

# 令和8年度 障害福祉サービス事業者等 集団指導講習会（個別編）

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（福祉型／医療型）

## こども性暴力防止法について②

横須賀市民生局福祉こども部指導監査課

# 目次

## ① 定義・安全確保措置 1

### ② 安全確保措置 2

1. 児童対象性暴力等防止の措置（再掲）
2. 特定性犯罪事実該当者とは
3. 特定性犯罪前科確認等の対象要件
4. 対象職種（障害児入所施設）
5. 対象職種（児童発達支援・放課後等デイサービス）
6. 対象職種（居宅訪問型児童発達支援・保育所等訪問支援）
7. 業務によっては一部対象となる職種
8. 犯罪事実確認書交付申請の流れ
9. 犯罪事実確認の期限

10. いとま特例について
11. いとま特例適用時の「必要な措置」
12. やむを得ず一対一になることが認められる場合（いとま特例）
13. やむを得ず一対一になる場合の必要な対応（いとま特例）
14. 期限内に犯罪事実確認ができなかった場合
15. 従事者が特定性犯罪事実該当者だった場合
16. 法施行前に事業者があらかじめ定めておくこと
17. 法施行前に求職者・現職者にあらかじめ確認・伝達しておくこと
18. 各種ひな型・参考例

## ③ 情報管理措置・監督等

# 1. 児童対象性暴力等防止の措置（再掲）

安全確保措置	①日頃から講ずべき措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>●サービス規律等のルール作り、環境整備、保護者・児童等への周知・啓発</li> <li>●性暴力等のおそれの早期把握のための児童等との面談等</li> <li>●児童等が相談を行いやすくするための措置（相談体制等）</li> <li>●研修</li> </ul>
	②被害が疑われる場合の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>●調査</li> <li>●被害児童等の保護・支援</li> </ul>
	③児童対象性暴力等防止のための措置	●①～②を踏まえ、従事者による児童対象性暴力等が行われる「おそれ」ありと認められる場合、その防止のための措置実施。
	<b>④特定性犯罪前科の有無の確認</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>児童等に接する業務の従事者は、雇用等の際に確認が必要</b></li> <li>●<b>確認を行った従事者は、その後5年ごとに確認</b></li> </ul>
情報管理措置	特定性犯罪前科等の情報を適正に管理するための措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>●犯罪事実確認記録等の適正な管理</li> <li>●犯罪事実確認記録等の利用目的の制限及び第三者提供の禁止</li> <li>●犯罪事実確認書に記載情報の漏えい等の報告</li> <li>●犯罪事実確認記録等の廃棄及び消去</li> <li>●情報の秘密保持義務</li> </ul>

## 2. 特定性犯罪事実該当者とは

「特定性犯罪」とは、児童対象性暴力等（\*）に相当するものを行い、「特定性犯罪事実該当者」とは特定性犯罪を犯し、

1. 拘禁刑の執行が終わってから20年が経過していない者
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者
3. 罰金刑の執行が終わってから10年が経過していない者

のいずれかをいいます。

\* 成人に対する性犯罪を含む。

# 3. 特定性犯罪前科確認等の対象要件

特定性犯罪前科の確認等（犯罪事実確認書の交付申請）の対象従事者は、**次の3要件をすべて満たす職種**

<b>支配性</b>	<p>① 業務上、児童等と接する中で、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ある場合は、支配性があると判断。</p> <p>② ①を除き、日々顔を合わせ、会話等を不定期に行うのみでも、業務上、児童等と接する機会が継続的にある場合は、原則支配性があると判断。</p>
<b>継続性</b>	<p>日常的、定期的、その他継続性をもって児童等と接する機会が想定される業務や、教諭・保育士等、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は、（短期・長期にかかわらず）継続性があるものとして判断。</p>
<b>閉鎖性</b>	<p>他の従事者や保護者等、第三者の目に触れない状況で児童等と接する一対一の機会がある場合には、閉鎖性があると判断。</p> <p>※ 従事者一人に対し児童等が複数の場合も「一対一」に含む。 ※ SNS、学習ツール等を通じたオンラインで、児童等と双方向のやり取りする等の接触も含む。</p>

## 4. 対象職種（障害児入所施設）

種別		職種全体が対象	業務によっては一部対象
障害児入所施設	福祉型	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設長</li> <li>・管理者</li> <li>・医師</li> <li>・看護職員（保健師、助産師、看護師又は准看護師）</li> <li>・児童指導員</li> <li>・保育士</li> <li>・栄養士</li> <li>・児童発達支援管理責任者</li> <li>・理学療法士</li> <li>・作業療法士</li> <li>・言語聴覚士</li> <li>・心理担当職員</li> <li>・職業指導員</li> <li>・指導員</li> <li>・その他報酬算定対象職員</li> <li>・その他医療法に規定する病院として必要とされる従事者（※医療型のみ）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・嘱託医（※福祉型のみ）</li> <li>・調理員（※福祉型のみ）</li> <li>・送迎バス等の運転手</li> <li>・その他職員</li> </ul>
	医療型		

## 5. 対象職種（児童発達支援・放課後等デイサービス）

種別		職種全体が対象	業務によっては一部対象
指定障害児通所支援	児童発達支援 (センター含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理者</li> <li>・ 児童指導員</li> <li>・ 栄養士(※児童発達支援のみ)</li> <li>・ 児童発達支援管理責任者</li> <li>・ 機能訓練担当職員</li> <li>・ 看護職員</li> <li>・ 指導員</li> <li>・ その他報酬算定対象職員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 嘱託医</li> <li>・ 調理員</li> <li>・ 送迎バス等の運転手</li> <li>・ その他職員</li> </ul>
	放課後等 デイサービス		

## 6. 対象職種（居宅訪問型児童発達支援・保育所等訪問支援）

種別		職種全体が対象	業務によっては一部対象
指定障害児通所支援	居宅訪問型 児童発達支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理者</li> <li>・ 訪問支援員</li> <li>・ 児童発達支援管理責任者</li> <li>・ 指導員</li> </ul>	その他職員
	保育所等 訪問支援		

## 7. 業務によっては一部対象となる職種

業務によっては一部対象となる職種については、

- 支配性・継続性・閉鎖性の3要件をすべて満たすか、業務の実態に基づき、事業者が特定・判断する。
- 法制度の趣旨を踏まえ、3要件を満たす従事者を確実に対象とする。

職種例	確認対象となる業務内容の具体例	考え方
事務職員	事務作業が中心だが、保護者と保育士等が面談の際、 <b>別室</b> で児童等の面倒を見る等、例外的に児童等との接触が想定される。	一定の接触 →支配性 有り。 業務で行う →継続性 有り。 第三者不在 →閉鎖性 有り。
調理員	業務上の食育指導、給食の準備・片付け等の際の会話等を通じ、 <b>他の職員がいない状況</b> で児童等との接触が想定される。	
送迎バス等の運転手	日々の送迎業務において、 <b>他の職員が同乗しないバス</b> で、児童等との会話等を通じての接触が想定される。（他の同乗職員がずっと車内に居る場合は対象外）	
嘱託医	診察室等で、年に複数回個別診察や健康相談等の業務があり、 <b>他の職員がいない状況</b> で、児童等との一定の接触が想定される。	

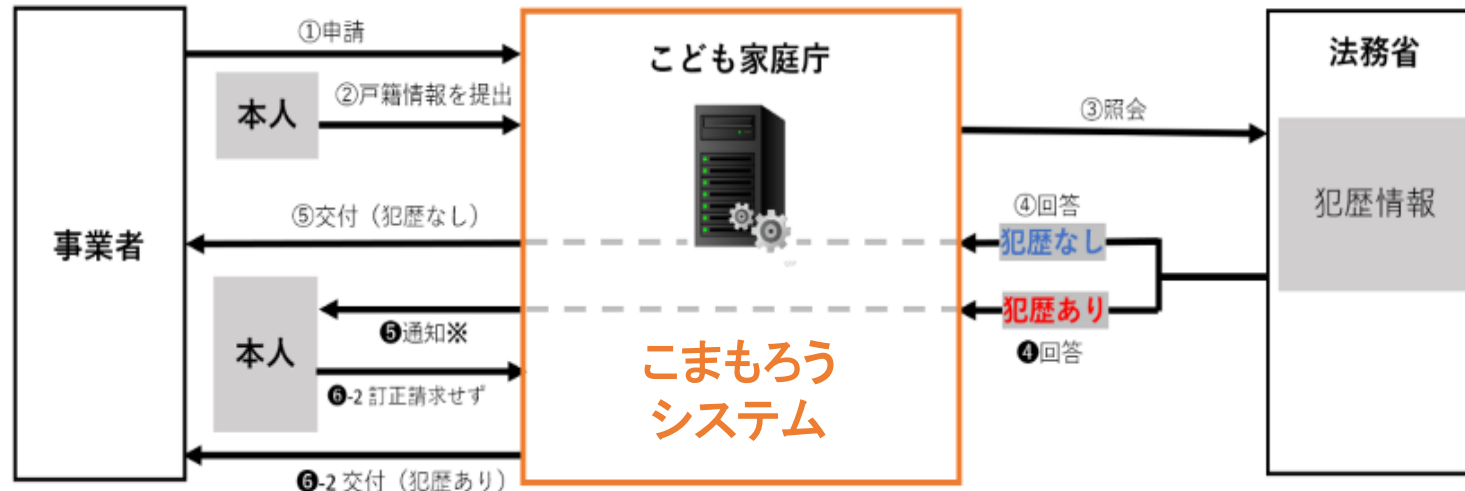
# 8. 犯罪事実確認書交付申請の流れ

## 犯罪事実確認書交付フロー（犯歴なしの場合）

- ① 対象事業者からこども家庭庁に交付申請
- ② 戸籍等の情報については、従事者本人から直接こども家庭庁に提出
- ③ こども家庭庁から法務省に特定性犯罪前科の照会
- ④ 法務省からこども家庭庁に回答通知
- ⑤ こども家庭庁から事業者に犯罪事実確認書を交付

## 犯罪事実確認書交付フロー（犯歴ありの場合）

- ① 対象事業者からこども家庭庁に交付申請
- ② 戸籍等の情報については、従事者本人から直接こども家庭庁に提出
- ③ こども家庭庁から法務省に特定性犯罪前科の照会
- ④ 法務省からこども家庭庁に回答通知
- ⑤ こども家庭庁から従事者本人に対し、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。訂正請求期間（2週間）は犯罪事実確認書は事業者に交付されない。
- ⑥-1 訂正請求期間中に従事者本人が内定辞退等すれば、申請取下げの後、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に犯罪事実確認書を交付



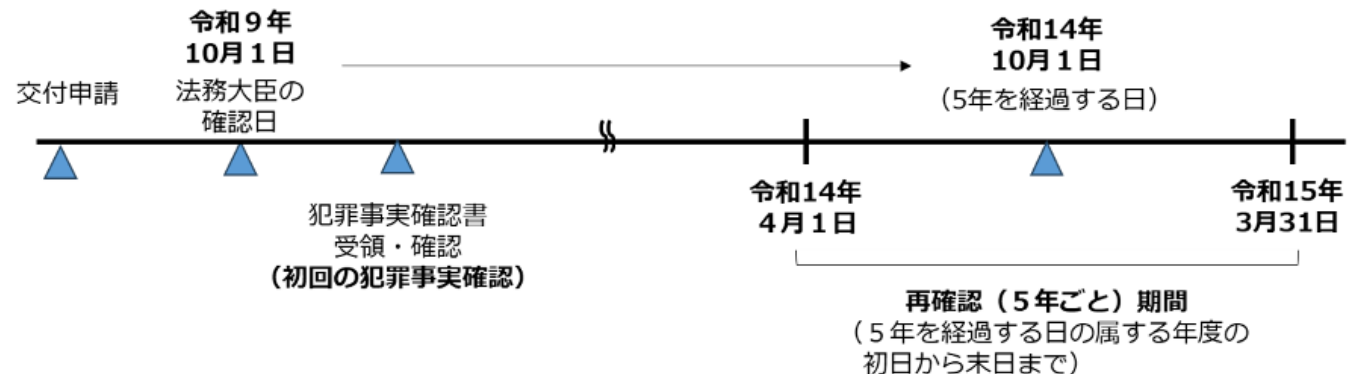
※こども性暴力防止法ガイドラインより

- ・オンライン申請・交付
- ・事業者は事前にGビズ I D（デジタル庁発行）要取得
- ・従事者はマイナンバーカード等で本人認証の上、アカウント作成し、戸籍等の提出が必要（原則従事者本人がこども家庭庁に提出するが、希望があれば事業者を通じて提出する）
- ・確認にかかる期間の目安  
日本国籍：2週間～1か月  
外国籍：1か月～2か月  
※犯歴や訂正請求の有無により前後する。
- \* 必要書類等の詳細は、こども性暴力防止法ガイドラインを要確認

# 9. 犯罪事実確認の期限

	区分	確認の期限
1	<b>施行時現職者</b> ①法の施行の際、現に対象職種として業務に従事している者 ②法施行日前日までに、対象職種として業務に従事することが決定していた者で、施行日後に業務に従事する者 ※育児休業、介護休業、産前産後休業等を取得している職員を含む。	法の施行日から3年を経過する日 <b>(令和11年12月24日)</b> まで ※こども家庭庁が都道府県ごとに確認申請時期を分散させる予定
2	<b>新規採用・配置転換で対象職種として業務に従事する者</b> (1を除く)	内定・内示から対象職種として従事開始まで
3	1・2の確認から5年を経過した後も引続き、対象職種として業務に従事する者	前回の法務大臣の確認日(犯罪事実確認書記載)から5年を経過する日が属する年度の末日まで(*)

\* 5年ごとの再確認の期間の例 ※こども性暴力防止法ガイドラインより



## 10. いとま特例について

原則、従事者が児童等と接する業務に就く前に、犯罪事実確認をしなくてはなりません。が、**次の要件にすべて該当する場合**、前ページで示した期限にかかわらず、**当該従事者を業務に従事させた日から3月以内（\*）に、犯罪事実確認を行うことを前提として**、当該従事者（いとま特例対象従事者）を児童等と接する業務に就かせることができます。

\* 期限までに十分余裕をもって犯罪事実確認書の交付を申請したが、期限までに交付が受けられなかった場合は、「6月以内」とする。

- ① 従事者に急な欠員を生じた場合等、**事業者の責めに帰すことが出来ない**やむを得ない事情がある。
- ② 新たな従事者（予定）の犯罪事実確認を行ういとまがない場合で、すぐにその者に当該業務を行わせなければ事業運営に著しい支障が生ずる。

ただし、いとま特例対象従事者は、**犯罪事実確認を行うまでの間は、特定性犯罪事実該当者（犯歴がある者）とみなして、必要な措置を講じる必要があります。**

# 11. いとま特例適用時の「必要な措置」

いとま特例対象従事者の犯罪事実確認が完了するまでの間、次の措置を**すべて**行ってください。

前 提	<ul style="list-style-type: none"><li>・可能な限り速やかに犯罪事実確認を行う。</li><li>・対象従事者に「いとま特例の対象となること」「講じる措置の内容」「違反した場合は処分対象となること」等、採用段階等を通して事前に説明する。</li><li>・必要に応じ、児童等や保護者にも、いとま特例適用の場面があり得る旨説明し、理解を得る。</li></ul>
基本 対応	<ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>原則、児童等と対象従事者を一対一にさせない。</b> 【例】児童等に対する業務ではなく研修等の時間を優先的に充てる。 一対一になりやすいシフトは組まない 等</li><li>・対象従事者に、いとま特例の趣旨や必要な措置、児童対象性暴力等防止に係る研修を受講させる。</li><li>・管理職による定期的な巡回・声掛け等を行う。</li></ul>

## 12. やむを得ず一対一になることが認められる場合（いとま特例）

例外的に、次のア～ウの場合は、いとま特例対象従事者が、やむを得ず児童等と一対一になることが認められます。

ア	業務内容の性質上、一対一でなければ適切な対応ができない場合 【例】 児童等との面談や相談対応で、児童等にとってデリケートな内容（家庭や心身の状況等）を扱う場合
イ	児童等の安全確保等のために一対一で対応せざるを得ない場合 【例】 ・ 事件、事故、災害等の際、児童等の誘導やケア等を行う場合 ・ 突発的に児童等の排せつ介助等の必要が生じ、 <b><u>当該従事者以外に対応できる人がいない</u></b> 場合（児童等の心身の安全確保のための例外措置）
ウ	法施行後、新たに指定障害児通所（入所）支援事業者となる場合で、十分な余裕をもって指定申請を行った上で、指定日と運営開始日との間に間がない又は同日となるとき

## 13. やむを得ず一対一になる場合の必要な対応（いとま特例）

前ページの（ア）（イ）の場合で、いとま特例対象従事者が、やむを得ず児童等と一対一になる際は、次の対応を実施する必要があります。

- ・原則、管理者等に、時間、場所、対象児童、一対一になる必要性等を**事前に説明し了解を得て、事後に完了報告**を行う。
- ・突発的で事前に管理者等の了解が得られない場合、周囲の職員に説明し合意を得て、事後に管理職等に対し完了報告を行う。
- ・極力、外部から視認性の高い場所（内部状況が外から確認できる部屋、防犯カメラ等が設置された個室等）又はリモートで行うことを検討する。

- ※ 突発的な場合を除き、可能な範囲で事前に記録を残す。出来なかった場合は事後の完了報告の記録を残す。
- ※ 管理者等は、報告に不自然な点がないか随時確認し、違和感を覚える場合、児童等や保護者から当該従事者の対応が適切であったか確認する。

## 14. 期限内に犯罪事実確認ができなかった場合

**従事者が戸籍等の提出を行わず、期限内に犯罪事実確認ができなかったにもかかわらず、当該従事者を児童等と接する業務に従事させることは、事業者の犯罪事実確認義務違反となります。**

そのため、以下の対応を行う必要があります。

- ① **事前に**、従事者に対し、犯罪事実確認が就業規則に定められていること、従事者自身がその確認対象となること、それに伴い従事者の戸籍等の提出が必要なこと、期限内に確認できなかった場合、対象業務に従事できないこと等を伝達しておく。
- ② ①にもかかわらず、戸籍等が提出されない場合、まず業務命令として速やかに提出することを指導し、それでも従わない場合は、犯罪事実確認義務違反を避けるため、対象業務に従事させないことを検討する。

\* 犯罪事実確認について、就業規則に定め、従事者に周知していることが前提

# 15. 従事者が特定性犯罪事実該当者だった場合

犯罪事実確認の結果、従事者が特定性犯罪事実該当者であることが判明した場合、原則対象業務に従事させない対応が必要となりますが、**労働法制を踏まえ、事前に次のような措置を講じていることが前提です。**

対象		対応例	前提となる措置
新規採用者	内定者	内定取消し (※1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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」を定めて説明している。</li> <li>・採用募集要項の採用条件に、特定性犯罪前科が無いことを明示している。</li> <li>・誓約書、履歴書等を通して、特定性犯罪前科の有無を書面等で明示的に確認している。</li> </ul>
	試用期間中	解雇 (※1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に、試用期間中の解約事由又は懲戒事由として「重要な経歴の詐称」を定めて説明している。</li> <li>・採用募集要項の採用条件に、特定性犯罪前科が無いことを明示している。</li> <li>・誓約書、履歴書等を通して、特定性犯罪前科の有無を書面等で明示的に確認している。</li> </ul>
現職者	配置転換		<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に、業務上の都合により、従事者に転勤や配置転換を命ずることができる旨を定めている。</li> </ul> (雇用契約上、勤務地限定合意や職種限定合意がある場合には、従事者の同意が必要)
	解雇 (※2)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則に、懲戒事由として「重要な経歴の詐称」を定めて説明している。</li> <li>・採用募集要項の採用条件に、特定性犯罪前科が無いことを明示している。</li> <li>・誓約書、履歴書等を通して、特定性犯罪前科の有無を書面等で明示的に確認している。</li> </ul>

※1 「前提となる措置」を講じていたが、虚偽申告・黙秘があり、特定性犯罪事実該当者であることが判明した場合に可能

※2 採用選考過程で特定性犯罪前科を未確認の場合、特定性犯罪事実該当者であることが判明しても、直ちに解雇は合理性・相当性を欠くため、まずは配置転換等を検討する。

# 16. 法施行前に事業者が事前に定めておくこと

以上から、法施行前に、あらかじめ事業者が定めておくべきことをまとめると、次のとおりです。

各施設・事業における犯罪事実確認の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」

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、それを理由に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

# 17. 法施行前に求職者・現職者への事前確認・伝達事項

犯罪事実確認を行うにあたって、あらかじめ求職者・現職者に対し、事業者が確認・伝達しておくことをまとめると、次のとおりです。 **(書面等により明示的に確認・伝達すること)**

求職者	確認	特定性犯罪前科の有無
	伝達	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 制度趣旨・目的、各事業の対象業務従事者の範囲、個人情報の管理は徹底されること</li> <li>② 法施行時又は採用内定後等に、犯罪事実確認の対象となること。その際、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</li> <li>③ 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</li> <li>④ 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</li> <li>⑤ 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</li> <li>⑥ その他、採用募集要項の採用条件や内定時の誓約書、関連する服務規律等を定めた文書等の内容</li> </ul>
現職者		

## 18. 各種ひな型・参考例

こども家庭庁ホームページに掲載されています。**法施行前の準備にも係る内容ですので、未対応の場合は、速やかに対応ください。**

採用募集要項等の見直し	募集要項・求人票 参考例	採用条件として特定性犯罪前科がないこと等を明示する場合の参考例です。
	誓約書・内定通知書 参考例	特定性犯罪前科がないことを誓約書で確認し、内定通知書に内定取消事由として「重要な経歴の詐称」等を定める場合の参考例です。
就業規則の見直し	就業規則参考例	犯罪事実確認や防止措置を円滑に講じるために、あらかじめ就業規則に定めておくことが適当な事項について定める場合の参考例です。

掲載場所  
URL

<https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety/efforts/koseibouhou/hinagata>