

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【こども性暴力防止法（日本版DBS）について】

- ① こども性暴力防止法とは
- ② 事業者求められる対応とその準備
- ③ 制度導入後に実務担当者が行うべきこと
- ④ 防止措置を講じる際の留意点



(出典：こども家庭庁)

1 こども性暴力防止法とは

2026年12月25日より施行される「こども性暴力防止法」について解説いたします。

この法律は、子どもが安心して学び、過ごせる環境を守ることを目的として制定されました。学校や保育所など、子どもと接する事業者に対し、職員の性犯罪歴の確認や、性暴力を防ぐための体制づくりを求める新しい制度です。

近年、学校や保育施設などで職員による性暴力事件が相次ぎ、大きな社会問題となっています。

こども家庭庁の資料では、2024年の性犯罪認知件数は5,000件を超え、児童ポルノ犯罪の検挙件数も2,700件以上となっています。こうした事件を受け「問題が起きてから対応する」のではなく、「被害を未然に防ぐ仕組みが必要ではないか」という考えから、この法律が制定されました。

こども家庭庁 子どもに対する性犯罪の件数

こどもが主な被害者となった
性犯罪の認知件数(注1)



児童ポルノ犯罪の
検挙件数・被害児童数



※警察庁提供資料をもとに作成
(注1)「こども」は20歳未満の者をいう
(注2)不同意わいせつ及び不同意性交等は、令和5年7月12日以前は強制わいせつ及び強制性交等

■制度の対象について

子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、そこで子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。

なお、制度の対象事業者は、「義務対象」と「認定対象」の2つに分かれます。

義務対象事業者：法律により、職員の性犯罪歴の確認や安全管理措置の実施が義務付けられる事業者

	対象事業所	対象従事者
義務対象事業者	学校（幼小中高特支、高専、高等専修学校）	教員、部活動指導員
	認可保育所、認定こども園	保育士
	児童養護施設	児童指導員
	障害児施設 など	児童発達支援管理責任者 など

認定対象事業者：希望して認定を受けることで制度を利用できる事業者

	対象事業所	対象従事者
認定対象事業者	認可外保育施設	保育従事者
	一時預かり、病児保育	子育て支援員研修等受講者
	放課後児童クラブ	放課後児童支援員
	学習塾、スポーツクラブ など	塾講師、指導員 など

担当：時森

2 事業者求められる対応とその準備

法施行日まで約4か月となりました。義務対象事業者・認定対象事業者ともに、施行に向けて準備しておくべき事項があります。施行直前に慌てることのないよう、今から計画的に準備を進めていきましょう。

（1）犯罪事実確認・防止措置関係

・不適切な行為の範囲の検討・確定

性暴力には該当しないものの、将来的に性暴力につながるおそれのある行為を「不適切な行為」として定め、早期に防止する体制を整備することが重要です。

・対象業務従事者の範囲の検討・確定

犯罪事実確認の対象となるかどうかは、子どもに対して教える行為等の優越的な関係にあるか、継続的に関わるか、閉鎖的な環境で関わるか（※SNSやコミュニケーションアプリ、学習ツール等を通じたオンラインでの接触も含みます。）の「支配性・継続性・閉鎖性」の3つの要件で判断されます。

教師、児童指導員、保育士、指導員など、直接子どもの支援に携わる方は雇用形態や雇用契約の有無にかかわらず、その対象となります。

事務専門の職員や送迎のみの職員は、要件に照らして個別に判断します。

- ・ 就業規則等の見直し（※不適切な行為の範囲、懲戒事由等）

犯罪事実確認の手续や、従事者による性暴力のおそれがある場合の懲戒処分、その他の防止措置を適切に行うためには、予め就業規則に不適切な行為や対象業務従事者の範囲、懲戒事由等を定め、周知しておく必要があります。

- ・ 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

内定者の性犯罪歴が確認され、性暴力のおそれがあると判断した場合には、内定取消しなどの防止措置を講じる必要があります。ただし、内定取消しが有効と認められるためには、法に基づく犯罪事実確認とは別に、性犯罪歴が無いことを書面等で確認する、内定取消事由を予め明示する等、採用過程で事前の確認・対応が必要であるため、募集要項や採用関係書類についても見直しておきましょう。

（２）安全確保措置の実施のための体制整備

- ・ 性暴力事案の疑い発生時の報告・対応ルール策定・周知

事業者は「報告ルール」及び「対応ルール」を定め、従事者や子ども、保護者に周知することが義務付けられています。あわせて、相談窓口や責任者をあらかじめ定め、迅速に対応できる体制を整備しておく必要があります。

- ・ 相談体制整備（相談窓口設置・周知等）

子どもが安心して相談できるよう、事業者内の相談員や相談窓口の設置・周知に加え、外部の相談窓口についても周知することが義務付けられています。

- ・ 従事者向け研修の計画策定・実施

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。施行までに研修計画を策定し、計画的に実施できる体制を整備しておきましょう。

（３）情報管理措置

- ・ 情報管理規程の作成、規程に沿った情報管理体制の整備

犯罪事実確認により取得した情報は非常に機微な個人情報となるため適正に管理する必要があります。情報管理規程を作成するとともに、規程に基づいた情報管理体制を構築しておきましょう。

（４）G ビズ ID の取得

犯罪事実確認の手续は「こまもろうシステム」を利用して行われます。システムの利用にはG ビズ ID が必要となるため、未取得の場合は早めに取得しておきましょう。

※G ビズ ID とは、デジタル庁が事業者向けに発行するアカウントです。1 つのG ビズ ID で複数の行政サ

ービスへのログイン・手続が可能となります。
(参考) G ビズ ID 取得リーフレット／こども家庭庁
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/1793a109-87b3-479f-8c60-46949bd0da3a/8f746feb/20260520_policies_child-safety_efforts_koseibouhou_matometouroku_14.pdf

犯罪事実確認はセンシティブな手続であることを踏まえ、制度の趣旨や内容を従事者等へ丁寧に説明し、十分な理解を得ておくことが重要です。施行後に円滑な運用を開始できるよう、制度への理解を深めるとともに、必要な準備を計画的に進めていきましょう。

担当：石橋

3 制度導入後に実務担当者が行うべきこと

制度導入後、実務担当者は犯罪事実確認をはじめとする日常的な運用フェーズに入ります。円滑な運用を実現するため、実務担当者が行うべき主な業務を整理します。

(1) 犯罪事実確認の実施

対象業務に従事する職員について、国の専用システム「こまろうシステム」を通じて性犯罪歴の照会を行います。

・新規採用者・異動者

採用や部署異動により、施行後に対象業務へ新たに就く場合は、業務開始前までに照会を行います。

採用等フローの中に「照会手続」を組み込んでおくといよいでしょう。

※急な欠員などで事前確認が間に合わず、直ちに従事させる必要がある場合は、従事開始後3か月以内の確認が可能です。

(いとま特例)

・現職員

義務対象事業者：施行日から起算して3年以内に照会を完了させます。

認定対象事業者：認定日から起算して1年以内に照会を完了させます。

照会は一斉に行うと業務負荷が大きくなるため、期間を見据えた計画的な実施がポイントです。

・継続確認

一度確認を行った職員についても、5年ごとに再度の犯罪事実確認を行う必要があります。

期限管理の仕組み作りが不可欠です。

(2) 「不適切な行為」や性暴力のおそれへの早期対応

犯罪事実確認の結果やその他の事情を踏まえ、児童対象性暴力等を行うおそれがあると認められる場合や、日常業務の中で性暴力・不適切な行為の疑いが発生した場合は、速やかにあらかじめ定めたルールを稼働させます。

・ 対象者の業務遮断・配置転換の実施

子どもと接触しない業務への配置転換や、就業規則に基づいた出勤停止等の必要な防止措置を講じます。

・ 事実関係の調査と報告

相談窓口へ寄せられた情報や不適切な行為の兆候に対し、必要に応じて本人や周囲へ事実確認や関係者への聴取を行います。

また、定められた報告ルールに従い、社内責任者や関係機関へ迅速に連携します。

(3) 日常的な「安全確保措置」の運用と定着

制度導入後は、単に犯罪事実確認を行うだけでなく、性暴力を発生させない・早期発見するための職場環境づくりを継続的に行うことが求められます。

・ 業務プロセスのモニタリング

「子どもと1対1（密室）にならない環境整備」や「業務外での私的な SNS 連絡・接触の禁止」など、策定した運用ルールが現場で遵守されているか定期的に確認します。

・ 定期的な研修・教育の実施

対象者に対し性暴力防止研修を計画的に実施し、職員の意識維持・向上を図ります。

・ 相談窓口の周知徹底

社内相談窓口や外部相談窓口の存在を、職員・子ども・保護者に対して日常的に周知し、相談しやすい環境を維持します。

(4) 情報の厳格な管理と保存

犯罪事実確認により取得した情報は、最も厳重に扱うべき個人情報です。

閲覧権限の制限：担当責任者など必要最小限の者のみが扱えるよう権限を厳格に管理します。

記 録 と 保 管：確認結果や調査経過、判断の経緯等を情報管理規程に基づいて記録・保存し、不要となった情報は適切かつ確実に破棄・消去します。

制度導入後は、各種手続きや研修などのルーティン業務に加え、「万が一、前科や不適切な行為が発覚した際にどう対応するか」という難しい判断を迫られる場面も想定されます。次のパートでは、実際にそうした対応（防止措置）を講じる際、労務管理上どのような点に留意すべきかについて詳しく解説いたします。

担当：外賀

4 防止措置を講じる際の留意点

こども性暴力防止法では、犯罪事実確認の結果や児童等との面談・相談結果などを踏まえ、対象業務従事者による「児童対象性暴力等が行われるおそれ」があると認められる場合には、対象業務に従事させないことその他必要な防止措置を講じることが求められています（法6条、20条1項4号イ）。

防止措置としては、内定取消し・配置転換・出向・転籍・普通解雇・懲戒処分など、雇用上の様々な対応が想定されています。

もっとも、本法に基づく防止措置であっても、労働関係法令の適用が免除されるものではありません。対象事業者は、児童の安全確保という法の趣旨を踏まえつつも、労働契約法や労働基準法などの労働関係法令に沿って慎重に対応する必要があります。

（１）各雇用上の措置には法的根拠が必要

防止措置として講じる内容は、就業規則や労働契約等の根拠に基づくものであることが前提です。例えば、配置転換であれば使用者の配転命令権の範囲内であること、懲戒処分であれば就業規則に懲戒事由・懲戒種類が定められていることなど、それぞれの措置ごとに法的根拠を確認することが重要です。

（２）措置の必要性・相当性を慎重に検討する

「児童対象性暴力等が行われるおそれ」が認められる場合であっても、直ちに最も重い処分を選択できるわけではありません。

例えば、配置転換により児童と接触しない業務へ変更することで目的を達成できるのであれば、そのような措置が適切なケースも考えられます。一方、普通解雇や懲戒解雇については、客観的合理性や社会通念上の相当性が求められ、解雇権濫用法理等との関係にも十分留意しなければなりません。

また、懲戒処分についても、事案の内容や影響、本人の事情などを総合的に考慮し、処分内容が相当なものであるか慎重に判断することが求められます。

（３）出向・転籍にも留意が必要

児童と接触しない部署等への異動として、出向や転籍を検討する場面も想定されます。

しかし、転籍は原則として本人の個別同意が必要であり、一方的に命じることはできません。また、出向についても就業規則や労働契約等の根拠、業務上の必要性、不利益の程度などを踏まえた適法な運用が必要となります。

（４）犯罪事実確認の情報と人事上の記録は分けて管理する

防止措置を講じる際には、犯罪事実確認により取得した情報と、人事上の判断に関する記録を区分して管理することが重要です。

犯罪事実確認により取得した情報は、法令や情報管理規程等に従って厳格に管理・廃棄する一方、人事上の判断については、後日その適法性・相当性を説明できるよう、判断理由等を必要な範囲で記録・保存しておくことが求められます。

こども性暴力防止法は、児童の安全を確保するために必要な制度ですが、その実現に当たっては労働関係法令上のルールとの調整が不可欠です。

防止措置は、児童保護という目的だけでなく、各雇用上の措置に求められる法的要件も十分踏まえた上で検討する必要があります。制度施行までに、就業規則等の整備や人事対応フローの見直しなどを進め、実際に事案が発生した際に適切な判断ができる体制を整えておくことが重要といえるでしょう。

本制度は、単なる法令対応にとどまらず、就業規則、服務規律、情報管理規程、危機管理体制など、労務管理全体の見直しを求めるものです。特に学校法人等では、制度対応の不備が重大なレピュテーションリスクにつながる可能性があります。

弊所では、本制度対応を見据えた関連規程のリーガルチェックおよび運用設計支援も行っております。制度対応や規程整備にご不安のある場合は、お気軽にご相談ください。

担当：伊藤

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

『人事労務担当者の基礎知識』～人事労務の必要な知識を1日でまとめて理解～

■2026年10月28日(水) 10:00～16:30

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11777>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷2-1-6 青山エイティーンビル2階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <https://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice> X: https://x.com/sr_ysoffice

YouTube: <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office