こ 支 性 第 5 号
令和８年４月 21 日

都 道 府 県 知 事
各　　殿
指 定 都 市 市 長

こども家庭庁支援局長

こども性暴力防止法に関する研修教材及び解説動画・資料並びに報告・対応ルール及び保護者・児童等向け周知用資料のひな型について（周知依頼）

令和６年６月に成立し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。以下「法」という。）は、本年 12 月 25 日に施行されます。

学校設置者等及び認定を受けようとする民間教育保育等事業者（以下「対象事業者」という。）においては、別紙に記載のとおり、法の施行に向けた対応を行っていただく必要があります。

このうち、安全確保措置に関する対応として、対象事業者は、法第８条及び第 20 条第１項第５号（第 10 条第１項において読み替えて適用する場合及び第 21 条第３項において準用する場合を含む。以下同じ。）に基づき、対象業務への従事者に対し、研修を受講させなければならないこととされています。当該従事者への研修は、原則として、児童等に接する業務に従事する前に受講させる必要があり、学校設置者等の施行時現職者については施行前に、認定を受けようとする民間教育保育等事業者の認定時現職者については認定等の申請前に、行っていただくこととされています。

また、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施行規則（令和７年内閣府令第 104 号。以下「規則」という。）第８条第１項第３号において、法の対象事業者は、従事者が児童対象性暴力等の疑いを把握した場合の報告ルールや、報告を受けた後の対応ルールの策定・周知を行わなければならないこととされています。報告ルール・対応ルールについては、学校設置者等においては施行前に、認定を受けようとする民間教育保育等事業者においては認定等の申請前に定め、従事者並びに児童等及び保護者に対して周知することとされています。

さらに、こども性暴力防止法施行ガイドライン（令和８年１月９日付けこども家庭庁策定。以下「ガイドライン」という。）においては、対象事業者が児童等の保護者に対して、法における犯罪事実確認その他の安全確保措置等の仕組みや、これに基づく

教育、保育等の現場における取組、性暴力とは何かということ、児童等が被害にあった場合の対応、こどもの権利等について周知・啓発を行うことが重要であることを示しています。また、ガイドラインにおいては、対象事業者が児童等に対して、児童等が児童対象性暴力等を受けたとき等に相談員や相談窓口に相談しやすくなるよう、相談後の対応の流れを示すことが重要であることを示しています。

加えて、学校設置者等及び認定を受けようとする民間教育保育等事業者以外の事業者においても、児童等を対象として事業を実施する場合には、法の趣旨を踏まえ、対象事業者に求められる従事者への研修受講、報告ルール・対応ルールの策定・周知、児童等・保護者に対する諸対策の周知などを行うことにより、児童対象性暴力等の防止のための取組を効果的に推進することができます。

今般、事業者において、法に基づき対象事業者に求められる手続や措置等に関して理解を深めるときや、先に述べた対応等を実施するときに活用いただけるよう、下記のとおり、資料を作成しましたのでお知らせします。

各都道府県におかれては、下記に掲げる資料について、管内の市区町村に対し、各都道府県及び指定都市におかれては、児童福祉、こどもの居場所、学習塾、社会教育、スポーツ、文化芸術、その他の習いごと等、児童等を対象とする施設・事業に関連する関係団体、事業者等に対して、幅広く周知いただくようお願いします。なお、都道府県・指定都市の教育・スポーツ・文化行政担当課に対しては、別途文部科学省からも周知する予定であるほか、一部の関係団体等には、別途関係省庁等より重複して本周知が届く可能性がある旨念のため申し添えます。

なお、対象事業者における施行に向けた対応に関しては、今後、こども家庭庁において、法のＱ＆Ａ、事務手続に関するマニュアル、児童対象性暴力等の事案発生時における対応に関する発展的な解説動画・資料等を作成し、周知する予定です。

記

Ⅰ　従事者向け研修教材

法に基づき、対象事業者が、対象業務の従事者に対して受講させなければならない研修に用いる教材。

１　標準教材

（１）　標準動画

従事者が児童等と接する業務に従事するに当たり、理解しておくことが望ましい標準的な内容を網羅した研修動画。法第８条又は第 20 条第１項第５号に基づく研修として、対象事業者は対象業務への従事者に、原則として（※）、標準動画を用いた研修を受講させること。

※　業界団体・対象事業者が独自に実施する研修（ガイドラインで定める研修事項を満たし、座学及び演習を行うものに限る。）を受講させることも可能。

（２）　研修資料

（１）の標準動画の内容を解説・補足する内容をまとめた資料。

２　要点動画

従事者が児童等と接する業務に従事するに当たり、理解しておくことが最低限必要とされる事項を網羅した研修動画。対象事業者は、法第８条又は第 20 条第１項第５号に基づく研修として、不定期・短期間で従事する者等、１（１）の標準動画を用いた研修の受講が直ちに困難である者について、要点動画を用いた研修とすることが可能であること。

※　１及び２は、法に基づく研修としてだけでなく、対象事業者以外の事業者の従事者への研修、対象従事者で対象業務以外に従事している従事者への研修、いとま特例が適用される場合の必要な措置としての研修等にも活用可能であること。その詳細については、５の研修の手引きを参照すること。

３　演習資料

従事者向けに演習を行う際に活用できる題材及びそれらの解説等をまとめた資料。

４　確認テスト

標準動画・研修資料に基づく研修の受講後、知識の定着を確認するためのテスト。

５　研修の手引き

事業者における研修の企画・運営担当者向けに、事業者が実施すべき研修の概要、実施方法、体制整備、記録管理、評価と見直し等について、実務的な観点から整理・解説した資料。

＜Ⅰの掲載先＞

https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety/efforts/koseibouhou/jujisya

Ⅱ　こども性暴力防止法に関する解説動画・資料

こどもへの性暴力防止に関する解説動画及び資料。対象事業者が、法に基づき必要な手続や措置等に関して理解を深めるために活用することや、事業者においてこどもへの性暴力防止に関する対応を行う担当者向けに研修を行うために活用可能。また、弁護士等が事業者のサポートを行うに際して必要な知識を習得するためにも活用することができます。

１　制度全体に関する解説動画・資料

（１）　解説動画

法に基づき対象事業者に求められる手続や措置について、その意義や具体的方法、留意点などをまとめた動画。

（２）　解説資料

（１）の解説動画の内容を解説・補足する内容をまとめた資料。

（３）　演習資料

事業者においてこどもへの性暴力防止に関する対応を行う担当者向けに演習を行う際に活用できる題材及びそれらの解説等をまとめた資料。

（４）　確認テスト

解説動画・解説資料に基づく研修の受講後、知識の定着を確認するための確認テスト。

※　（３）・（４）については、事業者においてこどもへの性暴力防止に関する対応を行う担当者向けに研修を行う場合に活用することを想定。その場合、Ⅰの５の研修の手引きも参照すること。

２　こども性暴力防止法に基づく防止措置と労働法制等を踏まえた留意点に関する解説動画及び資料【事業者、弁護士向け】

対象事業者による防止措置やそれに必要な事前準備について、労働法制等を踏まえた留意点、労働法制等に沿った具体的な対応等を整理した動画及び資料。

３　情報管理措置に関する解説動画及び資料【事業者向け】

法に基づき対象事業者に求められる情報管理措置について、対象事業者内で実際に情報管理を行う責任者や担当者向けに、具体的にどのような措置内容であるのかの詳細を説明する動画及び資料。

（１）解説動画

ガイドライン別紙の情報管理規程の３つのひな型ごとに、法で対象事業者に求められる措置を確実かつ円滑に実施していただくため、その意義や具体的方法、留意点などをまとめたもの。

（２）動画視聴のための手引き

（１）の解説動画の内容を補足する参照資料。

＜Ⅱの掲載先＞

https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety/efforts/koseibouhou/jigyousya

Ⅲ　報告ルール・対応ルールひな型

１　報告ルールひな型

規則第８条第１項第３号に基づき、対象事業者において、あらかじめ策定・周知することが必要とされている、従事者が児童対象性暴力等や「不適切な行為」の疑い等を把握した場合に事業者に報告するに当たっての「報告ルール」のひな型。実際に報告ルールを作成するに当たっては、対象事業者の組織体制、業務運営等を踏まえて、報告方法（直ちに報告するなど）、報告先、報告内容等について検討し、適切なルールとすること。

２　対応ルールひな型

規則第８条第１項第３号に基づき、対象事業者において、あらかじめ策定・周知することが必要とされている、従事者からの報告等により児童対象性暴力等の疑いを把握した後の「対応ルール」のひな型。実際に対応ルールを作成するに当たっては、対象事業者の組織体制、業務運営等を踏まえて、対応者、対応事項、対応手順等について検討し、適切なルールとすること。

Ⅳ　保護者向け周知用資料ひな型

ガイドラインにおいて、保護者に周知すべきとしている事項（法に基づく取組や児童等のケアの観点から身に着けておくべき知識、保護者へのお願い事項等）についてまとめた周知用資料のひな型。ひな型を活用するに当たっては、性被害に関する相談先、「不適切な行為」の範囲等について、事業者ごとに記入した上で周知を行うこと。

Ⅴ　児童等向け周知用資料（相談後のフロー）ひな型

ガイドラインにおいて、児童等が児童対象性暴力等を受けたとき等に相談員や相談窓口に相談しやすくするために児童等に示すことが重要としている「相談後の対応の流れ」についてまとめた周知用資料のひな型。児童等に相談先を周知する際（※）に、併せて周知すること。

※　事業者において児童等に相談先を周知するために活用できる様式例は、こども家庭庁の次のウェブサイトの「相談窓口の周知広報資料」参照。

https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety/efforts/koseibouhou/odanshishin

＜Ⅲ～Ⅴの掲載先＞

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

（本ページにおいては、Ⅲ～Ⅴをはじめ、対象事業者において法に基づき必要な措置を行うに当たって活用できる各種ひな型をまとめています。）

義務対象事業者

こども性暴力防止法の施行までに必要な対応

別紙

こども家庭庁

※１　各種ひな型・参考資料、研修教材等については別紙１を参照。

令和8（2026）

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

国からの周知資料等

- ガイドライン（１月９日）
- まとめ登録マニュアル
- ○ 研修教材、解説動画・資料
- ○ 周知啓発資料
- ○ 報告・対応ルールひな型
- 事務手続マニュアル（予定）
- 法施行（12月25日）

システム登録

- ☐ GビズID取得【4月末まで】（法人・運営者等で取得）
- ☐ 事業者情報登録【指定の期限まで】（施設・事業所から所轄庁に登録）
- ☐ 国からの確認に対応【必要に応じて随時】
- ☐ 権限設定準備【12月上旬まで】
- ☐ 権限設定

犯罪事実確認・防止措置

- ☐ 制度についての従事者等への周知（犯罪事実確認の対象になる旨など）
- ☐ 対象従事者の範囲、不適切な行為の範囲の検討・確定
- ☐ 就業規則の見直し（不適切な行為の範囲、懲戒事由等）、採用募集要項等の見直し　※２ 詳細は別紙２参照
- ☐ 採用過程での性犯罪前科の事前確認　※２ 詳細は別紙２参照
- ☐ 現職者の犯罪事実確認の工程表作成【R9.1中旬まで】　※３ 教育委員会のみ

安全確保措置

- ☐ 体制整備（相談窓口設置・周知等）
- ☐ 性暴力事案の疑い発生時の報告・対応ルール策定・周知
- ☐ 従事者向け研修の計画策定・実施
- ☐ 児童等・保護者向け周知・啓発

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
- ☐ 情報管理担当者向け研修の実施

その他

- ☐ （委託・指定管理等を行っている場合）役割分担の検討
- ☐ 事業者向け研修の受講

認定対象事業者　こども性暴力防止法の施行までの対応

こどもまんなか こども家庭庁

- 認定申請は、法の施行日（令和8年12月25日）から行うことができます。
- 以下の図は、施行後速やかに認定申請を行う場合の対応を示したものであり、実際の対応時期は申請時期によって異なります。

※1 各種ひな型・参考資料、研修教材等については別紙１を参照。

令和8（2026）

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

国からの周知資料等

- ガイドライン（1月9日）
- ○ 研修教材、解説動画・資料
- ○ 周知啓発資料
- ○ 報告・対応ルールひな型
- 事務手続マニュアル（予定）
- 法施行（12月25日）

システム登録

- ☐ GビズID取得（法人・運営者等で取得）

※2 こども性暴力防止法関連システム（こまもろうシステム）のアカウント登録は施行後に実施

犯罪事実確認・防止措置

- ☐ 制度についての従事者等への周知（犯罪事実確認の対象になる旨など）
- ☐ 対象従事者の範囲、不適切な行為の範囲の検討・確定
- ☐ 犯罪事実確認の実施体制整備（責任者の選任）
- ☐ 就業規則の見直し（不適切な行為の範囲、懲戒事由等）、採用募集要項等の見直し

※3 詳細は別紙２参照

- ☐ 採用過程での性犯罪前科の事前確認

※3 詳細は別紙２参照

安全確保措置

- ☐ 児童対象性暴力等対処規程の作成
- ☐ 体制整備（相談窓口設置・周知等）
- ☐ 性暴力事案の疑い発生時の報告・対応ルール策定・周知
- ☐ 従事者向け研修の計画策定・実施
- ☐ 児童等・保護者向け周知・啓発

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
- ☐ 情報管理担当者向け研修の実施

その他

- ☐ （委託・指定管理等を行っている場合）共同認定申請に向けた役割分担の検討
- ☐ 事業者向け研修の受講

各種ひな型・参考資料リンク集

別紙１

システム登録関係

GビズID取得依頼通知

権限設定表

犯罪事実確認・防止措置関係

募集要項・求人票参考例

誓約書・内定通知書参考例

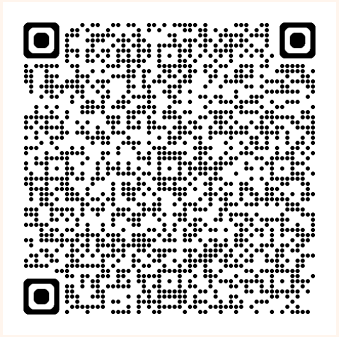
就業規則参考例

各種ひな型・参考資料リンク集

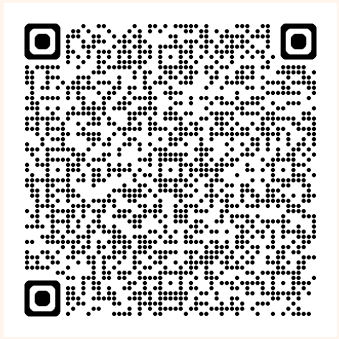
安全確保措置関係

報告ルール（ひな型）

①本文

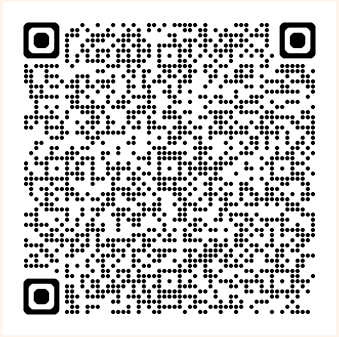


②（内部周知用）報告先の連絡先一覧

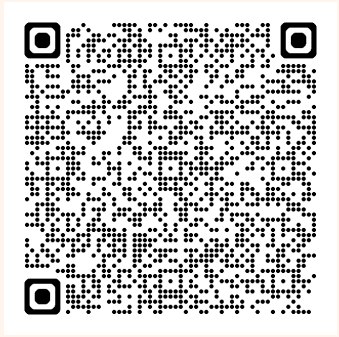


対応ルール（ひな型）

①本文



②別紙　対応フロー



各種ひな型・参考資料リンク集

別紙１

安全確保措置関係

従事者向け研修教材

保護者向け周知用資料（ひな型）

児童等向け周知用資料（相談後のフロー）ひな型

①中高生向け

②小学生（高学年）向け

③小学生（低学年）向け

①

②

③

各種ひな型・参考資料リンク集

別紙１

安全確保措置関係

児童対象性暴力等対処規程（ひな型）

情報管理措置関係

情報管理規程（ひな型）

①１名（※）／システム外の保存なし
②複数名（※）／システム外の保存なし
③複数名（※）／システム外の保存あり

※犯罪事実確認記録等の閲覧を行う者の人数

①

②

③

その他

情報管理担当者向け研修・
事業者向け研修に活用できる
解説動画・資料

労働法制上の観点から事業者があらかじめ行うべきと考えられる事項①

別紙２

※　「こども性暴力防止法施行ガイドライン」
Ⅶ．安全確保措置（防止措置）２（５）抜粋

1. 事業者があらかじめ定めておくべき事項

○　各施設・事業における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、それを理由として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前（履歴書提出時）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

労働法制上の観点から事業者があらかじめ行うべきと考えられる事項②

別紙２

※　「こども性暴力防止法施行ガイドライン」
Ⅶ．安全確保措置（防止措置）２（５）抜粋

2.事業者が、求職者・現職者(※1)等に対し、あらかじめ確認・伝達を行っておくべき事項

【確認事項】

・　求職者の特定性犯罪前科の有無(※2･3)

【事前伝達等事項】

・　制度の趣旨・目的、各施設・事業における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
・　施行時・認定時又は採用内定後等に、犯罪事実確認の対象となること及び申請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(※2)
・　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(※2)
・　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
・　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
・　その他、採用募集要項の採用条件や内定前（履歴書提出時）の誓約書、関連する服務規律等を定めた文書等の内容(※2)

※1 現職者は、施行時・認定時に法の対象となる業務に従事している（又は配置転換によって従事し得る）者を指す。
※2 書面等で確認・伝達等すること（求職者に対しては採用面接等を通して確認・伝達等することが望ましい。）
※3 求職者に対してのみ実施すべき事項