

こども性暴力防止法施行ガイドライン

令和 8 年 1 月

こども家庭庁

- い（※）。一方、個々の児童等の発達段階や特性により、例えば小学校低学年に対して、未就学児と同様に、信頼関係を築いていく過程で身体接触を伴う行為はあり得ること
- イ スポーツ、水泳、バレエ、ダンス等においては、児童等及び保護者¹⁰の理解を得た範囲で、身体接触を伴う指導があり得ること
- ウ 日常的に児童等の送迎を行う場合と、災害等の緊急事態に送迎を行う場合とを同等と扱うことはできないこと
- ※ 1つの例示であり、児童等の特性、現場の状況を踏まえた判断が必要。

図表 2 「不適切な行為」の具体例

「不適切な行為」の類型	「不適切な行為」の具体例
私的なコミュニケーション、面会、送迎等	・ 児童等と私的な連絡先（SNS アカウント、オンラインゲームのアカウント、メールアドレス等）を交換し、私的なやり取りを行う ・ 休日や放課後に、児童等と二人きりで私的に会う ・ 保護者の承諾がないまま、児童等の自宅で二人きりになる ・ 児童等を自宅に招き、二人きりになる ・ 不必要に、児童等を一人で車に乗せて、送迎を行う
撮影	・ 私物のスマートフォンや、ルール外の方法で児童等の写真・動画を撮影・管理する ・ 業務上必要と考えられる範囲外で、児童等の写真や動画の撮影を行う
密室	・ 不必要に児童等と密室で二人きりになろうとする（用務がないのに別室に呼び出す など） ・ 更衣や宿泊を伴う活動で、不必要に児童等と対象業務従事者が二人きりで更衣室やお風呂等を利用する
身体接触	・ 児童等に不必要な接触を行う（必要以上に長時間抱きしめる、一般的ではない抱き方になっている など） ・ 業務上必要でないのに児童等を膝に乗せる、おんぶする など ※ 未就学児に対する膝に乗せる、おんぶするといった行為は、業務として行い得るものであることに留意。 ・ 業務上必要でないのに児童等にマッサージをする、児童等にマッサージをさせる、寝かしつけの際に特定の児童等とだけ添い寝をする ・ 視覚障害児の誘導時に必要以上に距離が近い
排せつ介助等	・ 児童等の発達段階や特性から考えて、不必要な入浴及び排せつ介助を行うおとする ・ おむつ交換時に、衣服の上から陰部を触ったりつかむように確認したり、おむつの中に手を入れて確認するなど、誤解を受けるような仕方で交換する ・ 児童等が一人で排せつ、入浴、着替え等を行いたいとの意思を示している

¹⁰ 親権を行う者、未成年後見人その他の者で、児童を現に監護する者をいう。以下同じ。

「不適切な行為」の種類	「不適切な行為」の具体例
	中で、わざわざ介助に入る ・ 特段の必要性がなく特定の児童等だけに排せつ介助を行おうとする
更衣	・ 不必要に、更衣室や児童等が更衣中の部屋に入室する ・ 不特定多数の人の目がある中で児童等に更衣をさせる
特別扱い	・ 特定の児童等に高価な金品を与えたり、正当な理由なく声掛けや態度を変えたりする ・ 児童等の容姿等を過度にほめる ・ 特定の児童等の保育・介助等を、理由なく担当しようとする
その他	・ 児童等の衣服や持ち物を正当な理由なく触ったり、借りたりしようとする ・ 従事者が過度に肌を露出する（性的手なずけにつながる可能性¹¹）

- 「重大な不適切な行為」については、対象業務従事者の加害認識、児童等と与えた被害の重大性、悪質性等を踏まえて判断されることとなるが、既に述べた「不適切な行為」の例に、「執拗に」、「児童等や保護者の意に反することを認識しながら」等の悪質性が高まる要素が加わった場合には、「重大な不適切な行為」に該当し得る。

図表 3 「重大な不適切な行為」の具体例

「重大な不適切な行為」の種類	「重大な不適切な行為」の具体例
私的なコミュニケーション、面会、送迎等	・ 保護者の意に反することを認識しながら、児童等の自宅等で二人きりになる
身体接触	・ 児童等の意に反して、必要以上に長時間抱きしめる ・ 執拗に児童等にマッサージをする ※ いずれも、状況によっては児童対象性暴力等にも該当し得る

③ 各対象事業者における「不適切な行為」の決定及び周知

- 「不適切な行為」は、事業内容等に応じて、その範囲が異なり得るものであることから、対象業務従事者が正しくその範囲を理解し、「不適切な行為」を行わないようにするためには、各対象事業者において、業務上の必要性を踏まえて「不適切な行為」の内容を定めるとともに、適切な防止措置を図る観点から、服務規律等に適切に反映することが必要となる。
- 各対象事業者において「不適切な行為」を定めるに当たっては、必要に応じて専門家に相談するとともに、現場で業務を担う対象業務従事者とコミュニケーションを図り、対象業務従事

¹¹ 従事者が児童等の前で過度に肌を露出するという行為は、肌を露出することへの児童等の抵抗感や警戒心を徐々に低減させ、性暴力が起きやすい状況を生み出し得るため、「性的手なずけ」につながり得るものとして記載している。

図表 4 学校設置者等となる対象施設・事業

分類	施設・事業
学校教育法 関係	・ 幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、高等専門学校（法第2条第3項第1号イ） ・ 専修学校（高等課程）（同号ロ）
認定こども園 関係	・ 幼保連携型認定こども園（同号ハ） ・ 幼稚園型認定こども園、保育所型認定こども園、地方裁量型認定こども園（同号ニ）
児童福祉法 関係	・ 児童相談所（一時保護施設を含む。）（同号ホ） ・ 指定障害児入所施設等（同号ヘ） ・ 乳児院（同号ト） ・ 母子生活支援施設（同号チ） ・ 保育所（同号リ） ・ 児童館（同号ヌ） ・ 児童養護施設（同号ル） ・ 指定障害児入所施設以外の障害児入所施設（同号ヲ） ・ 児童心理治療施設（同号ワ） ・ 児童自立支援施設（同号カ） ・ 指定障害児通所支援事業（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又は保育所等訪問支援）（法第2条第3項第2号イ） ・ 乳児等通園支援事業（こども誰でも通園制度）（同号ロ） ・ 家庭的保育事業等（家庭的保育事業、小規模保育事業、居宅訪問型保育事業又は事業所内保育事業）（同号ハ） ・ 登録一時保護委託者（法第2条第3項第3号）

規定する特別支援教育支援員
四 学校教育法施行規則第七十八条の二（同令第七十九条の八第二項、第百四条第一項、第百十三 条第一項並びに第百三十五条第四項及び第五項において準用する場合を含む。）に規定する部活 動指導員
五 学校図書館法（昭和二十八年法律第百八十五号）第六条第一項に規定する学校司書
六 高等専門学校設置基準（昭和三十六年文部省令第二十三号）第七条第二項に規定する指導補助 者
七 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和三年法律第五十七号）第二十 一条に規定する者及びこれに類する者（学校教育法第百十五条に規定する高等専門学校の職員で あるものに限る。）のうち、支配性、継続性及び閉鎖性のある環境の下で児童等（法第二条第一 項に規定する児童等をいう。以下同じ。）に接するもの（前各号に掲げる者を除く。） （法第二条第四項第二号の内閣府令で定める職員）
第二条 法第二条第四項第二号の内閣府令で定めるものは、次に掲げる者とする。 一 学校教育法施行規則第百八十五条に規定する助手 二 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律第二十一条に規定する者に類する 者のうち、支配性、継続性及び閉鎖性のある環境の下で児童等に接するもの（前号に掲げる者を 除く。） （法第二条第四項第三号ハの内閣府令で定める職員）
第三条 法第二条第四項第三号ハの内閣府令で定めるものは、幼保連携型認定こども園の学級の編 制、職員、設備及び運営に関する基準（平成二十六年内閣府・文部科学省・厚生労働省令第一号） 第三条の三に規定する児童等対象業務従事者（同号イ及びロに掲げる者を除く。）とする。

- 法第2条第4項においては、学校設置者等における犯罪事実確認等の対象となる従事者について、「教員等」と定義している。教員等は、その業務の実態が**支配性・継続性・閉鎖性**の3要件を全て満たすものを対象とし、3要件の具体的な解釈は次の表に掲げるとおり。

図表 5 対象職種における3要件の具体的解釈

3要件	具体的解釈
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には、支配性があるものとして判断すること - また、従事者と児童等が、日々顔を合わせ、会話等を不定期に行うのみであっても、成人とこどもという関係上、自然と支配性は生じ得るものであるため、業務の中で児童等と接する機会が継続的にある場合には、原則として、支配性があるものとして判断すること
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や、法律に明記されている教諭、保育士等のように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ている業務については、（短期・長期の従事であるか否かにかかわらず、）継続性があるものとして判断すること

3 要件	具体的解釈
	一方、年に1回のイベント講師や、緊急時に突発的に接する場合など、児童等との接触が一時的であるものは、継続性がないと判断し得ること
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。）には、閉鎖性があるものとして判断すること - 一方、災害、急な事故などにより、突発的かつ一時的に閉鎖環境が発生するものは、閉鎖性がないと判断し得ること ※ 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（録画配信など児童等とのやりとりが生じないものは除く。）

- 当該解釈を踏まえ、「教員等」の範囲をできる限り明確化するため、学校設置者等の類型ごとに、主な職種を、次の（ア）及び（イ）のとおり分類し、①及び②の表に例示する。

（ア） 職種全体が対象になるもの

（イ） 職種の一部が対象になり得るもの

※ （イ）のうち、対象となる具体例、対象とならない具体例については②の表を参照。

- なお、①及び②の表に例示する従事者は、各地方公共団体等において、個別に異なる名称で任用している場合がある点に留意が必要である。

① 学校設置者等の類型ごとの主な職種の分類

ア 学校教育法関係

施設	（ア）職種全体が対象になる	（イ）職種の一部が対象になり得る
学校共通	スクールカウンセラー、部活動指導員、学校司書、学習指導員、外国語指導助手（ALT）、日本語指導補助者、母語支援員、部活動外部指導者、校内教育支援センター支援員、特別支援教育支援員	事務職員、スクールバス運転手、学校医、学校歯科医、学校薬剤師、学校用務員、医療的ケア看護職員、スクールソーシャルワーカー、情報通信技術支援員、教員業務支援員、副校長・教頭マネジメント支援員、観察実験アシスタント、スポーツ推進委員、管理指導員、スポーツ国際交流員（SEA）、外部専門家、医療的ケア指導医、スクールガード、スクールガードリーダー、その他職員
幼稚園	園長、教頭、教諭、副園長、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、養護教諭、栄養教諭、養護助教諭、助教諭、講師、教育補助員	—
小学校	校長、教頭、教諭、養護教諭、副校長、主幹教諭、指導教諭、主務教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭	学校給食栄養管理者（学校栄養職員）
中学校	小学校と同様の職員	学校給食栄養管理者（学校栄養職員）

8. 実習生の取扱い

- 教職課程を履修する学生が行う教育実習や、保育士養成課程を履修する学生が行う保育実習等のため、実習生が対象事業者において児童等と接することが想定される。
- このような実習生については、支配性・継続性・閉鎖性の観点から、実習の実態に応じて、対象事業者において犯罪事実確認の必要性が判断されることとなる。すなわち、大学等が作成する実習計画において、原則として児童等と一対一にさせないことが位置づけられ、対象事業者においてそのような対応が可能であり、指導教員等の監督の下で児童等と接することが担保されている場合には、犯罪事実確認を行うことは求められない。
- ※ 「一対一」の具体的な解釈や、やむを得ず一対一になることが認められる場合及びその場合の対応については、いとも特例が適用される者に係る「必要な措置」に準じる（VI. 2. (3) ②参照）。
- 一方、大学等が作成する実習計画において、児童等と一対一になることが実習上予定されている場合や、実習期間が相当長期にわたる場合など、支配性・継続性・閉鎖性を満たす実習であると位置づけられている実習生については、犯罪事実確認の対象となる。
- なお、教育実習生及び保育実習生については、実習期間が通常3週間程度であり、その間、基本的に指導教員等の監督の下で児童等と接することなどを踏まえ、大学等の実習計画において児童等と一対一にさせないことなどを適切に位置づけるとともに、実習先において必要な対応がとられるようにすることが望ましい。

※2 認定等の日から1年を経過する日までの間に当該業務に従事しなくなった者を除く。

※3 この場合の犯罪事実確認は、確認日の翌日から起算して5年を経過する日の属する年度の初日から行うことができる（法第26条第6項）。期間の具体例については、上掲の図（「5年ごとの再確認の期間の例」）を参照。

○ 犯罪事実確認とは、犯罪事実確認書により特定性犯罪事実該当者であるか否かの確認をすることをいう。したがって、犯罪事実確認の期限とは、交付申請を行う期限ではなく、犯罪事実確認書を受領し確認を行う期限であるため、標準処理期間（本章「3. 犯罪事実確認書の交付申請（法第33条関係）」参照）を踏まえて交付申請等の手続を適切に行う必要がある。

○ なお、「業務に従事させようとする者」の犯罪事実確認の期限である「当該業務を行わせるまで」については、雇用契約等の始期が到来していたとしても、座学での研修やオリエンテーションに参加させているのみであって、こどもと接していないような場合には、「当該業務を行わせる」ことには当たらない。

（2）新たに対象業務に従事する者についての犯罪事実確認の始期

○ 特定性犯罪事実該当者に該当するか否かは、極めて機微性の高い個人情報であり、真に必要な従事者についての情報に限って対象事業者に提供されるべきものである。このため、犯罪事実確認は、従事者が対象業務に従事することが確定した段階で行うこととする必要がある。

○ 新規採用、配置転換等により、新たに対象業務に従事することとなる場合、対象事業者は、従事者が対象業務に従事する旨の意思表示（通知）を受けたとき、具体的には、内定、異動内示等を受けてから犯罪事実確認を行うことができることとする。

○ ただし、職種を限定して募集していない場合など、内定通知の段階では、当該内定者が対象業務に従事するか否かが未定であるような場合には、内定通知後、対象業務に従事することが定まったときから犯罪事実確認を行うことができることとする。

（3）いとま特例

○ 対象事業者は、

- ・ 従事者に急な欠員を生じた場合その他のやむを得ない事情により、
 - ・ 従事者としてその本来の業務に従事させようとする者について、当該業務を行わせるまでに犯罪事実確認を行ういとまがない場合であって、直ちにその者に当該業務を行わせなければ事業の運営に著しい支障が生ずるときは、
 - ・ 上述の期限にかかわらず、当該従事者を当該業務に従事させた日から3月以内（一定の場合には6月以内）に、
- 犯罪事実確認を行うことができる（法第4条第2項及び第26条第2項、令第3条及び第5条。以下「いとま特例」という。）。

○ ただし、いとま特例が適用される場合、事業者は、犯罪事実確認を行うまでの間は、その者を特定性犯罪事実該当者とみなして必要な措置を講じなければならない（法第4条第2項ただし書及び第26条第2項ただし書）。

○ いとま特例に関する考え方として、次の①及び②について、その具体的な取扱いを示す。

- ① いとま特例が適用される「やむを得ない事情」及びその犯罪事実確認の期限
- ② いとま特例が適用される場合の「必要な措置」

① いとま特例が適用される「やむを得ない事情」及びその犯罪事実確認の期限

○ いとま特例は、新たに対象業務に従事させようとする対象業務従事者について、従事開始までに犯罪事実確認を行うことを原則とする犯罪事実確認義務の例外的な取扱いであることから、法の趣旨を踏まえ、真に必要な場合にのみ適用されるものである。

○ いとま特例が適用される「やむを得ない事情」の具体的な内容及び犯罪事実確認の期限は、次の表に掲げるとおり（規則第6条、第7条、第25条及び第26条）。

図表 39 学校設置者等においていとま特例が適用される
「やむを得ない事情」及び犯罪事実確認の期限

分類	やむを得ない事情	期限
新規 採用	① 学級数の変動等による急な増員や予見不可能な欠員等により、短期間に教員等を採用し、業務に従事させる必要がある場合	従事開始から 3月以内
	② ①以外の場合であって、学校設置者等の責めに帰すことのできない事情により、短期間に教員等を採用し、業務に従事させる必要がある場合	（一定の要件 に該当する場 合は6月以内 （※1））
異動	③ 教育委員会及び国立大学法人間の人事交流その他の異なる事業者への異動に伴い、犯罪事実確認が必要となる場合であって、国等における予算編成上の制約等によって内示等の異動の決定（この表及び次の表において「内示」という。）が従事開始の直前となるとき	（※1）
	④ 教育委員会の事務局から学校への異動その他の同一事業者内で対象業務以外の業務から対象業務への異動に伴い、犯罪事実確認が必要な場合であって、国等における予算編成上の制約等によって内示が従事開始の直前となるとき	
事業 者間 契約	⑤ 労働者派遣契約や請負契約等に基づき教員等として従事させようとする場合であって、当該労働者派遣契約等の締結等が学校設置者等の責めに帰すことのできない事情により、当初の想定よりも遅れたとき	
組織 変更 等	⑥ 現に行われている学校設置者等に係る事業について、新設合併（私立学校法（昭和24年法律第270号）、社会福祉法（昭和26年法律第45号）及び会社法（平成17年法律第86号）に定めるものをいう。）、新設分割（会社法に定めるものをいう。）その他の事由により、新たに学校設置者等となる者が承継し、継続して当該	従事開始から 6月以内 （法定上限）

分類	やむを得ない事情	期限
	事業を行うこととなる場合	
	⑦ 現に行われている学校設置者等に係る事業について、吸収合併（私立学校法、社会福祉法及び会社法に定めるものをいう。）、吸収分割（会社法に定めるものをいう。）及び事業譲渡その他の事由により、他の学校設置者等である者が承継し、継続して当該事業を行うこととなる場合であって、当該学校設置者等の責めに帰すことのできない事情により、短期間で教員等を業務に従事させる必要があるとき	
	⑧ 学校設置者等に係る事業を、新たにこれらの施設の学校等又は児童福祉事業に係る学校設置者等となる行う場合であって、当該事業の許認可等が当初の想定より遅れるなどの学校設置者等の責めに帰すことのできない事情により、当該事業の許認可等から実際に当該事業の運営を開始するまでの期間が十分に確保できないとき	
その他	⑨ 学校設置者等が、教員等の従事開始までに十分な余裕をもって犯罪事実確認書の交付を申請したにもかかわらず、当該教員等の従事開始までに交付が受けられない場合	
	⑩ ①から⑨までに掲げるもののほか、災害その他子ども家庭庁長官が特に必要と認める場合	

※１ ①から⑤までに該当することによりいとも特例が適用されている職員又は従業者について、期限（従事開始から３月）までに十分な余裕をもって犯罪事実確認書の交付を申請したにもかかわらず、当該期限までに当該交付が受けられない場合は、期限を「６月以内」とする。

※２ ⑥の「その他の事由」には、吸収合併、吸収分割及び事業譲渡も含まれる。

図表 40 認定事業者等においていとも特例が適用される
「やむを得ない事情」及び犯罪事実確認の期限

分類	やむを得ない事情	期限
新規採用	① 予見不可能な欠員等により、短期間に職員又は従業者を採用し、業務に従事させる必要がある場合	従事開始から ３月以内
	② ①を除く、認定事業者等の責めに帰すことのできない事情により、短期間で従事者を採用し、業務に従事させる必要がある場合	（一定の要件 に該当する場 合は６月以内 （※１））
異動	③ 異なる事業者との人事交流その他の事由による異動に伴い、犯罪事実確認が必要となる場合であって、認定事業者等の責めに帰すことのできない事情により、内示が従事開始の直前となるとき	
	④ 同一事業者内で対象業務以外の業務から対象業務への異動に伴い、犯罪事実確認が必要な場合であって、認定事業者等の責めに帰すことのできない事情により、内示が従事開始の直前となるとき	

分類	やむを得ない事情	期限
事業者間契約	⑤ 労働者派遣契約や請負契約等に基づき教育保育等従事者として従事させようとする場合であって、当該労働者派遣契約等の締結等が認定事業者等の責めに帰すことのできない事情により、当初の想定よりも遅れ、従事開始の直前となるとき	
組織変更等	⑥ 現に行われている民間教育保育等事業について、新設合併（社会福祉法に定めるものをいう。）その他の事由により、当該事由によって新たに当該事業に係る認定事業者等となる者が承継し、継続して当該事業を行う場合 ⑦ 現に行われている民間教育保育等事業について、吸収合併（私立学校法、社会福祉法及び会社法に定めるものをいう。）、吸収分割（会社法に定めるものをいう。）及び事業譲渡その他の事由により、当該事業に係る他の認定事業者等である者が承継し、継続して当該事業を行う場合であって、当該認定事業者等の責めに帰すことのできない事情により、短期間で従事者を業務に従事させる必要があるとき	従事開始から 6月以内 (法定上限)
その他	⑧ 認定事業者等が、従事者の従事開始までに十分な余裕をもって犯罪事実確認書の交付を申請したにもかかわらず、当該従事者の従事開始までに交付が受けられない場合 ⑨ ①から⑧までに掲げるもののほか、災害その他子ども家庭庁長官が特に必要と認める場合	

※1 ①から⑤までに該当することにより「いとま特例」が適用されている職員又は従業者について、期限（従事開始から3月）までに十分な余裕をもって犯罪事実確認書の交付を申請したにもかかわらず、当該期限までに当該交付が受けられない場合は、期限を「6月以内」とする。

※2 認定事業者等については、法第26条第3項の規定により、認定時現職者の犯罪事実確認の期限が認定等の日から起算して1年を経過する日とされれば、民間教育保育等事業者の新設や新設合併等（表中⑥を除く。）の組織変更等は同項によることとし、いとま特例の適用はしないものと整理する。

※3 ⑥の「その他の事由」には社会福祉法に基づく吸収合併も含まれる。

○ 上述の「やむを得ない事情」として認められる例及び認められない例として、例えば次の表に掲げるものが想定される。

図表 41 「やむを得ない事情」の具体的な事例

分類	具体例
新規採用	【認められる例】 ・ 新年度の学校の入学者数や放課後児童クラブの利用者数が想定を上回ることが年度開始直前に分かり、短期間で従事者を採用し従事させる場合

	・ 急な病欠や辞職、採用辞退等により、代替要員を採用し、従事させる場合 ・ 事件・事故が発生し、こどもの心のケアのため急遽支援職を配置する場合 ・ 欠員が予見されたため、採用活動を継続して行ってきたが応募者がなく、従事予定日直前や、当初の従事予定日を過ぎてから採用できた場合 【認められない例】 ・ 定年退職等、欠員が予見できたが、計画的に採用活動を行わなかった場合 ・ 犯罪事実確認を終えるまでの間、法人本部等でこどもと接さない業務に従事させることとしても、事業運営に著しい支障が生じない場合
異動	【認められる例】 ・ 教育委員会及び国立大学法人間の人事交流で、国又は地方公共団体の予算案が編成された後に、配置を確定させて内示を行うために内示が直前となった場合 ・ 高齢者介護と保育の両方の事業を行う事業者が、突然退職した保育事業の従事者の補充として高齢者介護事業の従事者を急遽異動させる場合 【認められない例】 ・ 内示の時期を早めることに特段の支障は無いにもかかわらず、慣行として内示は異動直前に行ってきたという理由で、従事開始直前に内示した場合
事業者間 契約	【認められる例】 ・ 労働者派遣契約は締結できていたが、派遣元事業主の都合により派遣労働者の通知が遅れ、従事開始の直前になった場合 【認められない例】 ・ 契約の締結等に一定の遅れはあったものの、標準処理期間を踏まえた十分な余裕があったにもかかわらず、犯罪事実確認を行っていなかった場合
組織 変更 等	【認められる例】 ・ 対象事業を行う社会福祉法人Aと社会福祉法人Bの新設合併により設立された社会福祉法人Cが、当該新設合併により承継した対象事業に従事する社会福祉法人A及び社会福祉法人Bの多数の元従事者等について犯罪事実確認を行う場合 ・ 対象事業を行う社会福祉法人Aを吸収合併した社会福祉法人Bが、当該吸収合併により承継した対象事業に従事する社会福祉法人Aの多数の元従事者等について犯罪事実確認を行う場合 ・ 4月から事業開始するため、2月に認可を受ける予定で適切に手続を進めてきたが、認可権者から認可があったのが3月中旬であり、従事開始まで十分な期間（標準処理期間の最長期間）を確保できなかった場合 【認められない例】 ・ 吸収合併等の契約の締結日から効力発生日までに十分な期間があり、引き続き対象事業に従事することが決まっていた者について、犯罪事実確認を行う時間的余裕があるにもかかわらず実施していなかった場合
その他	【認められる例】 ・ 4月から従事開始予定の日本国籍の従事者について、2月に交付申請を行った（十分な期間（標準処理期間の最長期間）を確保して申請を行った）にもかかわらず、従事開始までに交付が受け

	られない場合 【認められない例】 ・ 従事者が戸籍関連情報の提出を行わなかったために手続が遅れたことにより、従事開始の1週間前に交付申請を行った（十分な期間（標準処理期間の最長期間）を確保できずに交付申請を行った）場合
--	---

- なお、犯罪事実確認実施者等及び認定事業者等は、いとも特例により、犯罪事実確認を行う前に対象業務従事者としてその本来の業務に従事させた者があるときは、規則第6条各号または第25条各号に規定する「やむを得ない事情」のいずれかの事由に該当することを証する書類等を保存しなければならない（規則第16条第3項及び第29条第3項）。

② いとも特例が適用される場合の「必要な措置」

- いとも特例が適用される場合、事業者は、犯罪事実確認を行うまでの間は、その対象業務従事者を特定性犯罪事実該当者とみなして必要な措置を講じなければならない（法第4条第2項ただし書及び法第26条第2項ただし書）。当該必要な措置については、次のアからエまでのとおりとする。

ア 前提

- （ア）可能な限り速やかに犯罪事実確認を行うこと
- （イ）いとも特例の対象となること及び講じる措置の内容、違反した場合は処分の対象となることなどについて、採用段階等を通してあらかじめ対象者に伝達すること
- （ウ）必要に応じて、児童等やその保護者にも、いとも特例を適用する場面があり得る旨説明し、理解を得ること

イ 基本対応（※1）

- （ア）原則として、児童等といとも特例が適用される対象業務従事者を一対一にさせないこと（※2）

【例】いとも特例が適用される対象業務従事者について、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、一人になりやすいようなシフトは組まないなど

- （イ）いとも特例が適用される対象業務従事者に、いとも特例の趣旨や必要な措置、児童対象性暴力等の防止に関する研修を受講させること
- （ウ）管理職による定期的な巡回・声掛け等を行うこと

※1 いずれの措置も講じる必要があり、例えば（イ）又は（ウ）を行えば（ア）の対応が不要となるものではないため留意すること。

※2 従事者一人に対して児童等が複数人いたとしても、未就学児や障害児などその発達段階や障害等の特性により、異変等を認識し、周囲の大人に説明することができない状況であれば、「一対一」である状況とみなす。

ウ やむを得ず一対一になる場合の対応

- 対象事業者は、いとも特例が適用される対象業務従事者について、原則として、児童等と一対一にさせないことが必要となる。ただし、例外的に、次の（ア）から（ウ）までに掲げる場合には、やむを得ず一対一になることが認められる。

（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と判断される場合

- ・ スクールカウンセラー等との面談等、一対一で行わなければ、児童等の心理的障壁が高まり、十分な相談対応等を図ることができないと専門的見地から判断される場合
- ・ 家庭や心身の状況等に関する内容であるために、児童等からの求めに応じて、一対一で相談・面談等の対応を行うことが適切と判断される場合
- ・ 過疎地、特別支援学級等で、学級等に児童等が一人しかいない場合

（イ）突発的な事件・事故への対応等、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

- ・ 事件、事故、災害等による緊急時に、児童等の誘導、ケア等を行う場合
- ・ 一時的・突発的に、おむつ替え・排せつ介助・着替え補助・体調不良の児童等のケア等の必要が生じ、当該従事者以外に対応できる人がいない場合

※ いとも特例が適用される対象業務従事者は、特定性犯罪前科が確認されていない者であることを踏まえ、当該従事者以外に対応できる者がいない状況が通常は生じることがないよう、事業者において可能な限り必要な体制を確保しておくことが前提となる。

また、通常のシフトに組み入れて長時間一対一にさせることを前提とする取扱いは、原則として認められないことから、犯罪事実確認を早期かつ計画的に行うことが必要である。こうした対応は、どうしても当該従事者が対応しなければ、児童等の心身の安全等が確保できない場合にのみ、例外的に認められるものである。

（ウ）法の施行後に、事業者が許認可等により新たに学校設置者等となる場合であって、十分な余裕をもって許認可等の申請を行った上で、許認可等の日と運営開始日との間に間がない又は同日となるとき

この場合には、対象事業に従事する全員が犯罪事実確認を終えていないことを踏まえ、許認可等の後に可能な限り速やかに犯罪事実確認を行うこととし、許認可等を行う所轄庁はあらかじめ、申請事業者に対して、許認可後に行う犯罪事実確認の手続や必要書類等について周知することとする。なお、事業者は、許認可等の前であっても、対象業務に従事する予定の者に対し、これらの手続や必要書類等について周知することは可能である。

- やむを得ず一対一になる場合（（ウ）の場合を除く。）には、次の（i）及び（ii）に掲げる対応を行う必要がある。

- (i) 原則として、事前に管理職等に対し、時間、場所、対象児童、一対一になる必要性等を説明して了解を得るとともに、事後に完了報告を行うこと。突発的な場合にどうしても管理職等の了解を得ることができない場合には、周囲の職員にこれらを説明して合意を得るとともに、事後に管理職等に対し完了報告を行うこと

※ 周囲の職員もいない場合には、事後、可及的速やかに、管理職等に対し完了報告を行う。

- (ii) 一対一になる場面の性質にもよるが、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教室、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こと

- また、これらの対応に当たっては、次のような点に留意することが求められる。

- ・ 突発的な場合を除き、可能な範囲で、事前に記録に残しておくこと
- ・ 管理者等は、報告に不自然な点がないか、随時確認すること
- ・ 当該従事者の一対一の対応が連続する場合や、報告等に違和感を覚える場合等には、児童等や保護者からも、当該従事者の対応が適切であったかについて確認すること

エ 事業承継した学校設置者等及び認定事業者等に対するいとま特例の適用

- 合併、分割、事業譲渡その他の事由により、現に存在している又は行われている事業について承継し、継続して運営する学校設置者等や認定事業者等の従事者のうち、事業承継が行われる前に事業承継元で犯罪事実確認を行っており、引き続き対象業務に従事する者（再確認の期限（５年間）が到来していない者に限る。）については、可能な限り速やかに犯罪事実確認を行うことを前提としつつ、いとま特例が適用される場合に講ずべき必要な措置のうち、研修（児童対象性暴力等の防止に関する研修）の受講を行うことにより、児童等と一対一になることを認める。

- ただし、当該事業承継先の学校設置者等や認定事業者等において、新たに対象業務に従事する者（※）については、事業承継以外の事由によるいとま特例適用時と同様に、可能な限り速やかに犯罪事実確認を行うことを前提としつつ、原則として児童等と一対一にさせない措置を含む必要な措置を講じる必要がある。

※ 事業承継に伴い新たに雇い入れる者、事業承継元で対象業務以外の業務に従事していた者であって事業承継後に新たに対象業務に従事するもの 等

（４）「離職」の解釈

- 有期労働契約等により従事する期間が短い者（１日、数日等）等についても、教員等又は教育保育等従事者に該当する者である限り、従事期間による例外は設けず、「教員等」又は「教育保育等従事者」として取り扱う（再掲）。