪の前科の有無を確認するための犯罪事実確認が必要となります
- ・ 特定性犯罪の前科がある場合（特定性犯罪事実該当者の場合）は、子ども性暴力防止法に基づき、本業務に従事させないこと等の措置を講じる必要があるため、当法人の採用条件の一つとして、特定性犯罪の前科がないことを求めることとしています。
- ・ このため、予め、採用選考過程において、誓約書や履歴書等により、特定性犯罪の前科の有無を確認いたします。

※「特定性犯罪」、「特定性犯罪事実該当者」の内容は、別紙1の参照条文をご参照ください

⑤ (記載例)	
記載項目	記載例
①業務内容	(雇入れ直後) 保育業務 (変更の範囲) なし
②契約期間	期間の定めなし
③試用期間	試用期間あり (〇か月)
④就業場所	(雇入れ直後) 〇〇〇〇保育園 (変更の範囲) 当法人の施設
⑤就業時間	7:15~18:30のうち7.5時間(シフト勤務)
⑥休憩時間	12:00~13:00
⑦休日	土日、祝日(年末年始を含む)
⑧時間外労働	あり(月平均〇〇時間)
⑨賃金	月給 〇〇万円(ただし、試用期間中は月給〇〇万円)
⑩加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
⑪受動喫煙防止措置	屋内禁煙
⑫募集者の氏名又は名称	社会福祉法人〇〇〇〇
⑬特記事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本業務へ従事するに当たっては、令和8年12月25日までに施行予定の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（令和6年法律第69号。以下「子ども性暴力防止法」といいます。）に基づき、特定性犯罪の前科の有無を確認するための犯罪事実確認が必要となります。 ・ 特定性犯罪の前科がある場合（特定性犯罪事実該当者の場合）は、子ども性暴力防止法に基づき、本業務に従事させないこと等の措置を講じる必要があるため、当法人の採用条件の一つとして、特定性犯罪の前科がないことを求めることとしています。 ・ このため、予め、採用選考過程において、誓約書や履歴書等により、特定性犯罪の前科の有無を確認いたします。 <p>※「特定性犯罪」、「特定性犯罪事実該当者」の内容は別紙参照条文をご参照ください。</p>

2 安全確保措置

1 服務規律等の整備・周知

(2) 誓約書・内定通知書

- 特定性犯罪前科の確認を行っていない場合、**懲戒解雇や内定取消等の雇用上の措置が難しくなることから**、内定時の誓約書の誓約事項として、①特定性犯罪前科の有無を書面等で明示的に確認や、②内定通知書等に内定取消し事由として「重要な経歴の詐称」を定めて説明しておくことが必要です
- 誓約書・内定通知書については、別紙2、別紙3を参考に誓約書や、内定通知書の見直し等の対応をすすめてください

誓約書

- 以下の参考例をもとに、事業者の誓約書を作成してください。各事業者で既に既存の誓約書がある場合は、そちらに以下の文言を追加する等して対応してください。

私は、貴法人の採用選考に際し、以下の事項を誓約いたします。

1. 私は、裏面記載の、令和8年12月25日までに施行予定の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（令和6年法律第69号）第2条第8項に規定する特定性犯罪事実該当者ではありません。
※ なお、本誓約書署名時に同法第2条第7項第6号が委任する政令が制定されていない場合であっても、青少年健全育成条例や迷惑防止条例等の条例における同号イからニに定める行為に対する罰則について、前科がないこと（当該前科に係る特定性犯罪事実該当者に該当しないこと）を、本誓約書をもって誓約いたします。
2. 採用選考の過程で提出する書類及び申告する内容はすべて事実であり、事実と異なる申告は一切いたしません。

内定通知書

- 内定取消事由として「重要な経歴の詐称」及び「犯罪事実確認に必要な手続等に対応しないとき」を明示することが適当です
- 内定取消事由は、内定後に提出させる契約書に記載することでも差支えありません

内定取消事由

- ① ~~~~
- ② ~~~~
- …
- 学歴、職歴、資格、犯罪歴その他の重要な経歴の詐称があるとき。
- 法人から対応を指示された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（令和6年法律第69号）に基づく犯罪事実確認に必要な手続等に対応しないとき。
- 犯罪その他社会的に不相当な行為を行い従業員として不適格と法人が判断したとき。
- その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

2 安全確保措置

1 服務規律等の整備・周知

(3) 就業規則の見直し

- 対象事業者が従事者の犯罪事実確認を行った結果、特定性犯罪に該当した場合は、子どもに接する業務に就かせることができず、配置転換等の対応が必要となりますが、事前に就業規則にその旨を定めておく必要があります
- 別紙4を参考に各事業者の就業規則の見直しを行ってください
- 本マニュアル及びガイドラインに基づき就業規則の改正等の対応を必ず行うとともに、改正した就業規則に従業員へ周知を行ってください

就業規則の見直しが必要な事項

○対象業務従事者の範囲

子ども性暴力防止法に基づく対象業務従事者に該当する職種の者について予め就業規則上において定めます。

○児童対象性暴力等及び不適切な行為の禁止

子ども性暴力防止法に基づく児童対象性暴力等やそれにつながる不適切な行為の範囲を就業規則に定めます

○犯罪事実確認の手続きに応じる義務

対象業務従事者に対する犯罪事実確認を実施するに際して、従事者は犯罪事実確認に必要な手続等に対応しなければならないことを定めます

○試用期間の解約事由

求職者とのトラブルを防ぐため、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、内定取消事由の措置がとれるように事前に就業規則にその旨を定めます。

○懲戒事由

判例では使用者が労働者に対し、懲戒処分を行うためには、予め就業規則において懲戒事由及び懲戒種別を定め、その就業規則を労働者に周知する必要があるとされています。したがって、就業規則に定めのない懲戒種別や懲戒事由による懲戒処分はできません

2 安全確保措置

2 施設・事業所環境の整備

児童対象性暴力等を未然に防止する観点から、他の児童等や対象業務従事者の目が行き届きような体制を整備することが重要であり、

【ハード面】

- ・物理的環境の見直しによる密室状態の回避
- ・児童対象性暴力等や不適切のを抑止する掲示物による啓発
- ・従事者間で死角となりやすい場所をなくす

【ソフト面】

- ・巡回の実施・強化、
 - ・複数の教員等での見守りの徹底
- の両面から事業所の環境を整備を行います。



参考

数字で見る子どもの性被害

18歳未満が性被害と
なった性犯罪の検挙件
数(2025年) 注1

4,858件

被害に遭っても、どこ
(だれ)にも相談して
いない割合 注2

52.1%

国の統計資料によれば、子どもへの性犯罪は、3年連続で増加しており、過去10年では最多の数字とされています。

子どもへの性被害の特徴として、顔見知の割合が7割程度と高く、子どもは性暴力の被害に遭っても、それを性被害だと認識できない場合があることや、加害者との関係性などから誰にも相談できず、被害が潜在化・深刻化しやすいことが指摘されています

こうしたことから、世界では、性犯罪のあるものを子どもと接する職から排除する仕組みが整備されてきました。イギリスで導入されるDBS (Disclosure and Barring Service) 制度を参考に、日本においても、子ども性暴力防止法が成立しました。

この法律では、事業者が従事者の性犯罪歴を確認する仕組み(日本版DBS)のほか、相談窓口の設置等子どもへの性犯罪を防止するためのさまざまな措置を講じることが義務付けられました。

子どもが助けてと言えない現実に向き合い、社会全体で子どもを守るための仕組みをつくる大きな一歩となる法律です。

注1 警察庁 少年における少年非行及び子供の性被害の状況(令和8年2月)

注2 子ども家庭庁 子ども・若者の性被害に関する状況等について(令和5年6月)

2 安全確保措置

3 児童や保護者への教育・啓発

児童への教育・啓発

- 児童は発達段階や特性によって、性暴力被害を受けてもそれと認識できない場合があります。そのため、加害行為が発生しやすくなったり、被害の発見が遅れたり、見逃される事例が起きています。このような状況を防ぐためには、児童が被害者や傍観者にならないよう、こどもの権利や、性に関するルールについて、こども家庭庁及び文部科学省等が作成する参考教材等も活用しながら、各事業所において発達段階に応じた適切な教育・啓発を行ってください。



こども家庭庁作成
こどもの権利普及啓発パンフレット(別紙5)

HP ▶ [ここをクリック](#)



文部科学省作成 生命の安全教育(別紙6)

HP ▶ [ここをクリック](#)

保護者に対する周知・啓発

- 保護者は児童の成長を支える重要な存在であり、性暴力防止の取り組みへの理解が必要。被害が起きた際、保護者は児童から相談を受け、回復を支える立場にあるため、正しい知識と対応方法を知ってもらう必要があります
- 保護者説明会等の機会をとらえて情報提供を行いましょう

【主な周知すべき内容】

- ・ 事業者が周知すべき内容法に基づく安全確保措置の仕組み（犯罪事実確認、安全確保の対応など）
- ・ 事業所での具体的な取組（アンケート、面談、相談窓口など）。
- ・ 性暴力とは何か、被害時の対応、子どもの権利など、保護者に必要な基礎知識。

2 安全確保措置

4 研修

- 法令上、対象事業者には児童対象性暴力等の防止にに対する関心の向上及び従業員が取り組むべき事項への理解を深めるための研修を対象従事者に受講させる必要があります
- 各事業者は研修の対象従事者がいつ受講したかの管理が必要です。

【研修の実施方法】

- ① 実施主体 研修については、その実施主体は問わない。事業者内の研修や、複数の事業者での共同開催等も実施が可能。
- ② 受講時期 原則として従事する前に受講が必要（**現職者は施行前の受講が必要**）
※ 内容の定着のため、**定期的な**研修の実施が必要です。
- ③ 研修方法

	標準研修	要点研修	独自研修
内容	標準的な内容	必要最低限の内容	対象事業者が独自に実施
対象者	常勤、中長期で勤務する者	不定期・短時間の従事者等	研修毎に異なる
方式	動画	動画	研修毎に異なる

注：標準研修、要点研修はこども家庭庁が作成する研修教材を用いて実施します

④ 研修内容

- ・ 法の概要等の基礎的事項
- ・ 児童対象性暴力等及び「不適切な行為」の範囲
- ・ 児童対象性暴力等及び「不適切な行為」の疑い早期発見
- ・ 相談、報告等を踏まえた対応
- ・ 被害児童等の保護・支援
- ・ 犯罪事実確認における従事者に求められる対応
- ・ 防止措置の基礎的事項
- ・ 情報管理の必要性

⑤ 留意点

事業者内で実施する研修等において、④の研修内容が重複している場合については、省略することも可能です。

2 安全確保措置

5 児童等が容易に相談を行うことができるようにするための措置

児童等の日常観察

- 児童は被害を訴えられないことが多いことから、変化に気づくことが重要です
- 心身・行動・言動の「小さな違和感」を見流さないようにします
 - 【日常観察で重視すべき視点】
 - ・ 行動・表情・態度の変化心
 - ・ 身の健康状態の変化（睡眠・食欲・身体症状など）
 - ・ いつもと違う関わり方、人間関係の変化
 - ・ 年齢にそぐわない発言・性的言動など（※小さな違和感の積み重ねが重要）
- 気になる変化があれば、優しく声掛けし継続的に関わるとともに、気づきを共有できる安全な職場環境づくりが必要です

定期的な面談・アンケート

- 児童等への定期的な面談・アンケートは、児童対象性暴力等の早期把握につながる重要な手段であることから、事業者の実情に応じて実施をお願いします。
- ただし、未就学児や、発達特性によって面談やアンケートを行うことが困難な場合は、日常の観察等が中心となります。
- また、事業者内における相談員の選任または、相談窓口の設置し、児童、保護者へ周知を行ってください。

適切な報告・対応ルールの策定・周知等

- 児童対象性暴力等の疑いが生じた場合は、報告ルールや、報告を受けた後の対応ルールを定めるます。
- 定めたルールについては、従事者、児童、保護者に対して周知を行いましょう



日常観察



子どもとの面談

性暴力等
のおそれ

報告ルール

- 報告方法、報告先、報告内容等を含める
- 報告先については（管理職、施設長等への報告等）
- 事業者内部の匿名通報窓口や、外部通報窓口の周知も行います。

対応ルール

- 対応する責任者をあらかじめ定めておくほか、複数の者によるチーム対応とします
- 報告者、報告内容に関して情報の共有範囲を必要最低限とする等情報の秘密保持を徹底します

3 情報管理措置

1 概要

- 情報管理措置の対象となる**犯罪事実確認記録等**（犯罪事実確認書および同内容を示す記録）は、極めて機微であることから、適正な管理を行う必要があります。目的外利用・第三者提供は禁止、違反は罰則。廃棄・消去の期限や漏えい時の報告も法律で明記されています
- 事業者には、情報管理規程の策定と管理責任者の設置、人的・組織的・物理的・技術的な安全管理の実装が義務とされています

※児童からの聞き取り等から得た情報等も犯罪事実確認記録等に準じた取扱いが必要です

2 情報管理規程の整備

- 法施行前までに以下の内容を盛り込んだ**情報管理規程**を整備するとともに、当該情報管理規程の遵守が必要です。別紙7～9を参考に、各事業者の情報管理規程の整備を必ず行ってください
【情報管理規程の内容】注1
 - ・ 基本的事項（情報の取扱い者、規程を遵守することを定める等）
 - ・ 組織的情報管理措置
 - ・ 人的情報管理措置
 - ・ 物理的情報管理措置
 - ・ 技術的情報管理措置
- 整備した情報管理規程は従事者の犯罪事実確認を行う国の「こども性暴力防止法関連システム」にて提出(注2)をしていただく予定です

注1：各情報管理措置の詳細についてはガイドラインⅧ情報管理措置（2）犯罪事実確認記録等を適正に管理するために必要な措置の具体的内容ア～オを参照

注2：手続方法や、様式等は国から別途国から示される予定です

資料編



1. 募集要項・求人票（例）—学校設置者等の場合

- 犯罪事実確認の結果、従事者に特定性犯罪前科があることが確認された場合などは、防止措置として、従事者の配置転換や業務範囲の限定、内定取消しや試用期間中の解約、普通解雇、懲戒処分など雇用管理上の措置が必要です。
- 採用選考に際しては、雇用管理上の措置の有効性を巡るトラブルを防ぐため、
 - ①内定通知書（※）等に内定取消事由として、就業規則に試用期間中の解約事由や懲戒事由等として、それぞれ「重要な経歴の詐称」等を定めて周知しておく
 - ②採用募集要項の採用条件に、特定性犯罪前科がないこと等を明示する
 - ③誓約書、履歴書等を通して、特定性犯罪前科の有無等を書面等で明示的に確認することで、「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を行うことが適当です。
- 上述の事項に対応した上で、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、内定取消事由や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ます。
- なお、こども性暴力防止法の施行後に本ひな型を使用する際は「令和8年12月25日までに施行予定の」という文言は外してください。

(記載例)

記載項目	記載例
① 業務内容	(雇入れ直後) 障害児支援業務 (変更の範囲) なし
② 契約期間	期間の定めなし
③ 試用期間	試用期間あり (〇か月)
④ 就業場所	(雇入れ直後) 〇〇〇〇 (変更の範囲) 当法人の施設
⑤ 就業時間	7:15~18:30 のうち 7.5 時間 (シフト勤務)
⑥ 休憩時間	12:00~13:00
⑦ 休日	土日、祝日 (年末年始を含む)
⑧ 時間外労働	あり (月平均〇〇時間)
⑨ 賃金	月給 〇〇万円 (ただし、試用期間中は月給〇〇万円)
⑩ 加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
⑪ 受動喫煙防止措置	屋内禁煙
⑫ 募集者の氏名又は名称	株式会社〇〇〇〇
⑬ 特記事項	<ul style="list-style-type: none">・本業務へ従事するに当たっては、令和8年12月25日までに施行予定の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(令和6年法律第69号。以下「こども性暴力防止法」といいます。)に基づき、特定性犯罪の前科の有無を確認するための犯罪事実確認が必要となります。・特定性犯罪の前科がある場合(特定性犯罪事実該当者の場合)は、こども性暴力防止法に基づき、本業務に従事させないこと等の措置を講じる必要があるため、当法人の採用条件の一つとして、特定性犯罪の前科がないことを求めることとしています。・このため、予め、採用選考過程において、誓約書や履歴書等により、特定性犯罪の前科の有無を確認いたします。 <p>※「特定性犯罪」、「特定性犯罪事実該当者」の内容は別紙参照条文をご参照ください。</p>

別紙（参照条文）

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
（令和6年法律第69号）（抄）

（定義）

第二条（略）

7 この法律において「特定性犯罪」とは、次に掲げる罪をいう。

- 一 刑法（明治四十年法律第四十五号）第七十六条、第七十七条、第七十九条から第八十二条まで、第二百四十一条第一項若しくは第三項又は第二百四十三条（同項の罪に係る部分に限る。）の罪
- 二 盗犯等の防止及び処分に関する法律（昭和五年法律第九号）第四条の罪（刑法第二百四十一条第一項の罪を犯す行為に係るものに限る。）
- 三 児童福祉法第六十条第一項の罪
- 四 児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成十一年法律第五十二号）第四条から第八条までの罪
- 五 性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和五年法律第六十七号）第二条から第六条までの罪
- 六 都道府県の条例で定める罪であって、次のイからニまでに掲げる行為のいずれかを罰するものとして政令で定めるもの
 - イ みだりに人の身体の一部に接触する行為
 - ロ 正当な理由がなく、人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体をのぞき見し、若しくは写真機その他の機器（以下このロにおいて「写真機等」という。）を用いて撮影し、又は当該下着若しくは身体を撮影する目的で写真機等を差し向け、若しくは設置する行為
 - ハ みだりに卑わいな言動をする行為（イ又はロに掲げるものを除く。）
 - ニ 児童と性交し、又は児童に対しわいせつな行為をする行為

8 この法律において「特定性犯罪事実該当者」とは、次の各号のいずれかに該当する者をいう。

- 一 特定性犯罪について拘禁刑を言い渡す裁判が確定した者（その刑の全部の執行猶予の言渡しを受けた者（当該執行猶予の言渡しを取り消された者を除く。次号において「執行猶予者」という。）を除く。）であって、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して二十年を経過しないもの
- 二 特定性犯罪について拘禁刑を言い渡す裁判が確定した者のうち執行猶予者であって、当該裁判が確定した日から起算して十年を経過しないもの
- 三 特定性犯罪について罰金を言い渡す裁判が確定した者であって、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して十年を経過しないもの

附 則

（改正前の刑法に規定する罪についてのこの法律の適用関係）

第二条 第二条第七項（第一号に係る部分に限る。）の規定の適用については、次に掲げる罪は、同号に掲げる罪とみなす。

- 一 刑法の一部を改正する法律（平成二十九年法律第七十二号。次項において「刑法一部改正法」と

いう。)による改正前の刑法第七十八条の二、第八十一条第三項若しくは第二百四十一条の罪又はこれらの罪の未遂罪

二 刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律（令和五年法律第六十六号）第一条の規定による改正前の刑法第七十六条から第七十八条までの罪又はこれらの罪の未遂罪

2 第二条第七項（第二号に係る部分に限る。）の規定の適用については、刑法一部改正法附則第三条の規定による改正前の盗犯等の防止及び処分に関する法律第四条の罪（刑法一部改正法による改正前の刑法第二百四十一条前段の罪又はその未遂罪を犯す行為に係るものに限る。）は、同号に掲げる罪とみなす。

（懲役を言い渡す裁判についてのこの法律の適用関係）

第三条 第二条第八項（第一号及び第二号に係る部分に限る。）及び第三十四条第二項（第一号並びに第二号ロ及びホに係る部分に限る。）の規定の適用については、刑法等の一部を改正する法律（令和四年法律第六十七号）第二条の規定による改正前の刑法第十二条に規定する懲役又はその全部の執行猶予を言い渡す裁判は、拘禁刑又はその全部の執行猶予を言い渡す裁判とみなす。

※第2条第7項第6号の罪は、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施行令（令和7年政令第440号）（抄）第2条及び附則第2項に掲げる条例（各都道府県のいわゆる迷惑防止条例及び青少年健全育成条例）で定める又は定められていた罪であって、同号イからニまでに掲げる行為のいずれかを罰するものをいう。

株式会社 ○○○○
代表取締役 ○○○○ 殿

別紙 2

誓約書

1. 履歴書、職務経歴書等の応募書類または入社時提出書類の記載事項は、事実と相違ありません。
2. 貴社の就業規則その他の諸規程および上長の指揮命令を守り、誠実勤勉に服務いたします。
3. 常に貴社従業員としての品位を保ち、対面を汚すようなことはいたしません。
4. 貴社従業員の一員として、業務に関する技能を磨き、他の従業員と協力して社業の発展に努めます。
5. 違法行為や反社会的行為に関わらないよう、基本的な法律知識、社会常識と正義感を持ち、常に良識ある行動に努めます。また、反社会的勢力には毅然として対応し、一切関係を持ちません。
6. 貴社の営業秘密、技術等の業務上の事項、発明考案、著作物、意匠等の知的財産に関する事項（以下「機密事項」という）について、貴社の許可なく、いかなる方法をもってしても、開示、漏洩もしくは使用しないことを約束いたします。
7. 機密事項については、在職中のもとより、貴社を退職した後においても、開示、漏洩もしくは使用しないことを約束いたします。
8. 故意または重大な過失により、または上記各事項に違反し、貴社へ損害を与えた場合は、損害に相当する賠償を行うことを約束いたします。
9. 裏面記載の、令和8年12月25日までに施行予定の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（令和6年法律第69号）第2条第8項に規定する特定性犯罪事実該当者ではありません。

※ なお、本誓約書署名時に同法第2条第7項第6号が委任する政令が制定されていない場合であっても、青少年健全育成条例や迷惑防止条例等の条例における同号イからニに定める行為に対する罰則について、前科がないこと（当該前科に係る特定性犯罪事実該当者に該当しないこと）を、本誓約書をもって誓約いたします。

以上、貴社に入社するにあたり、誓約いたします。

○○○○年○○月○○日

住 所
氏 名

印

(参照条文)

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
(令和6年法律第69号)(抄)

(定義)

第二条(略)

7 この法律において「特定性犯罪」とは、次に掲げる罪をいう。

- 一 刑法(明治四十年法律第四十五号)第七十六条、第七十七条、第七十九条から第八十二条まで、第二百四十一条第一項若しくは第三項又は第二百四十三条(同項の罪に係る部分に限る。)の罪
- 二 盗犯等の防止及び処分に関する法律(昭和五年法律第九号)第四条の罪(刑法第二百四十一条第一項の罪を犯す行為に係るものに限る。)
- 三 児童福祉法第六十条第一項の罪
- 四 児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律(平成十一年法律第五十二号)第四条から第八条までの罪
- 五 性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律(令和五年法律第六十七号)第二条から第六条までの罪
- 六 都道府県の条例で定める罪であつて、次のイからニまでに掲げる行為のいずれかを罰するものとして政令で定めるもの
 - イ みだりに人の身体の一部に接触する行為
 - ロ 正当な理由がなく、人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体をのぞき見し、若しくは写真機その他の機器(以下このロにおいて「写真機等」という。)を用いて撮影し、又は当該下着若しくは身体を撮影する目的で写真機等を差し向け、若しくは設置する行為
 - ハ みだりに卑わいな言動をする行為(イ又はロに掲げるものを除く。)
- ニ 児童と性交し、又は児童に対しわいせつな行為をする行為

8 この法律において「特定性犯罪事実該当者」とは、次の各号のいずれかに該当する者をいう。

- 一 特定性犯罪について拘禁刑を言い渡す裁判が確定した者(その刑の全部の執行猶予の言渡しを受けた者(当該執行猶予の言渡しを取り消された者を除く。次号において「執行猶予者」という。)を除く。)であつて、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して二十年を経過しないもの
- 二 特定性犯罪について拘禁刑を言い渡す裁判が確定した者のうち執行猶予者であつて、当該裁判が確定した日から起算して十年を経過しないもの
- 三 特定性犯罪について罰金を言い渡す裁判が確定した者であつて、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して十年を経過しないもの

附 則

(改正前の刑法に規定する罪についてのこの法律の適用関係)

第二条 第二条第七項(第一号に係る部分に限る。)の規定の適用については、次に掲げる罪は、同号に掲げる罪とみなす。

- 一 刑法の一部を改正する法律(平成二十九年法律第七十二号。次項において「刑法一部改正法」という。)による改正前の刑法第七十八条の二、第八十一条第三項若しくは第二百四十一条の罪又はこれらの罪の未遂罪
- 二 刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律(令和五年法律第六十六号)第一条の規定による改正前の刑法第七十六条から第七十八条までの罪又はこれらの罪の未遂罪

2 第二条第七項(第二号に係る部分に限る。)の規定の適用については、刑法一部改正法附則第三条の規定による改正前の盗犯等の防止及び処分に関する法律第四条の罪(刑法一部改正法による改正前の刑法第二百四十一条前段の罪又はその未遂罪を犯す行為に係るものに限る。)は、同号に掲げる罪とみなす。

(懲役を言い渡す裁判についてのこの法律の適用関係)

第三条 第二条第八項(第一号及び第二号に係る部分に限る。)及び第三十四条第二項(第一号並びに第二号ロ及びホに係る部分に限る。)の規定の適用については、刑法等の一部を改正する法律(令和四年法律第六十七号)第二条の規定による改正前の刑法第十二条に規定する懲役又はその全部の執行猶予を言い渡す裁判は、拘禁刑又はその全部の執行猶予を言い渡す裁判とみなす。

※第2条第7項第6号の罪は、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施行令(令和7年政令第440号)(抄)第2条及び附則第2項に掲げる条例(各都道府県のいわゆる迷惑防止条例及び青少年健全育成条例)で定める又は定められていた罪であつて、同号イからニまでに掲げる行為のいずれかを罰するものをいう。

〇〇〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇〇〇様

株式会社 〇〇〇〇

代表取締役 〇〇〇〇

採用内定通知書

拝啓

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。貴殿の採用について慎重に検討した結果、下記の条件にてご入社いただくことを決定いたしましたので、ご通知申し上げます。

〇〇〇〇様の入社される日を心よりお待ちしております。

敬具

記

1. 所属／職位 :
2. 勤務地 : [雇入れ直後]
[変更の範囲]
3. 業務の内容 : [雇入れ直後]
[変更の範囲]
4. 入社予定日 : 〇〇〇〇年 〇月 〇日
5. 試用期間 : 入社日より3ヶ月間
6. 勤務時間 : 9:00 ~ 17:30 (休憩12:00~13:00)
7. 休日休暇 : 週休2日制(土・日)、国民の祝日、年次有給休暇
その他休暇: 慶弔休暇、夏季休暇、年末年始休暇など
8. 給与および手当 : 月額給与 〇〇〇,〇〇〇 円
(ただし、基本給の20時間分の時間外超過勤務給と5時間分の深夜超過勤務給を含むものとする。)
9. 給与の計算期間 : 前月10日から当月15日
10. 支払日 : 当月25日(支給日が休日の場合は前営業日に繰上げて支給。)
11. 通勤交通費 : 全額支給
12. 各種保険 : 健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険
13. 以下の事由に該当した場合は採用内定を取り消すことがある。
 - (1) 学歴、職歴、資格、犯罪歴その他の重要な経歴の詐称があるとき
 - (2) 法人から対応を指示された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(令和6年法律第69号)に基づく犯罪事実確認に必要な手続等に対応しないとき。
 - (3) 犯罪その他社会的に不相当な行為を行い従業員として不適格と法人が判断したとき。
 - (4) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

1. 対象業務従事者の範囲

- こども性暴力防止法においては、対象事業者に、対象業務従事者による児童対象性暴力等の防止等をする責務があることを明らかにし、その講ずべき措置等について定めています。この対象となる対象業務従事者は、児童等に対して教育、保育等に関する業務を行う者のうち、その業務の実態が次に掲げる3つの要件を満たすものが該当します。
 - ①支配性：児童等に対する教育、保育等を通じて、支配的・優越的立場に立つこと
 - ②継続性：教育、保育等を通じて児童等と生活を共にするなどして、こどもに対して継続的な人間関係を持つこと
 - ③閉鎖性：保護者や他の従事者の監視が届かず、他者の目に触れにくい状況の下で、教育・保育等を提供すること

- 対象事業者においては、こども性暴力防止法の対象となる対象業務従事者に該当する職種の者について、予め就業規則等で定めることが適当です。
 - ※ 対象業務従事者に該当する職種については、ガイドライン「Ⅲ. 対象事業・対象業務」において、「職種全体が対象になるもの」「職種の一部が対象になり得るもの」等を例示していますので参照ください。
 - ※ 次の規定例は、ガイドラインにおいて「職種の一部が対象になり得るもの」に分類されているものも含めて対象業務従事者として定義していますが、あくまで例示であり、各事業者が行う事業の実態に応じて支配性・継続性・閉鎖性の基準に基づき判断・特定することが必要です。
また、同じ職種であっても対象業務従事者に該当する者としていない者がいる場合には、規定例中の「事務員」の例のように対象となるものを限定して規定することが考えられます。

- その上で、募集段階で（現職者はこども性暴力防止法の施行日までに）従事者本人に対象業務従事者となり得る旨等を書面等により通知することが適当です。

- また、契約社員、パートタイム労働者、アルバイト、定年後再雇用者等についても、上記の3要件を満たす場合は対象業務従事者に該当するため、これらの労働者に関する規程を別途定めている場合は、就業規則本則と同様に対象業務従事者として規定することが適当です。

(規定の参考例)

<p>(教員等)</p> <p>第〇条 当法人の職員のうち、次の各号に掲げる者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（令和6年法律第69号。以下「こども性暴力防止法」という。）第2条第4項に規定する教員等に該当するものとする。ただし、第九号から第十三号に掲げる者については、業務を通して児童等と接する機会のない者を除く。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 管理者 二 児童発達管理責任者 三 児童指導員 四 保育士 五 機能訓練担当職員 六 看護職員 七 栄養士 八 指導員 九 (嘱託医) 十 (調理員) 十一 (送迎バスの運転手) 十二 … 十三 … 	<div style="font-size: 3em; line-height: 1; margin-left: 10px;">}</div> <p style="color: red; margin-left: 20px;">施設の実情に応じて加除・修正を行 ってください</p>
---	---

2. 児童対象性暴力等及び不適切な行為の禁止

- 服務規律等を定めた文書（就業規則等）において、①こども性暴力防止法に基づく防止措置の対象となる児童対象性暴力等やそれにつながる不適切な行為の範囲、②教育、保育等を提供する場においてこれらの行為を行うことは本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を定め、従事者に周知・伝達することが適当です（「5. 懲戒事由」も参照）。
- なお、不適切な行為（以下の参考例の第2項）の内容は、各施設・事業の性質や対象児童等の年齢・発達の状況等によって異なることが想定されます。「教育・保育等を提供する事業者による児童対象性暴力等の防止等の取組を横断的に促進するための指針」（令和7年4月こども家庭庁）における例示（児童等へ不必要又は過度な接触を行う、不必要に児童等と密室で2人きりになるとうとするなど）も参考に、従事者が過度に委縮することがないよう留意しつつ、各事業者の実態に応じて明確化することが適当です。
- また、児童対象性暴力等（以下の参考例の第1項）の内容は、こども性暴力防止法第2条第2項、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年6月4日法律第57号）第2条第3項、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」（令和4年3月18日文科科学大臣決定、令和5年7月13日改訂）4～6頁を参照ください。

（規定の参考例）

（児童対象性暴力等及び不適切な行為の禁止）

- 第〇条 職員は、こども性暴力防止法第2条第2項に規定する児童対象性暴力等として次に掲げる行為をしてはならない。
- 一 児童等（こども性暴力防止法第2条第1項に規定するものをいう。以下同じ。）に性交等（刑法（明治40年法律第45号）第177条（不同意性交等）に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をすること又は児童等をして性交等をさせること（同法第177条（不同意性交等）の罪に当たる行為、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第34条第1項第6号の淫行罪に当たる行為及び条例により禁止される性交等に当たる行為を含み、児童等から暴行又は脅迫を受けて当該児童等に性交等をした場合及び児童等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）
 - 二 児童等にわいせつな行為をすること又はわいせつな行為をさせること（刑法第176条（不同意わいせつ）の罪に当たる行為、児童福祉法第34条第1項第6号の淫行罪に当たる行為及び条例により禁止されるわいせつな行為に当たる行為を含み、前号に掲げるものを除く。）
 - 三 刑法第182条（16歳未満の者に対する面会要求等）の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号。以下「児童ポルノ法」という。）第5条（児童買春周旋）、第6条（児童買春勧誘）、第7条（児童ポルノ所持、提供等）若しくは第8条（児童買春等目的人身売買等）の罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和5年法律第67号）第2条（性的姿態等撮影）、第3条（性的影像記録提供等）、第4条（性的影像記録保管）、第5条（性的姿態等影像送信）若しくは第6条（性的姿態等影像記録）の罪（児童等に係るものに限る。）に当たる行為をすること（前二号に掲げるものを除く。）
 - 四 児童等に次に掲げる行為（児童等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって児童等を著しく羞恥させ、若しくは児童等に不安を覚えさせるようなものをする事又は児童等をしてそのような行為をさせること（前三号に掲げるものを除く。）
 - イ 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位（児童ポルノ法第2条第3項第3号に規定する性的な部位をいう。）その他の身体の一部に触れること（条例により禁止される痴漢行為を含む。）
 - ロ 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること（条例により禁止される盗撮行為を含む。）
 - 五 児童等に対し、性的羞恥心を害する言動（口頭の発言に限らず、ソーシャルネットワーキングサービスや電子メール等を用いることを含む。）であって、児童等の心身に有害な影響を与えるもの

をすること（児童等に対する悪質なセクシュアル・ハラスメント（児童等を不快にさせる性的な言動）を含み、前各号に掲げるものを除く。）

2 職員は、前項に規定する児童対象性暴力等につながり得る不適切な行為として次に掲げる行為をしてはならない。

一 児童等と私的な連絡先（SNSアカウントを含む。）を交換し、私的なやり取りを行うこと

二 私的に児童等と事業所外で会うこと

…

各施設・事業の性質や対象児童等の年齢・発達の状況等によって異なることが想定される。

従事者が過度に委縮することがないように留意しつつ、各事業者の実態に応じて明確化すること。

X その他前各号に準ずる児童対象性暴力等につながり得る不適切な行為

3 職員は、前二項に掲げる行為を行い、又は当該行為を理由として逮捕若しくは起訴された場合は、法人に速やかに報告しなければならない。

3. 犯罪事実確認の手續に応じる義務

- 対象事業者は、こども性暴力防止法第4条及び第26条に基づき、対象業務従事者に対する犯罪事実確認を実施することが求められます。
- 犯罪事実確認を確実に履行するため、服務規律等を定めた文書（就業規則等）において、従事者はこども性暴力防止法に基づく犯罪事実確認に必要な手續等に対応しなければならないことを定め、従事者に周知・伝達することが適当です。
- 従事者が当該規定に違反した場合、懲戒事由に定める就業規則違反や業務命令違反等に該当することになります（「5. 懲戒事由」も参照）。

（規定の参考例）

（犯罪事実確認の手續に応じる義務）

第〇条 職員は、法人の指示に従い、こども性暴力防止法に基づく犯罪事実確認に必要な手續等に対応しなければならない。

4. 試用期間の解約事由

- 犯罪事実確認の結果、従事者に特定性犯罪前科があることが確認された場合などは、防止措置として、従事者の配置転換や業務範囲の限定、内定取消しや試用期間中の解約、普通解雇、懲戒処分など雇用管理上の措置が必要です。
- 採用選考に際しては、雇用管理上の措置の有効性を巡るトラブルを防ぐため、
 - ①内定通知書等に内定取消事由として（※）、就業規則に試用期間中の解約事由や懲戒事由等として、それぞれ「重要な経歴の詐称」等を定めて周知しておく
 - ※ 最高裁判例上、誓約書等に記載の内定取消事由に基づき内定取消しを行うことは可能であるとされているため（最高裁第2小法廷判決昭和54年7月20日・大日本印刷事件）、内定通知書や誓約書に加えて、就業規則にも内定取消事由を定めることまでは要しません。
 - ②採用募集要項の採用条件に、特定性犯罪前科がないこと等を明示する
 - ③誓約書、履歴書等を通して、特定性犯罪前科の有無等を書面等で明示的に確認することで、「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をすることが求められます。
- 上述の事項に対応した上で、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ます。

(規定の参考例)

(試用期間)

第○条 職員として新たに採用した者については、就労開始日から○か月間を試用期間とする。～～～。

2 ～～～

…

○ 採用時までの申告事項が事実と異なり、学歴、職歴、資格、犯罪歴その他の重要な経歴の詐称があると認められた場合その他職員として不適格であると認めた場合は、試用期間中に解雇することがある。～～～。

…

5. 懲戒事由

- 最高裁判例において、使用者が労働者に対し、懲戒処分を行うためには、あらかじめ就業規則において、懲戒事由及び懲戒種別を定め、その就業規則を労働者に周知する必要があるとされています（国鉄札幌運転区事件・最高裁第3小法廷判決昭和54年10月30日、フジ興産事件・最高裁第2小法廷判決平成15年10月10日）。したがって、就業規則に定めのない懲戒種別や懲戒事由による懲戒処分はできません。
- 子ども性暴力防止法に基づく防止措置として懲戒処分を行うに当たり、その有効性を巡るトラブルを防ぐため、就業規則に、懲戒事由として次に掲げる内容を定め、従事者に周知することが適当です。
 - ①「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
 - ②「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
 - ③「子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」
 - ④重要な経歴の詐称

(規定の参考例)

(懲戒の事由)

第〇条 職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、【けん責、減給、出勤停止、降格、諭旨退職又は懲戒解雇（注：就業規則の別条に定める懲戒の種類を列挙）】とする。

一 ～～～

…

- 法人内の秩序又は風紀を乱したとき。
- 本規則その他法人の定める規程に違反したとき。
- 業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- 子ども性暴力防止法に規定する児童対象性暴力等に該当する行為又はそれにつながる不適切な行為を行ったとき。

【「2. 児童対象性暴力等及び不適切な行為の禁止」参照】

- 学歴、職歴、資格、犯罪歴等の重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- 刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行ったとき。
- …
- X その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

6. 附則

○前記1～5までの就業規則の規定例は、こども性暴力防止法の施行前の段階から施行・適用することが想定されます。

※ こども性暴力防止法の施行前であっても、公布済みの同法上の定義に相当するものを用いて労働契約上の義務等を定めたり、同法の適用に向けて必要な準備に関して労働契約上の義務等を定めたりすることは可能です。

※ 犯罪事実確認等の措置は、施行時現職者及び認定時現職者も対象となるため、現時点から就業規則を整備しておくことは、こども性暴力防止法の施行後に同法に定められた措置を適切に講じる観点からも重要です。

○もともと、こども性暴力防止法の施行前の段階から施行・適用することに鑑み、上記の点についてトラブルが生じないように、明確化の観点から、就業規則の附則において、新規制定又は改定に係る就業規則の施行日（以下の参考例の第1項）を定めるとともに、同法の施行前であっても適用されるものとする旨（同第2項）を定めることが考えられます。

※ なお、あくまで本附則第2項は、明確化の観点から定めるものです。一般的には、本附則第2項を定めなかったとしても、こども性暴力防止法の施行前か否かにかかわらず、前記1～5までの就業規則の規定例は、その就業規則の施行日（第1項）から適用されるものと解されます。

（規定の参考例）

（附則）

- 1 この就業規則は、令和〇年〇月〇日に施行する。
- 2 この就業規則は、こども性暴力防止法の施行前であっても適用されるものとする。

ちかごろよく聞く

こどものも 権利

って!?

ジン&ケン

「こどものけんりプロジェクト」
おうえん
応援キャラクター。
こどもたちや、こどもに関わる社会、
世界の様々なテーマを
取材する記者コンビ。

こどもまんなか
こども家庭庁



「こどもの権利」ってなに？



こどもが幸せに健やかに成長していくために必要なもの。
すべてのこどもが、生まれながらにもっています。



私たちが成長するために必要なものって、どんなものだろう？……。

調べてみよう！
ケーン、サクサク！



教育を受けること。
食べるものがあること。
必要なときは病院にいけること。



ふむふむ。

休んだり遊んだりすること！
いろんな情報や考えを伝えること！



それも権利なんだ！

他にもいろいろあるみたい。
名前や住所、メールなどの
プライバシーが守られること。
他人から誇りをきずつけられないこと。



「こどもの日記や手紙を、勝手に見られない」というのもそうかな。

自分の成長に役立つ多くの情報を
手に入れられること。こどもにとって
よくない情報から守られること。



こどもにとって役立つ情報を
手に入れられるよう、大人は
考えてくれているんだね。ジーン。

だけれども、
心や体をきずつけられないこと。
心身ともに健やかに成長できる
ような生活を送ること。



それって…？

保護者がこどもを守れるように、
国や自治体、NPOの人たちなどが
手助けしてくれるんだって。



まだまだあったよ。
障害があるこどもが、
社会の一員として参加しながら、
生活できること。
子育ては、家庭を基本としながら、
それが難しい場合も、
こどもに家庭と同じような環境が
用意されること。
難民のこどもが
別の国でも助けてもらえること。



ジーン…。どんな状況でも、
幸せに成長できるように
ささえられて、
いばしょがあるってことなんだね。



こどもは大人と同じように、
一人の人間として権利(人権)を持っています。

成長の途上にあるこどもには、こどもならではの権利もあります。
すべてのこどもたちの権利が守られるように努めるのは、大人の役目です。



子どもの権利を守るって、どうしたらいいのでしょうか？

子どもの権利について考えるときに

大切な4つの考え方

差別のないこと

すべての子どもは、子ども自身や親の人種や国籍、性、意見、障害、経済状況などどんな理由でも差別されません。



命を守られ成長できること

すべての子どもの命が守られ、もって生まれた能力を十分に伸ばして成長できるよう、医療、教育、生活への支援などを受けることが保障されます。



子どもにとって最もよいこと

子どもに関することが決められ、行われる時は、「その子どもにとって最もよいことは何か」を第一に考えます。



意見を表明し参加できること

子どもは自分に関係のある事柄について自由に意見を表すことができ、大人はその意見を子どもの発達に応じて十分に考慮します。



大事ななのは「子どもの意見を聴くこと」

意見を言えるんだ。

じゃあ、大人は、全部子どもが言ったとおりにしてくれるのかな。

そういうことじゃなくてー大人は、子どもの言うことをよく聴いて、何が「子どもにとって最もよい」のが、よく考えてくれるんだって。

大人とちがう意見のとき、言ってもいいのかな、と思ったことあったけど、「自分には意見を言って、それを考えてもらえる権利がある」って知ったら、大人に話してみようかなって思えるね！

意見や気持ちを大人に伝えて、いっしょに考えられたらいいよね。

子どもの権利を知っていることから広がる世界

子どもが自分の権利を知って大切にすることは、他のだれかの権利を大切にすることにもつながっていきます。子どもの権利を知ることは、子どもと大人が、おたがいを大切にしてよりよい関係をつくるための手がかりになってくれます。



もっと

「こどもの権利」 について 知りたいときは



こどもの権利条約

こどもの権利は、「こどもの権利条約(児童の権利に関する条約)」に書かれています。こどもの権利条約は、世界中どこで生まれても、こどもが生まれながらにもっている権利を定めた条約です。1989年に国連で採択され、日本を含む196の国が守ることを約束しています。



こども基本法

日本国憲法とこどもの権利条約の精神にのっとり、すべてのこども・若者が幸せな生活を送ることができる「こどもまんなか社会」を目指すために、こどもや若者に関する取り組みを進めていくことを決めた法律です。



こども若者★いけんぷらす

国の制度や政策に対してこども・若者の意見を聴く取り組みです。集まった意見は、制度や政策をより良くするためなどに活かされます。いけんぷらすの取り組みを発信することで、社会全体に、こども・若者の意見を聴くことの大切さを伝えています。

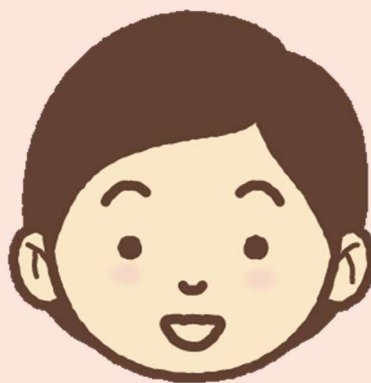
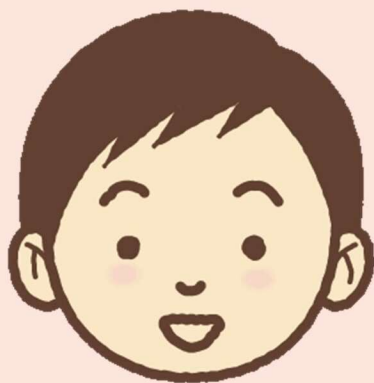


こどものけんりプロジェクト

ユニセフとこども家庭庁が共催しているキャンペーンです。「こどもの権利」の正しい理解と普及を通じて、こどもたちのウェルビーイングの向上を目指しています。

発達の段階に応じて複数の教材が用意されていることから、
子どもの発達の段階に応じて、利用教材を選択してください

じぶんのからだ



ころんで、ひざを
けがしたとき
どうする？

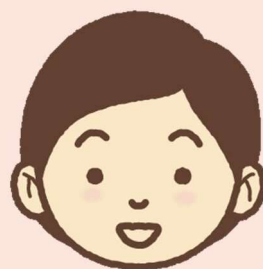
いたいよ

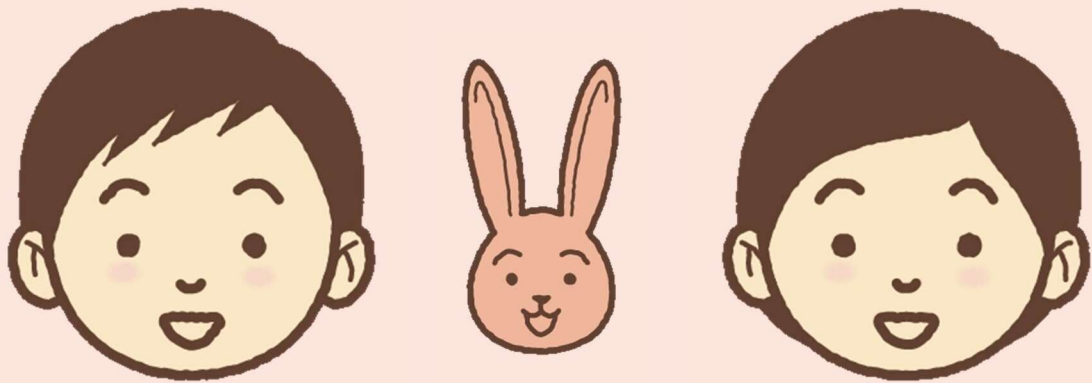


いたくなくなるように
けがをなおそうとするよね



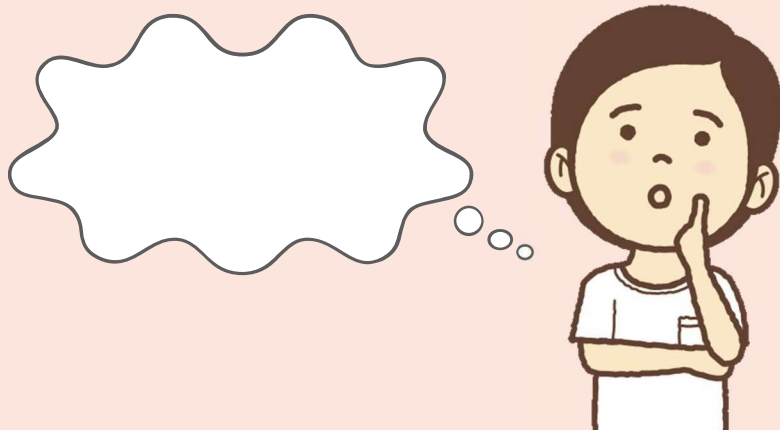
じぶんのからだは
じぶんだけのもので
とってもだいじなんだよ





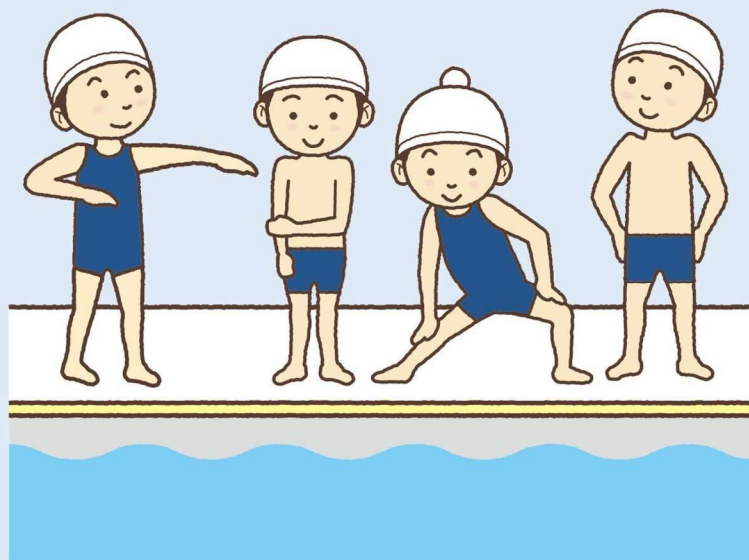
みんなのからだもだいじだよ

じぶんのからだを
だいじにするために
できることはなにかな？



じぶんだけの だいじなところ

これからみんなで
びーるにはいるよ！



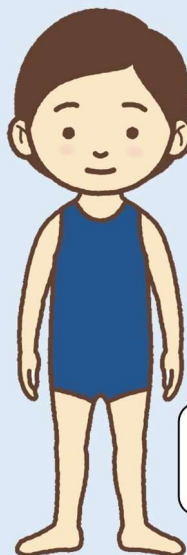
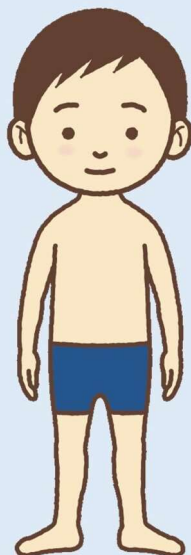
びーるにはいるとき、 みずぎをきるのはなぜかな？



おうちでお風呂にはいるときは、
みずぎをきていないなあ…



みずぎでかくれるところは じぶんだけの だいじなところだからだよ

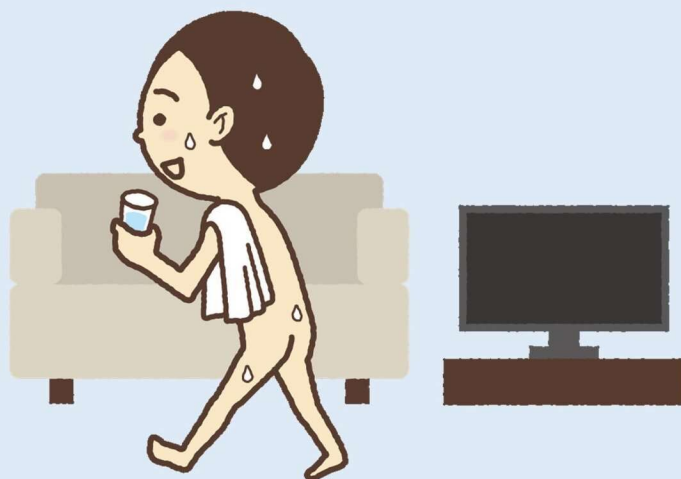


いろんなひとに
みせるところ
じゃないんだね！

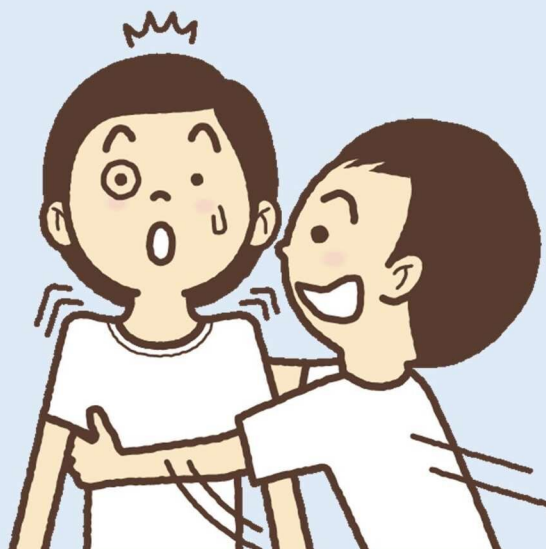
くち・かお もだいじだよ！



みずぎでかくれるところは、
みせたり、さわらせたり
しないようにしようね



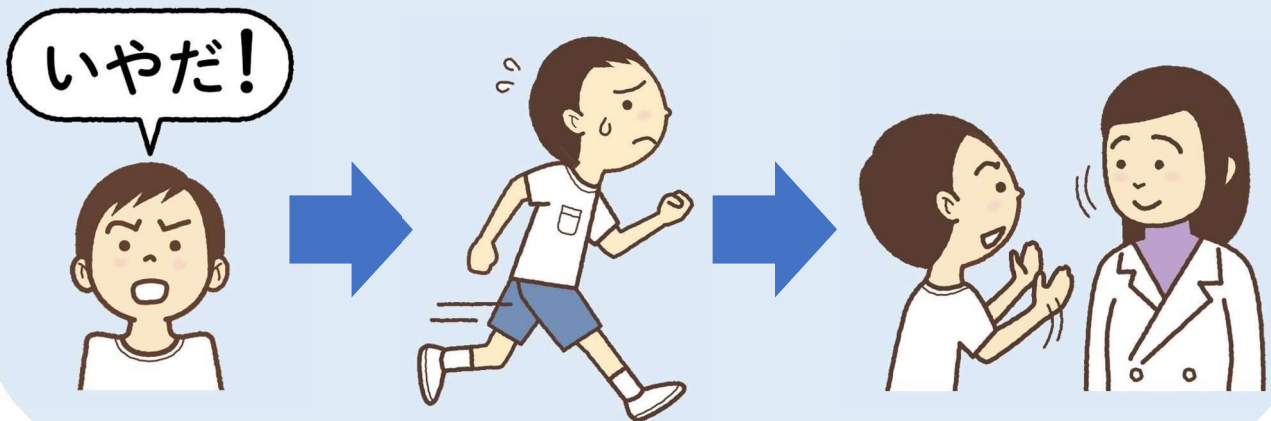
ほかのひとの
みずぎでかくれるところをみたり、
さわったりしないようにしようね



じぶんにされていやなことは
ほかのひとにも
しないようにしようね!

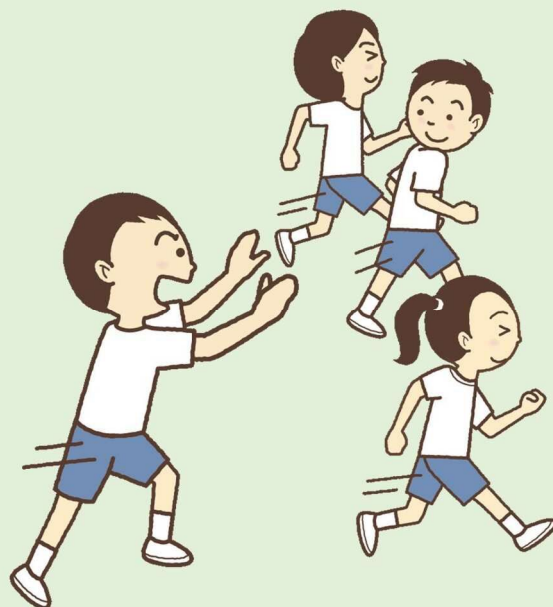


じぶんだけのだいじなところを
さわられていやなきもちになったら、
「いやだ！」といおう。にげよう。
あんしんできるおとなにおはなししよう。

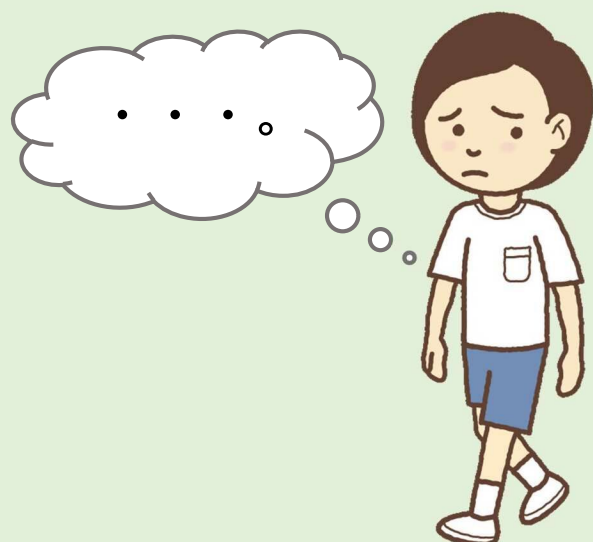


いやなきもち

みんなであそんでいるみたい！
なにをしているのかな？



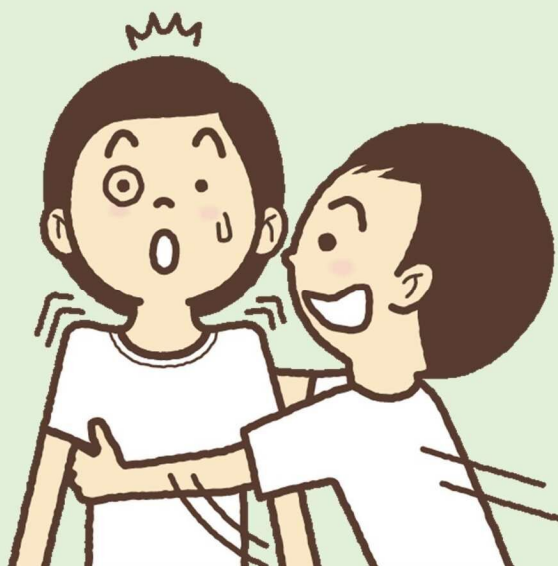
あれ…？
なんだか、みんながたのしいとおもって
いるわけじゃないみたいだよ



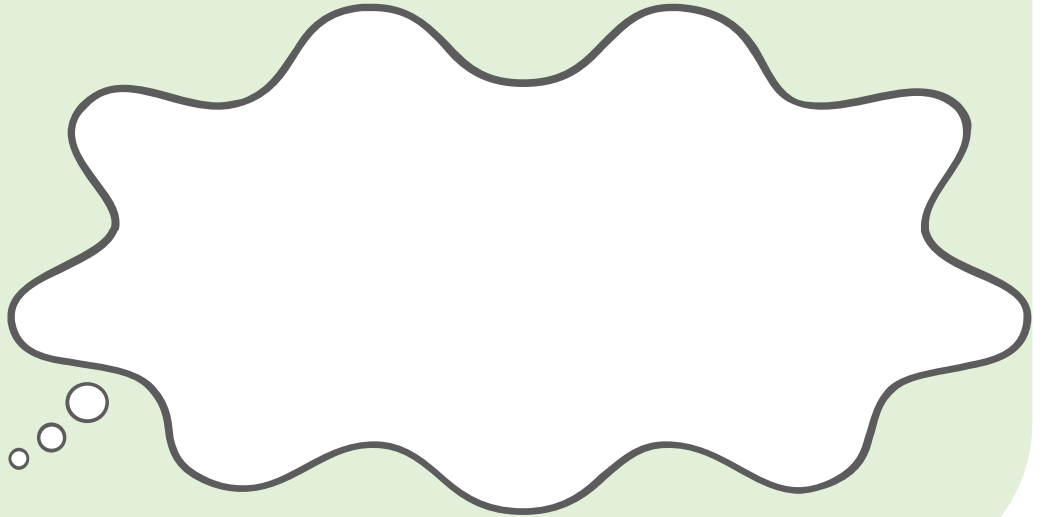
どうしてかな？



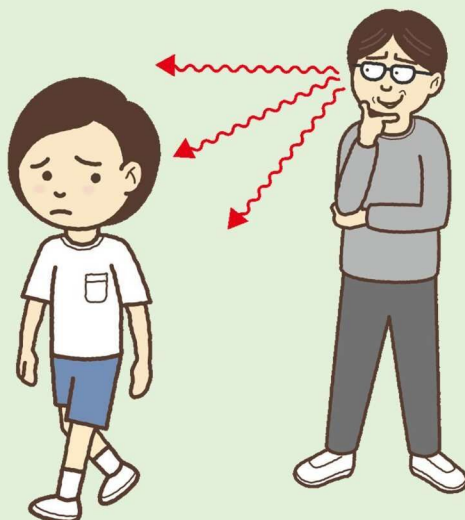
びっくりしたり、いやなきもちになる
さわられかたをしたりしたからだね



びっくりしたり、いやなきもちに
なったりするときって
どんなときかな？



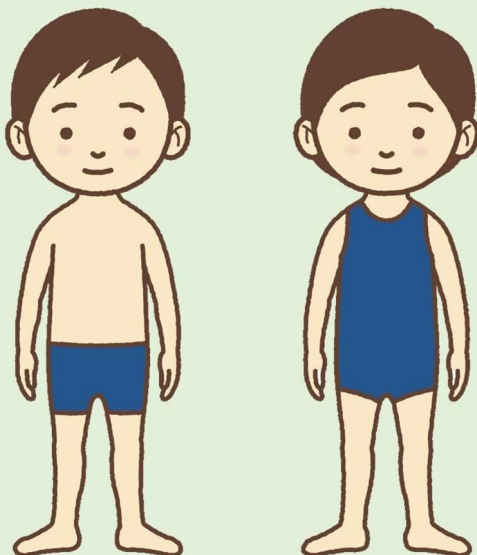
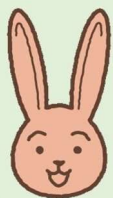
いきなりさわられたり、
じろじろみられたりしたら
びっくりしたりいやなきもちになるよね



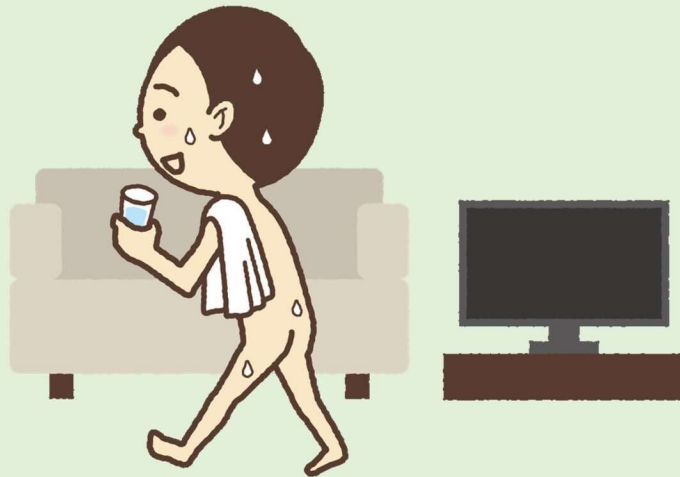
じぶんだけのだいじなところ
ってしってる？

みずぎでかくれるところは
じぶんだけの
だいじなところだよ

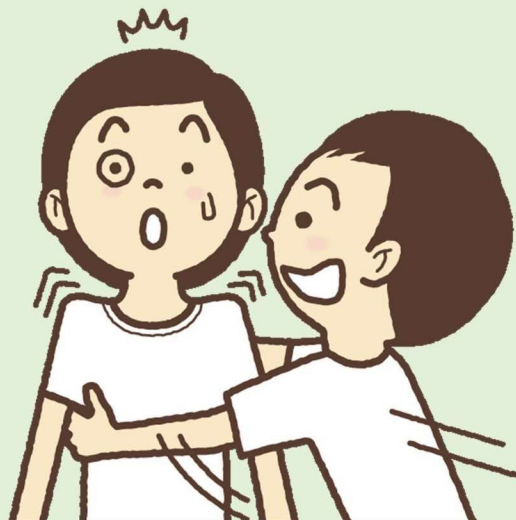
くち・かお もだいじだよ！



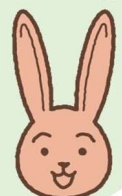
みずぎでかくれるところは、
みせたり、さわらせたり
しないようにしようね



ほかのひとの
みずぎでかくれるところをみたり、
さわったりしないようにしようね

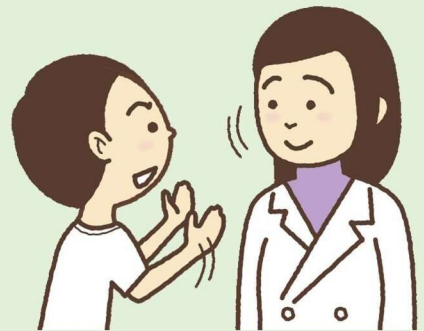


じぶんになされていやなことは
ほかのひとにも
しないようにしようね!

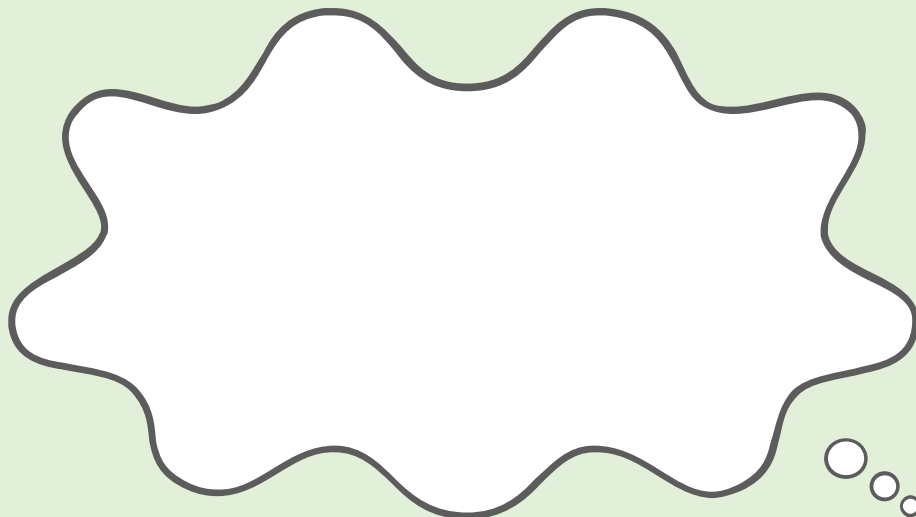


じぶんだけのだいじなところを
さわられていやなきもちになったら、
「いやだ！」といおう。にげよう。
あんしんできるおとなにおはなししよう。

いやだ!



じぶんだけのだいじなところを
さわられていやなきもちになったら、
どうすればいいかな？



情報管理規程(ひな型①)

【事業者における責任者一人(理事長、人事担当部長等)のみが、こども性暴力防止法関連システム上のみで犯罪事実確認書を確認し、それ以外では犯罪事実確認記録等の記録・保存等を行わない場合】

※ 本ひな型は最低限求められる措置をベースに記載している。各事業者は、別紙1の標準的措置の考え方を十分理解した上で、その実情に合わせて本ひな型を適宜改変した上で活用されたい。

※ 法関連システムとは、こども性暴力防止法(以下「法」という)の運用のために、こども家庭庁で新たに開発するシステムをいう。

第1章 総論

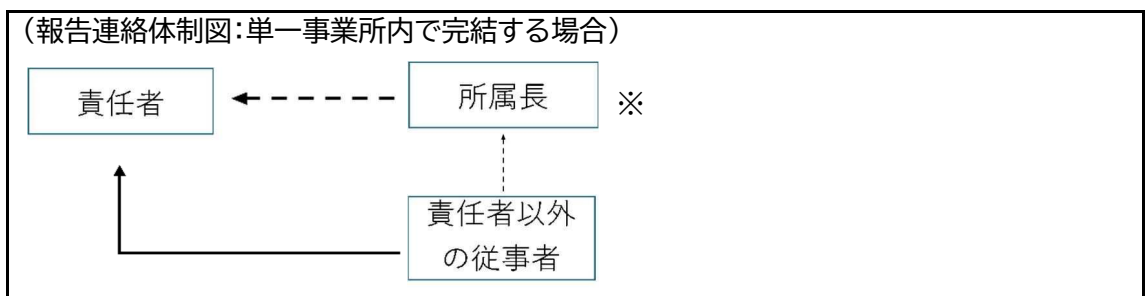
(1) 基本的事項

- 責任者は犯罪事実確認書の取扱いに関する基本方針を、次のとおり定める。
 - ・ 犯罪事実確認書の取扱者は責任者1名のみとする
 - ・ 犯罪事実確認書の記載内容について、別に記録・保存を行わない
 - ・ 情報機器の種類や環境、ネットワークの状況等に応じた情報管理措置を講じる
 - ・ 犯罪事実確認書の取扱いの手順に応じて必要な対応を行う
 - ・ 組織の長自ら情報管理の重要性を理解し、組織として点検・改善を実施する
 - ・ 法に定める情報管理措置に関する規定を遵守する

第2章 組織的情報管理措置

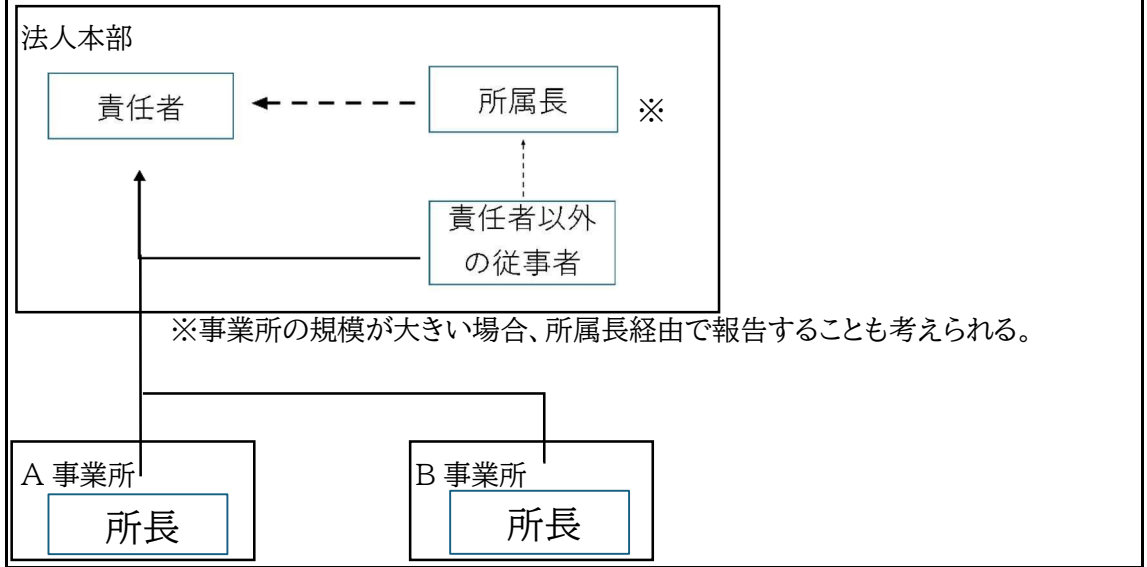
(1) 組織体制の整備

- 犯罪事実確認書の取扱いに関する責任者(以下「責任者」という。)を設置し、●●長をもって充てる。
- 責任者は、犯罪事実確認書の管理に関する事務を総括するとともに、自ら本規程に定められた事項を遵守し、かつ従事者に遵守させるために、本規程に定める措置その他必要な措置を実施する責任を負う。
- 責任者以外の従事者が犯罪事実確認書の漏えい等の事案の発生又は兆候を把握した場合は、責任者に報告連絡する。
- 責任者は、漏えい等の事案の発生又は兆候を把握した場合、こども家庭庁の対応マニュアルに基づき対応する。また、その対応を行うための体制を整備する。
- 責任者は、漏えい等の事案の発生又は兆候を把握した場合の報告連絡体制及び法や情報管理規程に違反している事実又は兆候を把握した場合の報告連絡体制を次のように定める。



※事業所の規模が大きい場合、所属長経由で報告することも考えられる。

(報告連絡体制図:事業者内に事業所が複数ある場合)



- 犯罪事実確認書の取扱いに関する責任者の任務と責任を次のように定める。

任務	責任
<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人全体の犯罪事実確認書の申請事務取りまとめ・閲覧 ・ 法関連システムの ID 管理 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人全体の犯罪事実確認書の情報管理措置 ・ 法関連システムの ID 管理

(2) 点検等

- 責任者は、法や情報管理規程の遵守状況につき、定期的に自己点検又は他部署等による監査を行う。
- 自己点検の際、責任者は取扱いの不備、情報漏えいの発生の危険性、改善すべき点等について、見直し及び改善に取り組むとともに、必要に応じて規程を変更する。

第 3 章 人的情報管理措置

(1) 研修・訓練等

- 責任者は、犯罪事実確認書の取扱いに関する次の内容について、着任時及び定期的に研修等を受講する。
 - ・ 犯罪事実確認書の管理の重要性
 - ・ 情報管理措置の基本原則及び具体的措置
 - ・ 法違反、漏えい等の事実又はおそれを把握した場合の対応
 - ・ 関係法令や事業者内規程等の変更があった場合にはその内容
 - ・ 禁止事項と罰則
- 責任者は、犯罪事実確認書の取扱い、法違反、漏えい等の事実又はおそれを把握した場合の対応について、従事者に対し、着任時に研修等を行う。
- 犯罪事実確認書の秘密保持、情報管理規程に違反した際の人事上の取扱い等に関する就業規則は次のとおり。
 - ・ 就業規則第●条 ……

- 責任者は、退職後も永久的に犯罪事実確認書に記載された情報を漏らさない旨を退職時に約束する。

第4章 物理的情報管理措置

(1) 犯罪事実確認書を取り扱う区域の管理

- 他の従事者による犯罪事実確認書の閲覧等を防止するため、犯罪事実確認書を閲覧する区域を特定し、次の措置を講じる(複数選択可)。
 - ・ 間仕切り等の設置 ・ 座席配置の工夫 ・ のぞき込みを防止する措置
 - ・ 責任者の承認のない記録媒体、カメラ等の持込みの制限

(2) 機器及び電子媒体等の盗難等の防止

- 犯罪事実確認書を閲覧する機器の盗難又は紛失等を防止するため、次の措置を講じる(複数選択可)。
 - ・ 犯罪事実確認書を閲覧する機器を、持ち出せないようセキュリティワイヤーで固定する(又は使用者の不在時にノートPC等を机の引出しやロッカー等に格納・施錠する)
 - ・ 犯罪事実確認書を閲覧する機器を、施錠できるキャビネット・書庫等に保管する
- 犯罪事実確認書を閲覧する機器を紛失した場合は、即時、法関連システムのアクセス権の解除を行う。

(3) 犯罪事実確認書の削除及び機器、電子媒体等の廃棄

- 従事者の離職等があった場合は、法関連システムに離職日等を登録し、犯罪事実確認書を消去する。その上で、犯罪事実確認書が消去されたことを、責任者が確認する。

第5章 技術的情報管理措置

(1) アクセス制御

- 犯罪事実確認書を閲覧する機器及び当該機器を取り扱うことのできる従事者を、責任者のみに限定する。
- 異動又は退職する者等による犯罪事実確認書の持ち出しや不正アクセスを、次の方法により防止する。
 - ・ アクセス権を有する現在の責任者のIDでログインしたPC等からのみ、犯罪事実確認書を閲覧できる状態にする。
 - ・ 退職又は異動等により責任者が交代した場合、アクセス権の解除を行う。

(2) 外部からの不正アクセス等の防止

- 犯罪事実確認書を閲覧する機器(主にPC)にアンチウイルスソフトウェア等を導入し、不正ソフトウェアの有無を確認する。
- 犯罪事実確認書を取り扱う情報システムのオペレーティングシステム(OS)やアプリケーションは、サポート期間内の製品を利用し、最新のバージョンを維持する。

情報管理規程(ひな型②)

【事業者の責任者を含む複数名が、こども性暴力防止法関連システム上のみで犯罪事実確認書を確認し、それ以外では犯罪事実確認記録等の記録・保存等を行わない場合】

※ 本ひな型は最低限求められる措置をベースに記載している。各事業者は、別紙1の標準的措置の考え方を十分理解した上で、その実情に合わせて本ひな型を適宜改変した上で活用されたい。

※ 法関連システムとは、こども性暴力防止法(以下「法」という)の運用のために、こども家庭庁で新たに開発するシステムをいう。

第1章 総論

(1) 基本的事項

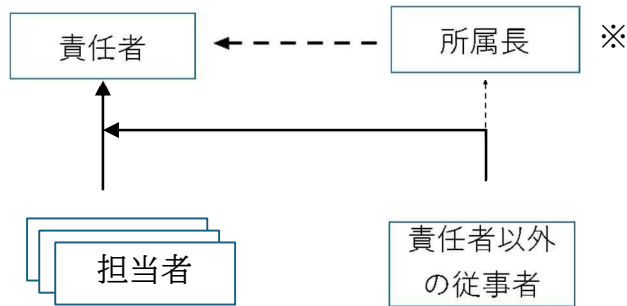
- 責任者は犯罪事実確認書の取扱いに関する基本方針を、次のとおり定める。
 - ・ 犯罪事実確認書の取扱者は必要最小限とする
 - ・ 犯罪事実確認書の記載内容について、別に記録・保存を行わない
 - ・ 情報機器の種類や環境、ネットワークの状況等に応じた情報管理措置を講じる
 - ・ 犯罪事実確認書の取扱いの手順に応じて必要な対応を行う
 - ・ 組織の長自ら情報管理の重要性を理解し、組織として点検・改善を実施する
 - ・ 法に定める情報管理措置に関する規定を遵守する

第2章 組織的情報管理措置

(1) 組織体制の整備

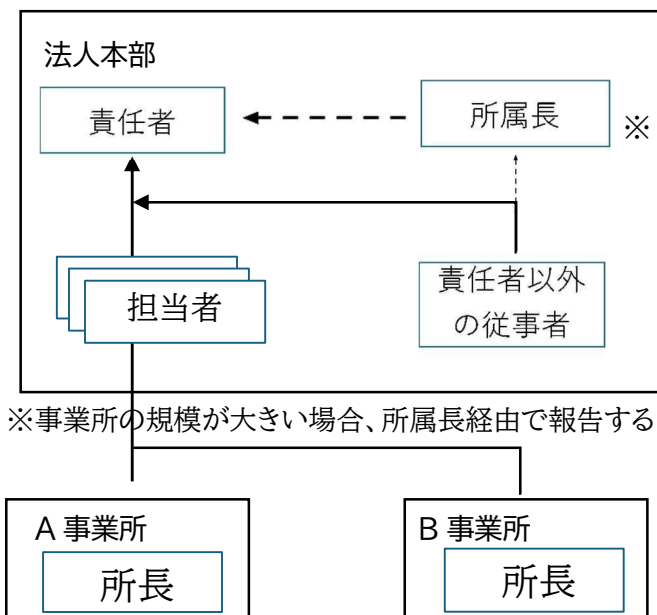
- 犯罪事実確認書の取扱いに関する責任者(以下「責任者」という。)を設置し、●●長をもって充てる。
- 責任者は、犯罪事実確認書の管理に関する事務を総括するとともに、自ら本規程に定められた事項を遵守し、かつ従事者に遵守させるために、本規程に定める措置その他必要な措置を実施する責任を負う。
- 責任者は、犯罪事実確認書の管理に関する担当者(以下「担当者」という。)を任命し、その権限の一部を担当者に委譲する。担当者は●●…をもって充てる。
- 責任者・担当者に加えて、犯罪事実確認書を取り扱うことができる者を置く場合は、責任者が認めた者に限り、その都度任命する。
- 責任者は、漏えい等の事案の発生又は兆候を把握した場合、こども家庭庁の対応マニュアルに基づき対応する。また、その対応を行うための体制を整備する。
- 責任者は、漏えい等の事案の発生又は兆候を把握した場合の報告連絡体制及び法や情報管理規程に違反している事実又は兆候を把握した場合の報告連絡体制を次のように定める。

(報告連絡体制図:単一事業所内で完結する場合)



※事業所の規模が大きい場合、所属長経由で報告することも考えられる。

(報告連絡体制図:事業者内に事業所が複数ある場合)



※事業所の規模が大きい場合、所属長経由で報告することも考えられる。

- 犯罪事実確認書を複数の部署で取り扱う場合の各部署の任務分担と責任を次のように定める。
 ※ 複数の部署で取り扱わない場合は、定めは不要。

部署・役割名	任務分担	責任
法人本部 ・責任者	<ul style="list-style-type: none"> 法人全体の犯罪事実確認書の申請事務取りまとめ・閲覧 法関連システムの ID 発行事務・管理 犯罪事実確認書の管理体制の整備・利害関係者へ伝達 	<ul style="list-style-type: none"> 法人全体の犯罪事実確認書の情報管理措置 法関連システムの ID 発行事務・管理 犯罪事実確認書の管理体制の整備・利害関係者への伝達
A 事業所 ・責任者	<ul style="list-style-type: none"> A 事業所の従事者の犯罪事実確認書の閲覧、法関連システムの利用 法関連システムの ID 管理 	<ul style="list-style-type: none"> A 事業所の従事者に関する犯罪事実確認書の情報管理措置 法関連システムの ID 管理

(2) 点検等

- 責任者は、法や情報管理規程の遵守状況につき、定期的に自己点検又は他部署等による監査を行う。
- 自己点検の際、責任者は担当者と取扱いの不備、情報漏えいの発生の危険性、改善すべき点等について意見交換し、見直し及び改善に取り組むとともに、必要に応じて規程を変更する。

第3章 人的情報管理措置

(1) 研修・訓練等

- 責任者、担当者その他の犯罪事実確認書を取り扱うことができる者は、犯罪事実確認書の取扱いに関する次の内容について、着任時及び定期的に研修等を受講する。
 - ・ 犯罪事実確認書の管理の重要性
 - ・ 情報管理措置の基本原則及び具体的措置
 - ・ 法違反、漏えい等の事実又は兆候を把握した場合の対応
 - ・ 関係法令や事業者内規程等の変更があった場合にはその内容
 - ・ 禁止事項と罰則
- 責任者は、研修の実施記録を作成し、定期的に確認する。
- 責任者は、犯罪事実確認書の取扱い、法違反、漏えい等の事実又はおそれを把握した場合の対応について、従事者に対し、着任時に研修等を行う。
- 責任者は、上述の研修以外にも定期的に意識啓発を行う。
- 犯罪事実確認書の秘密保持、情報管理規程に違反した際の人事上の取扱い等に関する就業規則は次のとおり。
 - ・ 就業規則第●条 ……
- 人事異動の多い時期などに定期的に意識啓発を行う。
- 責任者は、担当者等が退職する際、永久的に犯罪事実確認書に記載された情報を漏らしてはならないことを確認する。

第4章 物理的情報管理措置

(1) 犯罪事実確認書を取り扱う区域の管理

- 権限を有しない従事者による犯罪事実確認書の閲覧等を防止するため、犯罪事実確認書を閲覧する区域を特定し、次の措置を講じる(複数選択可)。
 - ・ 間仕切り等の設置
 - ・ 座席配置の工夫
 - ・ のぞき込みを防止する措置
 - ・ 責任者の承認のない記録媒体、カメラ等の持込の制限

(2) 機器及び電子媒体等の盗難等の防止

- 犯罪事実確認書を閲覧する機器の盗難又は紛失等を防止するため、次の措置を講じる(複数選択可)。
 - ・ 犯罪事実確認書を閲覧する機器をセキュリティワイヤーで固定する(又は使用者の不在時にノートPC等を机の引出しやロッカー等に格納・施錠する)
 - ・ 犯罪事実確認書を閲覧する機器を、施錠できるキャビネット・書庫等に保管する
- 犯罪事実確認書を取り扱う機器を紛失した場合は、即時、法関連システムのアクセス権の解除を行う。

(3) 犯罪事実確認書の削除及び機器、電子媒体等の廃棄

- 従事者の離職等があった場合は、法関連システムに離職日等を登録し、犯罪事実確認書を消去

する。

第5章 技術的情報管理措置

(1) アクセス制御

- 犯罪事実確認書を閲覧する機器及び当該機器を取り扱うことのできる従事者を、明確化して限定する。
- 異動又は退職する者等による犯罪事実確認書の持ち出しや不正アクセスを、次の方法により防止する。
 - ・ アクセス権を有する者の ID でログインしたPC等からのみ、犯罪事実確認書を閲覧できる状態にする。
 - ・ 異動又は退職する者等が発生した際には、即時に法関連システムのアクセス権を解除する。

(2) 外部からの不正アクセス等の防止

- 犯罪事実確認書を閲覧する機器(主に PC)にアンチウイルスソフトウェア等を導入し、不正ソフトウェアの有無を確認する。
- 犯罪事実確認書を取り扱う情報システムのオペレーティングシステム(OS)やアプリケーションは、サポート期間内の製品を利用し、最新のバージョンを維持する。

情報管理規程(ひな型③)

【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、こども性暴力防止法関連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】

※ 本ひな型は標準的措置をベースに記載している。各事業者は、別紙1の考え方を十分理解した上で、必要に応じて最低限求められる措置も参照しつつ、その実情に合わせて本ひな型を適宜改変した上で活用されたい。

※ 法関連システムとは、こども性暴力防止法(以下「法」という)の運用のために、こども家庭庁で新たに開発するシステムをいう。また、情報システムとは、各事業者における人事管理等に用いている独自のシステムをいう。

第1章 総論

(1) 基本的事項

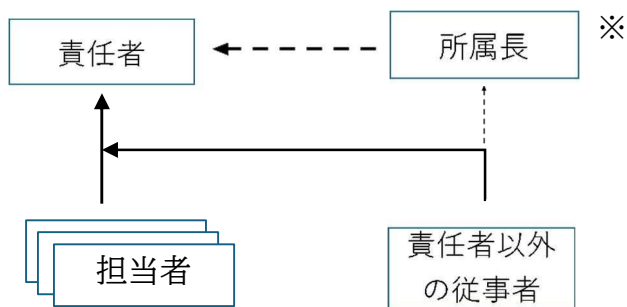
- 責任者は犯罪事実確認記録等の取扱いに関する基本方針を、次のとおり定める。
 - ・ 犯罪事実確認記録等の取扱者は必要最小限とする
 - ・ 犯罪事実確認書の記載内容について、別に記録・保存することを極力避ける
 - ・ やむを得ず記録・保存する場合は、リスクに応じた情報管理措置を行う
 - ・ 情報機器の種類や環境、ネットワークの状況等に応じた情報管理措置を講じる
 - ・ 犯罪事実確認記録等の取扱いの手順に応じて必要な対応を行う
 - ・ 組織の長自ら情報管理の重要性を理解し、組織として点検・改善を実施する
 - ・ 法に定める情報管理措置に関する規定を遵守する

第2章 組織的情報管理措置

(1) 組織体制の整備

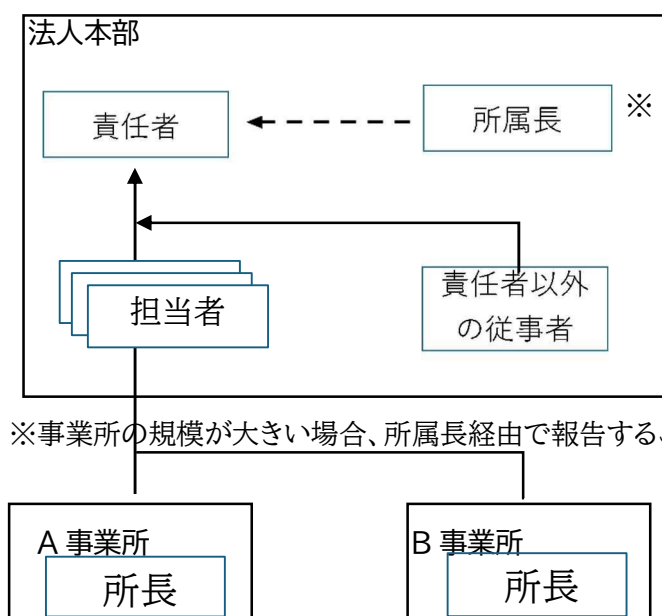
- 犯罪事実確認記録等の取扱いに関する責任者(以下「責任者」という。)を設置することとし、●●長をもって充てる。
- 責任者は、犯罪事実確認記録等の管理に関する事務を総括するとともに、自ら本規程に定められた事項を遵守し、かつ従事者に遵守させるために、本規程に定める措置その他必要な措置を実施する責任を負う。
- 責任者は、犯罪事実確認記録等の管理に関する担当者(以下「担当者」という。)を任命し、その権限の一部を担当者に委譲する。担当者は●●…をもって充てる。
- 責任者は、犯罪事実確認記録等の管理に関する監査を行う者を設置することとし、●●をもって充てる。
- 責任者、担当者、監査を行う者に加えて、犯罪事実確認記録等を取り扱うことができる者を置く場合は、責任者が認めた者に限り、その都度任命する。
- 責任者は、漏えい等の事案の発生又は兆候を把握した場合、こども家庭庁の対応マニュアルに基づき対応する。また、その対応を行うための体制を整備する。
- 責任者は、漏えい等の事案の発生又は兆候を把握した場合の報告連絡体制及び法や情報管理規程に違反している事実又は兆候を把握した場合の報告連絡体制を次のように定める。

(報告連絡体制図:単一事業所内で完結する場合)



※事業所の規模が大きい場合、所属長経由で報告することも考えられる。

(報告連絡体制図:事業者内に事業所が複数ある場合)



※事業所の規模が大きい場合、所属長経由で報告することも考えられる。

- 事業者内外(事業者内の関係者のほか、IT 製品のメーカー、保守ベンダー、保護者等)の緊急連絡先・伝達ルートを整備し、関係者へ周知を行う。
- 事案発生時に業務システムが使えず連絡先が確認できない場合を想定した、連絡の代替手段をあらかじめ確認する。
- 犯罪事実確認記録等を複数の部署で取り扱う場合の各部署の任務分担と責任を次のように定める。(複数の部署で取り扱わない場合は、定めは不要。)

部署・役割名	任務分担	責任
法人本部 ・責任者／担当者	<ul style="list-style-type: none"> 法人全体の犯罪事実確認書の申請事務取りまとめ・閲覧 法関連システムの ID 発行事務・管理 犯罪事実確認記録等の管理体制の整備・利害関係者への伝達 	<ul style="list-style-type: none"> 法人全体の犯罪事実確認書の情報管理措置 法関連システムの ID 発行事務・管理 犯罪事実確認記録等の管理体制の整備・利害関係者への伝達

A 事業所 ・責任者	<ul style="list-style-type: none"> ・ A 事業所の従事者の犯罪事実確認書の閲覧、法関連システムの利用 ・ 法関連システムの ID 管理 	<ul style="list-style-type: none"> ・ A 事業所の従事者に関する犯罪事実確認書の情報管理措置 ・ 法関連システムの ID 管理
---------------	---	---

(2) 運用状況に関する記録の整備

- 責任者は、情報管理規程に基づく運用を確保するため、システムログその他の犯罪事実確認記録等の取扱記録を作成し、適切かつ安全に管理されていることを定期的に確認する。
 - ・ 紙で交付された犯罪事実確認書の閲覧の状況
 - ・ 犯罪事実確認書の情報を転記した犯罪事実確認記録の作成・閲覧の状況
 - ・ 犯罪事実確認記録等が記録された媒体等の持ち運び等の状況
 - ・ 犯罪事実確認記録等の伝達の状況(法により認められた事業者間の情報共有の場合に限る。)
 - ・ 犯罪事実確認記録等の消去・廃棄の状況(消去・廃棄を委託した場合の消去・廃棄を証明する記録を含む。)
- ※ 法関連システム上の犯罪事実確認書については、同システムで消去
- 責任者は、次の項目について、犯罪事実確認記録等の取扱状況を確認する手段を整備し、記録を行うことにより、取扱状況を把握する。
 - (記録する情報)
 - ・ 犯罪事実確認書
 - ・ 犯罪事実確認記録
 - (記録項目)
 - ・ 記録する情報ごとの取扱責任者・取扱部署、アクセス権者
 - ・ 犯罪事実確認記録の所在(バックアップがある場合はその所在を含む。)
 - ・ 利用目的

(3) 点検等

- 責任者は、法や情報管理規程の遵守状況につき、犯罪事実確認記録等の取扱記録等に基づいて、定期的に自己点検及び他部署等による監査を実施する。
- 自己点検の際、責任者は担当者と取扱いの不備、情報漏えいの発生の危険性、改善すべき点等について、意見交換し、見直し及び改善に取り組むとともに、必要に応じて規程を変更する。

第 3 章 人的情報管理措置

(1) 研修・訓練等

- 責任者、担当者その他の犯罪事実確認記録等を取り扱うことができる者は、犯罪事実確認記録等の取扱いに関する次の内容について、着任時及び定期的に研修等を受講する。
 - ・ 犯罪事実確認記録等の管理の重要性
 - ・ 情報管理措置の基本原則及び具体的措置
 - ・ 法違反、漏えい等の事実又はおそれを把握した場合の対応
 - ・ 関係法令や事業者内規程等の変更があった場合にはその内容
 - ・ 禁止事項と罰則
- 責任者は、研修の実施記録を作成し、定期的に確認する。
- 責任者は、犯罪事実確認記録等の取扱い、法違反、漏えい等の事実又は兆候を把握した場合の対応について、従事者に対し、着任時に研修等を行う。
- 責任者は、上述の研修以外にも、人事異動の多い時期等に定期的に意識啓発を行う。
- 犯罪事実確認記録等の秘密保持、情報管理規程に違反した際の人事上の取扱い等に関する就

業規則は次のとおり。

・ 就業規則第●条 ……

- 責任者は、担当者等が退職する際、永久的に犯罪事実確認記録等に記載された情報を漏らしてはならないことを確認する。

第4章 物理的情報管理措置

(1) 犯罪事実確認記録等を取り扱う区域の管理

- 犯罪事実確認記録等の管理区域を(本部●●部執務室及び●事業所●●室)に限定し、次の対策を行う(複数選択可)。
 - ・ 権限を有しない者が入室、閲覧しないように施錠
 - ・ 管理者による鍵の管理・入退室の際の鍵の貸出しの許可制
 - ・ 入退室管理
 - ・ 警備システムの導入、警備員の配置
 - ・ 持ち込む機器等の制限
- 責任者は、取扱区域(本部●●部執務室内の●●で指定されるエリア及び●事業所●●室の●●で指定されるエリア)を限定し、次の措置を講じ、取扱区域において権限を有しない者による犯罪事実確認記録等の閲覧等を防止するため、次の措置を講じる(複数選択可)。
 - ・ 権限を有しない者が入室、閲覧しないための施錠
 - ・ 管理者による鍵の管理・入退室の際の鍵の貸出しの許可制の導入
 - ・ 入退室管理
 - ・ 警備システムの導入、警備員の配置
 - ・ 責任者の承認のない記録媒体、カメラ等の持込みの制限
 - ・ 間仕切り等の設置
 - ・ 座席配置の工夫
 - ・ のぞき込みを防止する措置の実施

(2) 機器及び電子媒体等の盗難等の防止

- 責任者は、犯罪事実確認記録等を取り扱う機器、犯罪事実確認記録等が記録された電子媒体及び書類等の盗難又は紛失等を防止するため、次の措置を講じる(複数選択可)。
 - ・ 犯罪事実確認記録等を取り扱う機器をセキュリティワイヤーで固定する(又は使用者の不在時にノートPC等を机の引出しやロッカー等に格納・施錠する)
 - ・ 犯罪事実確認記録等を取り扱う機器、犯罪事実確認記録が記録された電子媒体又は犯罪事実確認記録が記載された書類等を、施錠できるキャビネット・書庫等に保管する
- 責任者は、盗難、紛失時に情報漏えい等を防止するために、次の措置を講じる(複数選択可)。
 - ・ 犯罪事実確認記録等の電子ファイルは暗号化、パスワードによる保護等を行った上で保存する
 - ・ 携帯端末の紛失時の端末の位置の特定
 - ・ 携帯端末の紛失時の遠隔操作による端末の保護
 - ・ 携帯端末の紛失時の遠隔操作によるデータの消去
- 責任者は、従事者等が犯罪事実確認記録等を取り扱う機器を紛失した場合、即時、法関連システム及び情報システムのアクセス権の解除を行うとともに、情報システムのログインパスワードを変更する。

(3) 電子媒体又は紙媒体等を持ち運ぶ場合の漏えい等の防止

- 責任者は、次のような紛失・盗難等を防ぐための安全な方策を講じた上で、やむを得ない場合に限り、犯罪事実確認記録等が記載された電子媒体や書類等の持ち運びを行うことを認める。この場合において、持ち運びや伝達等の状況に係る取扱記録の作成を求め、責任者が定期的に確認する(複数選択可)。
 - ・ データを暗号化する
 - ・ パスワードを設定する
 - ・ 封筒に封入し、鞆に入れて搬送する
 - ・ 公共交通網などを利用する場合は、網棚等を使用せず手元から離さない
 - ・ 自家用車を利用する場合は車内に放置せず、身体から離さずに移動する
 - ・ 封緘、目隠しシールの貼付けを行う
 - ・ 施錠できる搬送容器を利用する
 - ・ 紙媒体へ記録せざるを得ない場合には、権限を有する従事者であっても、利用終了後、速やかに回収し、廃棄又は厳重に保管する等、組織的な管理を徹底する
 - ・ 情報の持ち運びを行う場合は、その従事者に対し、退社時の荷物検査を行い、情報持ち出しのチェック等の対策を講じる
- 犯罪事実確認記録を電子媒体に記録する場合、責任者は、その電子媒体の管理状況の確認を定期的に行う。

(4) 犯罪事実確認記録等の削除及び機器、電子媒体等の廃棄

- 責任者は、犯罪事実確認記録等が記録された書類・ファイルや記録媒体等の廃棄、犯罪事実確認記録等が保存された電子データの消去を行う場合、次の点に留意して、紙媒体については復元不可能な状態にして廃棄し、電子媒体については容易には復元できない形にして廃棄・消去する。その上で、犯罪事実確認記録等を削除したこと、又は犯罪事実確認記録等が保存された機器、電子媒体等を廃棄したことの取扱記録を作成し、責任者が確認する。
 - ・ 犯罪事実確認記録が記録された機器、電子媒体等を廃棄する場合、専用のデータ削除ソフトウェアの利用又は物理的な破壊等を行う
 - ・ 紙媒体については、適切なシュレッダー処理、焼却等の復元不可能な手段を採用する

第5章 技術的情報管理措置

(1) アクセス制御

- 責任者は、犯罪事実確認記録等を取り扱うことのできる機器及び当該機器を取り扱うことのできる従事者を明確化して限定する。
- 責任者は、情報システムに犯罪事実確認記録を保存する場合、次のような保存場所の分離等を行った上で、アクセス権を有する者のIDからのみアクセスできるようにする(複数選択可)。
 - ・ アクセス権を有する者のIDでログインしたPC等からのみ、その電子データを閲覧できる状態にする。
 - ・ 犯罪事実確認記録等を取り扱う機器のサーバの物理的分離(専用サーバの設定)、サーバの仮想化による論理的分離(1台のサーバを複数の仮想サーバに分割し、専用サーバを設定)。
 - ・ 情報システムで犯罪事実確認記録を保存する場合は、ネットワークの分離を行う。
- 責任者は、異動又は退職する者等について、即時、法関連システム及び情報システムからアクセス権を解除する。
- 責任者は、定期的に適切にアクセス権が付与されているかを確認し、アクセスが不要な者がいた場合、即時、法関連システム及び情報システムへのアクセス権の解除及びアカウントの削除を行う。

(2) 外部からの不正アクセス等の防止

- 責任者は、犯罪事実確認記録等を取り扱う機器(主に PC)にアンチウイルスソフトウェア等を導入し、不正ソフトウェアの有無を確認する。
- 責任者は、犯罪事実確認記録等を取り扱う情報システムのオペレーティングシステム(OS)やアプリケーションは、サポート期限切れにならない製品を利用し、最新のバージョンを維持する。
- 責任者は、ウイルスの侵入や情報漏えいを防止するため、次に掲げる方法により、業務上不要なインターネット通信を制限する(複数選択可)。
 - ・ 情報システムと外部ネットワークとの接続箇所へのファイアウォールの設置
 - ・ フィルタリング機能を有するOS標準ソフトウェアの利用
 - ・ 通信キャリアやインターネットプロバイダの提供するオプションサービス、複数のセキュリティサービスを提供するソフトウェア製品等の活用
 - ・ ネットワークの分離及び犯罪事実確認記録等を取り扱う回線の専用ネットワーク化
- 責任者は、情報システムにおけるログ等を定期的に分析し、不正アクセス等を検知する。
- 責任者は、次に掲げる方法を組み合わせて、多層防御を実施する(複数選択可)。
 - ・ ファイアウォールの設置
 - ・ ネットワークの分離
 - ・ ファイルや通信データの暗号化
 - ・ IDS、IPS などによる不正アクセスの検知又は遮断
 - ・ DLP を用いた情報の漏えい、滅失又は毀損の防止
- 責任者は、情報システムに犯罪事実確認記録を保存する際、外部ネットワークから遮断された領域において保存する等の方法により、外部からの不正アクセス等を防止する。

(3) 情報システムの使用に伴う漏えい等の防止

- 責任者は、情報システムの使用に伴う犯罪事実確認記録等の漏えい等を防止するため、情報システムの設計時に安全性を確保し、継続的に見直す。(情報システムの脆弱性を突いた攻撃への対策を講ずることも含む。)
- 犯罪事実確認記録等を含む通信の経路及び内容を暗号化する。
- 移送する犯罪事実確認記録等について、パスワード等による保護を行う。
- 保存場所の分離等を行った上で、アクセス権を有する者の ID からのみアクセスできるようにする。
- 犯罪事実確認記録等を取り扱う情報システムにアクセスする従事者に対して、ユーザーID による識別を行い、パスワード、磁気・IC カード、生体認証(指紋認証、虹彩認証、静脈認証等)、ワンタイムパスワード、PIN 入力の付与等を組み合わせた多要素認証を行う。
- ISMAP 基準を満たし、国内法が適用される拠点にデータを保存できるクラウドサービスを選定する。
- (既に海外拠点にデータを保存するクラウドサービスを利用しており、利用サービスを変更することでかえって漏えい等のリスクが高まる等、やむを得ず海外拠点にデータを保存するクラウドサービスを引き続き利用する場合)当該外国の個人情報の保護に関する制度等を把握し、犯罪事実確認記録等の情報管理のために〇〇等の必要かつ適切な措置を講じる。