

2-① 不適切な行為の範囲の検討・確定

- 教育・保育などの場において性暴力を防止していくためには、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を、「不適切な行為」として定め、「不適切な行為」の段階で、皆で注意し、防止していくことが重要です。
- 不適切な行為の範囲を定める際には、現場の従事者とコミュニケーションを図り、過度な委縮につながらないよう、事業の実態に即したものとなるようにしましょう。
- また、従事者とともに検討した「不適切な行為」を、就業規則等に定め、従事者に加えて、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よう。

[こども性暴力防止法施行ガイドラインp20～参照](#)

・「不適切な行為」の例

- 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て排せつを確認するなど）を行う
- 特定のこどもばかり理由なく担当しようとする など



※ この他の例は[ガイドライン p 21、22（図表 2）](#)に掲載しています。

- ✓ 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、現場の状況等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。
- ✓ 外形的にこれらに当てはまる行為を、必要な業務として行う場合には、事前にルールを定めて対応しましょう。

こどもまんなか
こども家庭庁 2－② 対象業務従事者の範囲の検討・確定

- 対象事業者は、**従事者の犯罪事実確認**を行うに当たって、**確認の対象となる従事者の範囲を決定**することが必要です。
- 教員、保育士などは、その業務の性質が3要件を全て満たし、**必ず対象**になります。
- 事務職員、送迎バスの運転手などは、個々の職員の業務実態に応じ、**支配性・継続性・閉鎖性**の3要件を満たす場合には対象となります。こうした職種については、それぞれの職種のこどもへの関わり方等の実態を踏まえ、**対象となる従事者の範囲を決定**してください。

※ 雇用形態の違い、雇用契約の有無などにかかわらず、**短期間の労働者なども対象**になります。

(施設ごとの対象職種の整理や留意点については、[こども性暴力防止法施行ガイドラインp39～参照](#))

具体例

＜職種全体が対象となるもの＞			＜職種の一部が対象になり得るもの＞		
----------------	--	--	-------------------	--	--

教諭・講師



保育士



スポーツ指導者



など

事務職員



バスの運転手



警備員



など

3要件

考え方

支配性

- ・ 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想定される場合は、支配性があるものとして判断
- ・ 業務の中で児童等と接する機会が継続的にある場合は、原則として、支配性があるものとして判断

継続性

- ・ 日常的、定期的、その他継続性をもって（不定期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は継続性があるものとして判断

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。）は、閉鎖性があるものとして判断

※ 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む

2－③ 就業規則等の見直し

○ 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等（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**ことが適当です。

※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、周知することが必要とされています。

○ また、特に児童対象性暴力等及び「不適切な行為」を行わないことや、これらの行為を行った者については厳正に対処することについては、こどもや保護者に対しても、**入学・入園時に配る資料**などの文書により、**周知**しましょう。

[こども性暴力防止法施行ガイドラインp119～参照](#)

【就業規則に記載する事項の例】

- ・対象業務従事者の範囲
- ・児童対象性暴力等及び不適切な行為の禁止
- ・犯罪事実確認の手續に応じる義務
- ・試用期間の解約事由
- ・懲戒事由

（参考）[就業規則参考例](#)

【保護者に向けた周知用資料のひな型】

[20260416_policies_child-safety_efforts_koseibouhou_hinagata_04.pptx](#)

＜対象業務従事者の範囲の記載の参考例＞

（教員等）

第○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。

- 一 園長
- 二 副園長
- 三 事務局長
- 四 主任
- 五 副主任
- 六 保育士
- 七 保育補助
- 八 保健師、看護師、准看護師
- 九 管理栄養士、栄養士
- 十 調理員
- 十一 事務員
- 十二 送迎バス運転手
- 十三 送迎バス添乗員

2-④ 採用募集要項の見直し、採用過程での性犯罪前科の確認

- **内定者に犯罪事実確認を行い、性犯罪前科があることが分かった場合**、性暴力のおそれがあるとの判断の下、**内定取消しなどの対応（防止措置）**をとる必要があります。
- ただし、内定取消しが有効と認められるためには、法に基づいて行う犯罪事実確認とは別に、**採用過程で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、事前の確認・対応が必要であり、施行前に採用募集を行う段階から、募集要項の見直し等の対応を行ってください。**

＜募集要項の記載例＞ [募集要項・求人票参考例](#) [誓約書・内定通知書参考例](#)

[こども性暴力防止法施行ガイドラインp220～参照](#)

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(○か月)
④就業場所	(雇入れ直後) ○○○○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○○時間)
⑨賃金	月給 ○○万円(ただし、試用期間中は月給○○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○○○○
⑬特記事項	・本業務へ従事するに当たっては、令和8年12月25日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称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。 ※「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。