

2026年
12月25日
施行予定

『こども性暴力防止法』

がスタートします。

こどもに対する性暴力は、断じて許されるものではありません。

学校や保育所、学習塾など、こどもに対して教育・保育などを
行う事業者には、性暴力を防ぐための取組が求められます。

事業者に求められる取組

- ✓ 日頃から、こどもを性暴力から守る環境づくりを進めます。
- ✓ こどもと接する業務に就く人に、性犯罪前科の有無を確認します。
- ✓ 性暴力のおそれがある場合は、こどもと接する業務に就かせないようにします。



法律の対象は？

学校や認可保育所などは公立、私立を問わず全ての施設や事業者が対象となります。

放課後児童クラブや学習塾といった事業者は、こども家庭庁に申請し、認定を受けた場合に法律の対象となります。

義務対象

- ・学校
- ・認可保育所
- ・認定こども園
- ・児童養護施設
- ・障害児施設
- など

認定対象

- ・認可外保育施設
- ・放課後児童クラブ
- ・学習塾
- ・スポーツクラブ
- など

認定を受けた事業者は

国がHPなどを通じて公表

認定マークを表示可能



こどもたちを性暴力から守るためにの取組

✓ 事業者において日頃から取り組むこと

性暴力を未然に防止する環境づくりを進めるとともに、早期発見のための仕組みを整えます。

- | | |
|-----------------|----------------|
| ・子どもの心身の状況の日常観察 | ・子どもへの面談・アンケート |
| ・相談窓口の設置・周知 | ・従事者への研修 |

など



✓ 性暴力の疑いがある場合に取り組むこと

性暴力の疑いが生じた場合は、子どもの安全を守るとともに、調査などを行い、具体的な対策につなげます。

- | | | |
|------------|----------|----|
| ・子どもの保護・支援 | ・調査などの実施 | など |
|------------|----------|----|



✓ 性犯罪を繰り返させないために取り組むこと

子どもと接する業務に就く人に特定性犯罪の前科がないかを確認します。

特定性犯罪の例

※成人に対する性犯罪を含む

不同意わいせつ



痴漢



盗撮



など

対象業務 勤務形態に関わらず、教員や保育士など、子どもと継続的に接する従事者が確認対象となります。

必ず対象となる業務

- | | |
|-----|----------------------|
| 学校 | 教員、スクールカウンセラー、部活動指導員 |
| 保育所 | 園長、保育士 |

実態を踏まえて対象とするか判断する業務

- | | |
|-------|------------|
| ・事務職員 | ・スクールバス運転手 |
| ・警備員 | など |

事業者は、子どもに対して性暴力などを行うおそれがあると判断する場合

子どもと接する業務に就かせないなどの対応



令和8(2026)
12/25
施行予定

教育・保育などを行う事業者の皆さんへ
こども性暴力防止法
による対応がはじまります！

Point
1

制度開始後、対象事業者は、従事者に、
性犯罪前科の有無を確認することが求められます。

Point
2

性犯罪前科が確認された場合には、性暴力のおそれがあるとの判断の下、
配置転換等の雇用管理上の措置が必要になります。

Point
3

制度開始後のトラブル防止のため、**制度開始前から、採用選考の際 誓約書等で求職者の性犯罪前科の有無を確認**しておいてください。

こども性暴力防止法とは？

性暴力は、子どもの心身の発達に深刻な影響を及ぼし、断じて許されるものではありません。
こども性暴力防止法では、対象事業者に対して、従事者の性犯罪前科の確認をはじめとする、
子どもへの性暴力を防ぐための取組が義務付けられています。

制度の対象は？

子どもに教育・保育などを提供する事業のうち、次の事業・業務が対象となります。

学校、認可保育所などは、公立・私立を問わず、性暴力を防ぐための取組が義務となります。
それ以外（放課後児童クラブ、学習塾など）は、国が認定をすることで、制度の対象となります。

義務対象

対象事業

- 学校（幼稚園、小中高）
- 認可保育所、認定こども園
- 児童養護施設
- 障害児施設 など



認定対象

- 認可外保育施設
- 一時預かり、病児保育
- 放課後児童クラブ
- 学習塾、スポーツクラブ など



対象業務

- 教員、部活動指導員
- 保育士
- 児童指導員
- 児童発達支援管理責任者 など



- 保育従事者
- 子育て支援員研修等受講者
- 放課後児童支援員
- 塾講師、指導員 など



今後、皆さんにお願いすること

制度の開始後※1、対象事業者には、次の措置が求められます。

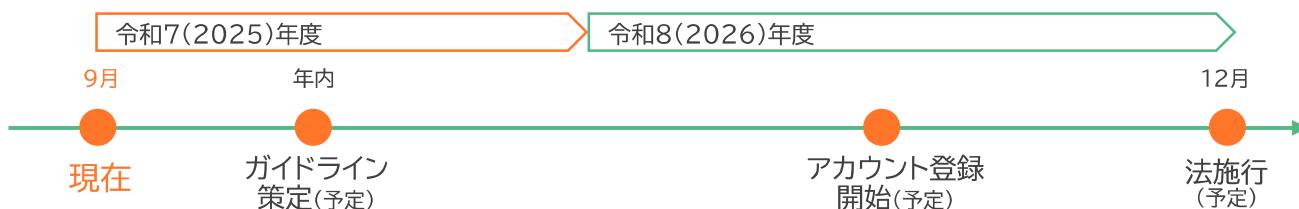
- ・ 安全確保措置 …… 被害の早期把握のための面談・アンケート、相談体制の整備 等
- ・ 犯罪事実確認 …… 従事者の性犯罪前科の有無の確認
- ・ 防止措置 …… 性暴力のおそれがあると判断される場合のこどもとの接触回避策 等
- ・ 情報管理措置 …… 性犯罪前科等の情報の適正な管理

特に、性犯罪前科が確認されるなど、性暴力のおそれがあると判断される従事者については、配置転換等の雇用管理上の措置が必要になるため、制度開始後のトラブル防止の観点から、

就業規則等を整備して従事者に周知しておくこと

採用選考の際に、誓約書等により性犯罪前科の有無を確認しておくこと

等の対応を、制度開始前のいまから事前に行っておくことが重要です。



いまから着手が必要なこと

就業規則の整備等

就業規則等を整備して従事者に周知すること、採用選考時に性犯罪前科を確認することなどが必要です。



施行までに対応が必要なこと※3

法で求める体制整備

こどもからの相談窓口の設置、不適切な行為の検討など、法で求める取組の準備が必要です。



従事者への周知

制度開始に伴い、従事者が対応すべき事項(性犯罪前科の確認、研修受講等)の周知をお願いします。



GビズID登録

手続はオンラインで行います。なりすまし防止のため、GビズID※2の事前取得をお願いすることになります。



※1 令和8(2026)年12月25日以降を予定しています。

※2 デジタル庁発行の事業者向けID。1つのID・パスワード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。

※3 詳細は、ガイドライン策定後にご案内予定です。

こども性暴力防止法の詳細については、
こども家庭庁ウェブサイトをご覧ください。

こども性暴力防止法

検索



法施行前に対応しておくべきこと(犯罪事実確認・防止措置の準備)

別添2－2

令和7(2025)

令和8(2026)

9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月 4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月

▲
ガイドライン
公表(予定)

▲
マニュアル
公表(予定)

▲
法施行
(予定)

求職者への性犯罪前科の事前確認、犯罪事実確認の対象となる旨などの事前伝達

対象業務・従事者の整理 現職者に犯罪事実確認の対象となる旨などの事前伝達

就業規則等の見直し

こども性暴力防止法に基づき、犯罪事実確認・防止措置を講じるに当たり、従事者とのトラブルを防ぐため、事前の準備が必要となります。

- 犯罪事実確認の結果、性犯罪前科が確認されるなど、性暴力のおそれがあると判断される従事者については、防止措置として、雇用管理上の措置が必要となります。
- 雇用管理上の措置として、具体的には、従事者の配置転換や業務範囲の限定、内定取消し、懲戒処分などが想定されます。
- 制度開始後のトラブル防止の観点から、制度開始前のいまから、就業規則等の整備や従事者への事前の確認・伝達等を事前にやっておくことが重要です。

法施行前に対応しておくべきこと(犯罪事実確認・防止措置の準備)

	事前に定めておくこと	事前に従事者に確認・伝達すること	雇用管理上の措置への影響
採用募集時の対応	<ul style="list-style-type: none">採用募集要項(★)の採用条件に、性犯罪歴がないことを明示する。内定通知書(★)に、内定取消し事由として「重要な経歴の詐称」を定める。	<ul style="list-style-type: none">履歴書、採用面接、誓約書(★)等を通して、性犯罪歴の有無を書面等で明示的に確認する。内定取消し事由として「重要な経歴の詐称」を定めていることなどを伝達する。	<p>性犯罪歴の有無を事前に確認した際、本人から性犯罪歴はない旨の申告があったが、実際には性犯罪歴があった場合、内定取消し事由としての重要な経歴の詐称に該当するものと考えられる。</p>
就業規則等の整備	<ul style="list-style-type: none">対象業務従事者の範囲児童対象性暴力等や、不適切な行為の範囲犯罪事実確認の手続に応じる義務試用期間の解約事由として重要な経歴の詐称懲戒事由として重要な経歴の詐称、刑罰法規違反、企業秩序義務違反、業務命令違反、児童対象性暴力等や、不適切な行為に該当する行為を行った場合などを就業規則(★)等に定める。	<ul style="list-style-type: none">試用期間に係る解約事由として「重要な経歴の詐称」を定めていること左記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不適切な行為は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などを周知・伝達する。	<p>懲戒種別と懲戒事由を就業規則に定め、その就業規則を周知している場合は、懲戒処分を行うことができる。</p>

★は別紙に参考例を掲載