

令和 8 年 12 月 25 日施行 | こども性暴力防止法

「性犯罪歴はありませんでした」 と答えてはならない

—— 日本版 DBS 対応の実務論点

制度の全体像 / 確認手続 / 情報管理 / 採用実務 / 漏えい対応

弁護士法人三宅法律事務所 パートナー弁護士
渡邊 雅之（公認不正検査士・CFE）

この回答、どこが問題か

問

「先生方の犯罪事実確認は全員終わったのですよね。
性犯罪歴があった先生はいなかったのですか」 ——保護者からの質問

答

「大丈夫です。全員、問題ありませんでした」 ——担当者の回答

NG

「該当なし」も、法令上の情報管理の対象である。

法 35 条 4 項 1 号は、特定性犯罪事実該当者でない場合にも「その旨」を犯罪事実確認書に記載するものとしている。こども家庭庁の事業者向け教材でも、「性犯罪歴がない旨の情報は情報管理の対象とならない」という理解は誤りと整理されている。

なぜ「該当なし」も答えてはいけないのか

1 法 12 条は「なし」を除外していない

犯罪事実確認記録等については、犯罪事実確認や法 6 条の防止措置等のための利用を除き、目的外利用及び第三者提供が禁止されている。

「該当あり」の場合だけを保護し、「該当なし」なら自由に提供できるという制度にはなっていない。

2 「回答拒否」が答えになってしまう

「ありません」と答えられるのであれば、ある職員についてだけ「回答できません」と述べた瞬間、その沈黙自体が情報になる。

したがって、確認結果は、あり・なしを問わず一律に回答しない運用が必要となる。

結果は答えない。体制は答える。

外部から問われたとき、どこまで答えられるか

保護者等からの質問	可否	基本的な対応
当法人では対象業務従事者について犯罪事実確認を実施しているか	回答可	個人を特定しない制度運用・体制の説明である
対象業務従事者全体について所定の確認手続が完了しているか	回答可	ただし個々の結果には触れない。認定事業者は認定時現職者全員の確認完了を国が公表する仕組みもある（法 26 条 4 項・5 項）
特定の職員に特定性犯罪前科が「あった」か	回答不可	確認結果そのものである
特定の職員に特定性犯罪前科が「なかった」か	回答不可	「なし」も犯罪事実確認記録等に含まれる
該当者が一人でもいたか、全くいなかったか	回答しない	確認結果に関する情報であり、個人の結果を推知させるおそれがある

受付・広報・人事・現場職員まで、この一枚を共有できているか。

保護者向け定型回答例

読み上げ用スクリプト

当法人では、こども性暴力防止法に基づき、対象となる業務に従事する職員について犯罪事実確認を実施しております。

もっとも、個々の職員の確認結果や、該当者がいたか否かについては、法令上厳格な情報管理が求められているため、お答えしておりません。

一方、当法人が講じている安全確保措置や情報管理体制についてはご説明できます。確認結果を取り扱う者を必要最小限に限定するとともに、職員研修、児童等が相談しやすい窓口の整備などを行っております。

① 実施している事実は述べる

② 個々の結果・該当者の有無は述べない

③ 代わりに体制・措置を具体的に述べる

④ 受付／広報／人事／現場で同一文言

確認書の到着はゴールではない。実務の本当のスタートは、その「後」にある

本日の構成

1

制度の全体像

犯罪事実確認だけの制度ではない／英国 DBS との違い／参照すべき資料

2

誰が・何が対象か

事業者三分類／支配性・継続性・閉鎖性／特定性犯罪と対象期間

3

確認手続の流れ

事業者・本人・国の三者／該当あり・なしの分岐／いとま特例／再確認

4

情報管理

個人情報保護法との関係／絞る・残さない・消す／廃棄・消去

5

漏えい対応

懇親会・SNS・月曜朝 7 時 45 分／二つの報告ライン

6

採用実務と罰則

募集要項から就業規則まで一本の線／監督・刑事罰

本日のゴール——明日、この三つに答えられる状態にする

Q1

誰を確認対象にするのか

肩書ではなく、業務の「支配性・継続性・閉鎖性」で線を引く

Q2

結果を誰がどう扱うのか

「該当なし」も含めて、絞る・残さない・消す

Q3

漏えい時に誰が動くのか

月曜 7 時 45 分の電話に、1 枚のカードで対応する

この三問に答えられないまま施行日を迎えると、現場は「善意の一言」で事故を起こす。

PART 1

制度の全体像

- 根拠法と施行日
- 8つの柱
- 英国 DBS との違い
- 参照すべき公表資料

施行日は動かない

133

日

2026 年 8 月 14 日 → 施行日

成立	令和 6 年 6 月 19 日
公布	令和 6 年 6 月 26 日
施行	令和 8 年 12 月 25 日
施行令	令和 7 年政令第 440 号（対象事業・期限等）
施行規則	令和 7 年内閣府令第 104 号（手続・情報管理・漏えい報告等）

準備すべきは三つの柱である。①犯罪事実確認・防止措置、②安全確保措置の体制整備、③情報管理措置。
こども家庭庁の施行準備資料も、これらを別々の柱として準備するよう求めている。

正式名称から見える、制度の射程

正式名称には、「確認」よりも先に「防止等のための措置」と書かれている。

1

こどもを守る

児童対象性暴力等を防止し、発生時には被害児童等を保護・支援する

2

従事者の情報も守る

犯罪事実確認記録等という極めてセンシティブな情報を保護する

3

法人の運用を変える

採用、人事、相談、研修、事故対応までを横断的に整備する

「日本版 DBS」という俗称だけを見ると照会制度に見える。しかし法の構造は、事業者には運用責任を課す防止措置法である。

法 1 条は、防止措置と国による情報提供の仕組みを組み合わせる制度を設けている

犯罪事実確認「だけ」の制度ではない

犯罪事実確認

法 4 条

日常的観察による早期把握

法 5 条 1 項

相談体制

法 5 条 2 項

「おそれ」時の防止措置

法 6 条

疑いが生じた場合の調査

法 7 条 1 項

被害児童等の保護・支援

法 7 条 2 項

従事者研修

法 8 条

犯罪事実確認記録等の情報 管理

法 11 条～ 14 条

「DBS を確認したから安全である」という発想が、最も危険である。

犯罪事実確認は重要な措置ではあるが、それだけで児童対象性暴力等を防止できる制度ではない。初犯は事前に発見できず、不起訴事件・逮捕歴・懲戒処分もこの制度では確認できない。

「日本版 DBS」は英国 DBS と同じ制度ではない

英国 DBS

- Disclosure and Barring Service
- 犯罪記録のチェックを実施
- 児童又は脆弱な成人に関する一定の活動への従事を禁止された者について、Children's Barred List 及び Adults' Barred List を管理
- 「就業禁止者名簿」型

日本の制度

- 同様の就業禁止者名簿は設けない
- 犯罪事実確認を「安全確保措置の一部」として位置付ける
- 事業者に防止措置・早期把握・相談・調査・保護支援・研修・情報管理まで求める
- 「体制整備義務」型

名簿を引くのではなく、体制を作る制度である。だからこそ、確認書が届いた後の実務が問われる。

2026 年 8 月 14 日現在、少なくとも次の資料を一体として確認すべきである

法律だけを読んでも足りない

資料	主な用途	資料	主な用途
法律（令 6 法 69）	義務・権限・罰則	別紙 4	誓約書・内定通知書参考例
施行令（令 7 政令 440）	対象事業・期限等	別紙 5	就業規則参考例
施行規則（令 7 内閣府令 104）	手続・情報管理・漏えい報告	別紙 6	取扱記録様式案
施行ガイドライン	対象者判断・安全確保措置・人事対応・情報管理	別紙 7	権限設定表
別紙 1	児童対象性暴力等対処規程ひな型	別紙 8 ～ 10	情報管理規程ひな型 3 種類
別紙 2	意向確認書面作成例	別紙 11	本人通知の整理表
別紙 3	募集要項・求人票参考例	Q&A・準備ガイド・チェックリスト	実務論点・作業手順・自己点検

準備状況を測る分岐点は、「ガイドラインを読んだか」ではない。「別紙のひな型を自社規程・自社様式に落とし込んだか」である。

PART 2

誰が・何が対象か

- 事業者の三分類
- 支配性・継続性・閉鎖性
- 特定性犯罪と対象期間
- 確認できることの限界

認定を受けなければ法と無関係になる、わけではない

事業者を三つに分ける

区分	主な例	法的位置付け
学校設置者等	学校、認定こども園、保育所、児童養護施設、一定の障害児支援事業等	犯罪事実確認等が法定義務
民間教育保育等事業者	学習塾、スポーツクラブ等、放課後児童クラブ、認可外保育施設等	国への認定申請は任意。認定後は法定措置を実施
上記に含まれない事業者	その他の児童等と接する事業	日本版 DBS による確認義務はない。横断指針等を踏まえた自主的取組が問題となる

法 3 条：双方に責務がある

学校設置者等と民間教育保育等事業者の双方に、児童対象性暴力等の防止に努め、発生時には児童等を適切に保護する責務が課されている。

事業者マークの不正表示は罰則対象

義務対象事業者には法定事業者マーク、認定事業者には認定事業者マークが用意されている。認定事業者マークの不正表示は法 45 条 1 項の罰則対象である。

実際の業務が児童等との関係で 3 要件を満たすかで判断する

対象者は「肩書」だけでは決まらない

支配性

児童等に対して優越的な立場に立つ関係にあるか

継続性

反復・継続して児童等と接する業務か

閉鎖性

第三者の目が届きにくい状況が生じ得るか

検討の順序

対象となる事業か



その事業のどの業務・職種が法令上の対象か



実際の業務が 3 要件を満たすか

「この施設に勤めているから全員対象」「事務職だから全員対象外」という一律処理は危険である。

なお「児童等」は単純に 18 歳未満だけを意味しない。法 2 条 1 項は、高等学校等の在籍者のほか、高等専門学校の第 1 学年から第 3 学年、一定の専修学校在学者なども法定の範囲に含めている。

雇用形態ではなく、業務で見る

非常勤

アルバイト

派遣労働者

請負・業務委託

契約上の名称だけで決まるものではない。法令・ガイドライン上の要件を満たせば対象となり得る。施行規則も、派遣契約や請負契約等に基づき学校設置者等が対象業務に従事させる者を想定している。

対象業務従事者リストに載せるべき項目（例）

- 氏名・所属・契約形態（雇用／派遣／請負）
- 実際に従事する業務内容
- 支配性・継続性・閉鎖性の判定結果と理由
- 確認実施済みか（結果は書かない）
- 確認日・次回再確認年度
- 離職予定日（＝廃棄・消去のトリガー）

何を確認するのか——対象犯罪も期間も限定されている

特定性犯罪（法 2 条 7 項）

- 刑法上の不同意わいせつ、不同意性交等
- 監護者わいせつ・監護者性交等
- 16 歳未満の者に対する面会要求等
- 強盗・不同意性交等及び一定の未遂罪等
- 児童福祉法 60 条 1 項の罪
- 児童買春・児童ポルノ法 4 条から 8 条までの罪
- 性的姿態撮影等処罰法 2 条から 6 条までの罪
- 政令で定める一定の都道府県条例違反

対象期間（法 2 条 8 項）

刑	特定性犯罪事実該当者となる期間
拘禁刑（全部執行猶予を除く）	刑の執行終了等から 20 年
拘禁刑の全部執行猶予	裁判確定から 10 年
罰金	刑の執行終了等から 10 年

期間経過後は「該当者」ではなくなる。
永久欠格の制度ではない。

「全ての犯罪歴」でも「永久に残る情報」でもない。限界を理解せずに保護者へ説明すると、過剰な安心を与えることになる。

だからこそ、観察・相談・研修・調査が組み込まれている

この制度で「確認できないこと」



不起訴となった事件

確定した犯罪事実を確認する仕組みである



単なる逮捕歴

同上。報道等で知った情報とは別ルートの問題となる



行政上の懲戒処分等

それ自体をこの制度で確認するものではない



初犯

当然ながら事前に発見することはできない

犯罪事実確認は「入口」にすぎない。出口を作るのは、日常的な観察と相談体制である。

PART 3

確認手続の流れ

- 手続の基本構造
- 本人も手続の当事者である
- 「該当あり」と「該当なし」の分岐
- 申請前に終える六つの工程
- いとま特例と再確認

「会社が照会して、結果を受け取る」制度ではない

①

事業者が情報管理体制を整備する

確認を始める前に、体制が先に完成している必要がある



②

事業者が交付申請をする

対象業務に従事させることを証する書類等を添えて申請する



③

本人自身が本人特定情報等を提出する

本人は調査対象者ではなく、手続の当事者である

④

国が犯罪事実を確認する

こども家庭庁から法務大臣に照会する



⑤

該当がある場合、本人が事業者より先に結果を知る

本人に通知され、訂正の機会が与えられる



⑥

その後に事業者へ犯罪事実確認書が交付される

事業者が最初に結果を知る制度ではない

最初の犯罪事実確認から情報管理が始まるのではない。最初の交付申請を行う前に、情報管理体制を完成させておかなければならない。

①～⑤：申請ボタンを押すまでに何が起きるか

手続の詳細（1/2）——事業者と本人が動く段階

段階	主体	内容
① 情報管理体制の整備	事業者	情報管理責任者を定め、犯罪事実確認記録等を取り扱う者を必要最小限に限定するなど、情報管理規程と実際の管理体制を整備する（法 11 条、施行規則 12 条）
② 情報管理規程の提出	事業者	当該事業について最初の犯罪事実確認書の交付申請を行う前に提出する（施行規則 12 条 4 項）。実務上はこども家庭庁の「こまもろうシステム」を通じて提出する。同項上の提出先は「内閣総理大臣」とされているが、法 42 条により当該権限はこども家庭庁長官に委任されている
③ 本人への説明・手続案内	事業者→本人	本人に犯罪事実確認の対象となること、本人自身による情報提出が必要となること等を説明し、手続を案内する
④ 犯罪事実確認書の交付申請	事業者	こまもろうシステムを通じて申請する。申請書には本人の氏名等、勤務する施設・事業、業務内容、従事予定日等を記載し、雇用契約書の写しその他対象業務に従事させることを証する書類等を添付する（法 33 条 3 項・4 項）
⑤ 本人特定情報等の提出	本人	申請対象者情報とともに、日本国籍者については戸籍・除籍関係書類等、外国籍者については住民票の写し等、本人特定情報の確認に必要な情報・書類を提出する（法 33 条 5 項）

② に注意。情報管理規程は「確認結果が出てから作るもの」ではなく、最初の交付申請前に入場券である。

手続の詳細（2/2）——国が確認し、交付する段階

段階	主体	内容
⑥ 犯罪事実の確認	こども家庭庁→法務大臣	こども家庭庁側から法務大臣に本人特定情報を提供し、特定性犯罪に係る確定裁判の有無等の確認を求める（法 34 条）
⑦ 本人への事前通知	こども家庭庁→本人	特定性犯罪事実該当者である場合に限り、事業者の確認書を交付する前に、確認書に記載予定の内容を本人へ通知する（法 35 条 5 項）
⑧ 訂正請求	本人	本人が通知内容を事実でないと考える場合には、通知を受けた日から 2 週間以内に訂正請求をすることができる（法 37 条 1 項・2 項）。この期間中、事業者の確認書は交付されない
⑨ 犯罪事実確認書の交付	こども家庭庁→事業者	訂正請求期間の経過等、所定の手続を経た後、犯罪事実確認書が事業者に交付される（法 35 条）

事業者側から見えていること

申請してから確認書が届くまでに時間が空くことがある。その空白は、本人の訂正請求手続によるものかもしれない。「遅い」と催促する対象ではない。

採用スケジュールへの影響

本人への通知と 2 週間の訂正請求期間が入り得ることを前提に、従事予定日を設定する。ぎりぎりの日程を組むと、いとも特例に頼らざるを得なくなる。

本人は「調査対象者」ではなく、手続の当事者である

よくある説明

「会社の方で DBS を調べておきますので、特に何もしていただかなくて結構です」

正しい説明

「ご本人にも、国に対する情報提出の手続が発生します」

1

事業者が交付申請をすれば自動的に完了するわけではない

法 33 条 5 項は、申請従事者本人に、申請対象者情報と戸籍・除籍関係書類等を提出させる仕組みとしている

2

本人特定情報等は、本人自身が国に提出することが基本である

日本国籍者は戸籍・除籍関係書類等、外国籍者は住民票の写し等

3

ただし、本人が事業者経由での提出を希望した場合、事業者はこれを拒めない

法 33 条 7 項。窓口・受領方法・保管方法をあらかじめ決めておく必要がある

4

本人側の手続期間を、採用・配置のスケジュールに織り込む

書類取得に日数を要する場合がある。従事予定日から逆算して案内する

事業者が本人より先に「該当あり」を知る制度ではない

「該当あり」と「該当なし」で、流れが分かれる

国による確認（法 34 条）

該当なし

事業者へ確認書を交付



事前通知・訂正請求のプロセスはない。なお「該当者であると認められない旨」も確認書に記載され、情報管理の対象となる（法 35 条 4 項 1 号）。

該当あり

まず本人へ通知

法 35 条 5 項



2 週間の訂正請求期間

法 37 条 1 項・2 項



請求があればその手続終了 まで交付停止



その後に事業者へ交付

法 35 条

本人は、通知内容が事実でないと考えた場合、通知を受けた日から 2 週間以内に訂正請求をすることができる。この期間が経過するまで、また訂正請求があった場合にはその手続が終了するまで、事業者への確認書の交付は停止される。

本人が先に知り、争う機会を得た後に、事業者に届く。この順序が制度の信頼を支えている。

「誰を照会するか」から始まる制度ではない

申請ボタンを押す前に、終えておく六つの工程

1

対象者の特定

支配性・継続性・閉鎖性で対象業務従事者リストを作る

2

情報管理責任者・取扱者の決定

誰が結果を見るのか。不在時の代替者まで決める

3

情報管理規程の作成

記録保存の有無（ひな型①②③）と権限設定表を先に決める

4

こまもろうシステムへの提出

最初の交付申請より前に提出する（施行規則 12 条 4 項）

5

本人への手続説明

本人側の提出書類と所要期間を案内する

6

犯罪事実確認書の交付申請

ここでようやく、申請ボタンを押すことができる

情報管理規程は、確認結果が出てから作るものではない。最初の交付申請前の「入場券」である。

「誰が結果を見るのか、どこに保存するのか、漏れたら誰に報告するのか」を決めてから、初めて照会に進む制度である。

「いとま特例」は、あくまで例外である

原則（法 4 条 1 項）

新たに対象業務に従事させる者については、その業務を行わせる前に犯罪事実確認を完了しなければならない。

例外（法 4 条 2 項）

急な欠員その他やむを得ない事情があり、確認を待てば事業運営に著しい支障が生ずる場合。原則 3 か月以内、一定の場合 6 か月以内まで事後確認が可能。

ただし書に注意——確認完了まで「該当者とみなして」措置を講ずる

法 4 条 2 項ただし書により、確認前に対象業務に従事させる場合には、確認が完了するまで当該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。つまり「とりあえず働かせて後で確認」ではなく、「暫定的な防止措置とセット」でなければ使えない。

「確認前は児童等と 1 対 1 にしない」という運用は、この例外場面の措置の一例である。
通常の確認手続一般と混同してはならない。

現職者と再確認——カレンダーで管理する

場面	確認時期
新たに対象業務に従事させる者	原則として従事前
学校設置者等の施行時現職者	施行日から 3 年以内（法 4 条 3 項）
認定事業者等の認定時現職者	認定等の日から 1 年以内（法 26 条 3 項）
再確認	直近の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中

再確認は「5 年後の日まで」ではない

5 年を経過する日の属する年度の初日から末日までに再確認する仕組みである。年度単位の一括管理が現実的であり、人事システムの更新項目として設計する。

施行時現職者は「分散申請」

申請の集中を避けるため、こども家庭庁から分散申請の考え方が示されている。3 年あるからと後回しにせず、自法人の申請時期を早期に確定しておく。

認定事業者には法 20 条、26 条以下により概ね同様の仕組みが設けられている

事業者求められる措置の全体像

措置	根拠	内容
犯罪事実確認	法 4 条	対象となる教員等について確認
早期把握	法 5 条 1 項	日常的観察、面談・質問票等
相談体制	法 5 条 2 項	内部相談窓口・外部相談窓口等
防止措置	法 6 条	「おそれ」が認められる場合に対象業務から外す等
調査	法 7 条 1 項	性暴力等の疑いがある場合の事実調査
保護・支援	法 7 条 2 項	被害児童等の保護・支援
研修	法 8 条	従事者への研修
情報管理	法 11 条～14 条	管理責任者、利用制限、漏えい報告、適正管理
帳簿・定期報告	法 15 条	実施状況等の記録・報告（同条所定の公的主体等を除く）

「おそれ」への対応と、解雇・懲戒は別問題である

法 6 条の防止措置

- 該当者であることが確認された場合、おそれがあるものとして防止措置が必要
- 児童等と接する対象業務から外す等
- 申出があっただけで最終的な事実認定が成立するわけではない

労働法上の措置

- 対象業務から外す必要があっても、当然に解雇が有効となるわけではない
- 配置転換、業務範囲の変更等を含めて別途検討
- 解雇・懲戒・内定取消しは個別事情に応じた判断

疑いが生じた場合の進め方

申出・観察・相談



必要に応じ一時的な接触回避



法 7 条に基づく公正な調査



調査結果に応じた措置

「該当あり」＝直ちに解雇、という機械的処理は、労働紛争リスクを事業者側に生じさせる。

設計していなければ、必要になったときに動かせない

防止措置は「人事措置のメニュー」として事前設計する

1

接触回避

1 対 1 の禁止、担当変更、同行者の設定、単独対応の禁止

2

業務範囲の変更

児童等と接しない業務への切替え。職務内容の一部限定

3

配置転換

別部署・別拠点・非対象業務への異動

4

調査中の暫定措置

事実認定前における安全確保と、本人の不利益への配慮の両立

就業規則・労働契約・職務記述・現場運用が連動していなければ、防止措置を講じたくても動かせない。

とくに勤務地限定・職種限定の合意がある場合、配置転換の可否は個別に検討を要する。施行前に、就業規則と労働契約の建て付けを点検しておく必要がある。

PART 4

情報管理

- 個人情報保護法との違い
- 誤りやすい3つの論点
- 絞る・残さない・消す
- 廃棄・消去（法38条）

「取得できる」と「自由に使える」は違う

論点	個人情報保護法	こども性暴力防止法
取得	要配慮個人情報とは原則同意（20条2項）	法定の犯罪事実確認として取得（法令に基づく場合）
対象	犯罪の経歴等	「該当なし」を含む犯罪事実確認記録等
利用	利用目的の範囲	犯罪事実確認・防止措置等以外の利用を原則禁止（法12条）
第三者提供	原則本人同意等	法12条所定の場合以外は禁止
管理	安全管理措置	法11条・14条及び施行規則による特別の管理
漏えい	一定の場合、個人情報保護委員会へ報告（26条）	法13条によるこども家庭庁への報告が別途存在
消去	一般的な安全管理等	法38条が具体的な期限を設定
秘密保持	従業者監督等	法39条が一定の者に直接義務を課す

誤りやすい三つの論点

1

本人が同意すれば公表できる、わけではない

法 12 条には「本人が同意した場合には自由に第三者提供できる」という例外は置かれていない。本人が「問題ありませんでしたと言ってもらって構いません」と述べても、事業者が自由に確認結果を提供できるものではない。

2

「該当なし」は個情法の“犯罪の経歴”ではないが、法上の管理対象である

個人情報保護法上の「犯罪の経歴」は有罪判決の確定等に係る事実を意味するため、「前科がない」情報をこれと呼ぶのは正確ではない。しかし法 35 条 4 項 1 号が「該当者であると認められない旨」も確認書に記載するとしているため、日本版 DBS の情報管理では「なし」も保護対象となる。

3

「特定性犯罪事実関連情報」は広い概念ではない

施行規則 13 条 3 号は、確認により該当者であることが確認された者について、防止措置を講ずるため本人から取得した、より詳細な情報と定めている。「本人から聞いた話や報道で知った性犯罪情報はすべてこれに当たる」という理解は正確ではない。別ルートで取得する場合は、個情法その他に基づき取得根拠・必要性・利用目的を別途検討する。

「DBS を使えないなら応募者に前科を聞けばよい」は成り立たない

認定を受けない事業者の「独自調査」は危険である

法に基づく犯罪事実確認とは、法的性質が全く異なる。

個人情報保護法 20 条 2 項

要配慮個人情報の取得規制。法令に基づく場合等の例外に当たるか

採用調査の必要性・相当性

採用に際して収集する情報の範囲として社会通念上相当か

職業安定法

求職者等の個人情報の収集・保管・使用に関する規律

独立した検討が必要であり、「制度の外だから自由」ではない。

情報管理で覚えるべき言葉は三つ

絞る

取扱者・閲覧者を必要最小限にする

残さない

紙、Excel、メール、チャット等に不要な複製を作らない

消す

法定期限が到来したら確実に廃棄・消去する

施行規則 12 条 2 項は、犯罪事実確認記録等を取り扱う者を必要最小限とし、犯罪事実確認書の内容の記録・保存を極力避けることを明記している。

**最も漏えいしにくい記録は、
必要もないのに作らなかった記録である。**

情報管理規程ひな型は 3 種類（別紙 8 ～ 10）

- ① 責任者 1 名・記録保存なし
- ② 記録保存なし
- ③ 記録保存あり

「管理のために一覧化する」という善意が、最大の漏えいポイントになる

作ってはいけない Excel——「白黒一覧表」

NG

氏名	確認日	結果	備考
A 氏	2027/1/20	該当なし	
B 氏	2027/1/22	該当なし	
C 氏	2027/1/26	該当あり	異動検討

この一覧が 1 つあるだけで、全職員の確認結果が一度に流出し得る。

目的外利用を誘発する

人事評価や配置検討の材料として参照されやすくなり、法 12 条の利用制限に抵触するおそれがある

漏えい時の被害が桁違いになる

1 件の漏えいが、全対象者の確認結果の漏えいになる

法 38 条の消去が漏れる

原本を消しても、この派生ファイルが残る

最も漏えいしにくい記録は、必要もないのに作らなかった記録である。

この一線を引けるかどうかで、規程の実効性が決まる

「確認結果」と「確認の進捗」を分ける

記録してはならない（＝結果）

- 「白・黒」「○・×」「該当あり・なし」
- 通常の人事台帳への転記
- メール、チャットへの記載
- 確認書のスクリーンショット・写真撮影
- 確認結果を並べた一覧表・Excel

管理してよい（＝進捗）

- 「確認実施済み」
- 「確認日」
- 次回再確認の年度
- 法 15 条の帳簿・定期報告に必要な範囲
- アクセス権限の設定状況（別紙 7）

原則として法関連システム上で閲覧する。必要のない印刷・転記を、規程で明文で禁止する。

「消し忘れ」は罰則の対象になり得る

廃棄・消去（法 38 条）——期限は具体的に定められている

場面	期限
原則	確認日から 5 年を経過した日の属する年度末から 30 日以内
離職	離職日から 30 日以内
任命・雇用しなかった場合	申請書に記載した従事予定日から 30 日以内。ただし確認書交付日がそれより遅ければ交付日から 30 日以内
学校設置者等・施設等運営者・認定事業者等のいずれにも該当しなくなった場合	その日から 30 日以内

退職フローに組み込む



「退職者の古いフォルダに残っただけ」という説明では済まない。

PART 5

漏えいは「普通の職場」で起きる

- 懇親会での一言
- SNS 投稿への反論
- 月曜日午前 7 時 45 分
- 二つの報告ライン

設例 1 ・ 設例 2—— 善意が漏えいになる

1 懇親会

「A 先生が急に異動したけど、DBS で何か出たの？」と聞かれた。

× 「私は何も知りません」 × 「たぶん関係ないと思います」

「その点については、知っているか
知らないかを含めて回答できません」

「私は何も知りません」と答える運用を普段していれば、「答えられません」と述べた瞬間に情報の保有を推知される。

法 39 条の秘密保持義務は、役員・職員・従業者だけでなく、これらであった者にも及ぶ。

2 SNS

「〇〇校の先生には性犯罪歴があるらしい」という投稿を発見した。

善意からの「そのような事実はありません」
という反論こそ避けるべきである。

- 不用意に転送・拡散しない
- 真偽についてコメントしない
- 必要な範囲で画面を保存する
- 情報管理責任者への所定の報告ルートに乗せる

飲み会で聞かれたとき何と言うかまで訓練して、はじめて研修である。

設例 3——月曜日、午前 7 時 45 分

保護者から「先生の性犯罪歴に関する SNS 投稿を見た」と電話が入った。
電話を受けたのは一般職員であり、情報管理担当の副校長と責任者の校長は午前 8 時頃まで出勤しない。

**この場面で必要なのは、
30 頁の規程ではない。**

1 枚の緊急対応カードである。

事故時には、30 頁の規程より 1 枚のカードの方が役に立つ。

緊急対応カードに書くべき 6 項目

- 1 誰に第 1 報を入れるか
- 2 第 1 順位に連絡がつかなければ誰に連絡するか
- 3 一般職員は何を聴取するか
- 4 何を聴取してはならないか
- 5 保護者に何と答えるか
- 6 SNS 等で情報を共有してよいか

漏えい時、報告ラインは二つ同時に動く

こども家庭庁ルート

- 法 13 条：施行規則 13 条所定の重大な情報管理事案が生じた場合、直ちに内閣総理大臣に報告
- 権限は法 42 条により原則としてこども家庭庁長官に委任
- 施行規則 14 条 2 項：事態を知った日から原則 30 日以内に追加報告
- 不正目的による行為が疑われる漏えい等の場合は 60 日以内

個人情報保護委員会ルート

- 個人情報保護法 26 条の報告対象にも該当する場合には、個人情報保護委員会への報告が必要
- 本人への通知等も別途検討
- 二つのルートは択一ではなく、同時に動く可能性がある

事故が起きてから調べ始めるのでは、30 日・60 日の期限に間に合わない。

報告様式、記載事項、社内の決裁ルート、外部専門家への連絡先を、施行前に 1 枚にまとめておく。加えて、漏えい事案を想定した机上訓練を実施する。

PART 6

採用実務・規程整備と罰則

- プライバシーポリシーの落とし穴
- 募集要項から就業規則まで一本の線
- 内定取消しは自動ではない
- 監督と刑事罰

改訂で見るべきは、その単語が入っているかではない

プライバシーポリシー——「DBS」と一行追加するだけでは足りない

むしろ検索すべき 5 つの文言

共同利用

委託

人事管理

グループ会社

適性評価

「グループ各社で共同利用する」「人事管理、適性判断、配置等に利用する」「採用業務の委託先に提供する」という広い規定が存在すると、その規定が意図せず犯罪事実確認記録等にまで及んでしまうおそれがある。

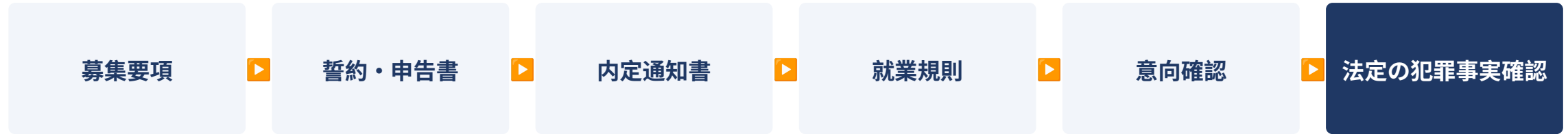
DBS 情報については、通常の人事情報との間に「情報の防火壁」を設けなければならない。

方式	内容
組込型	既存プライバシーポリシーの中に DBS 情報の特則を設ける
二層型	通常のプライバシーポリシーとは別に DBS 専用の説明文書を設ける

重要なのは形式ではない。
書かれた情報の流れと、実際の
システム・人事実務上の情報の
流れが一致しているか。

施行対応では、次の文書を別々に改訂してはならない

採用手続を「一本の線」にする



こども家庭庁は、募集要項・求人票（別紙3）、誓約書・内定通知書（別紙4）、就業規則（別紙5）について参考例を公表している。

誓約書の役割分担

法定の犯罪事実確認

＝ 法律上の安全確保措置。
法4条・26条に基づく手続そのもの。

採用段階の誓約・申告

＝ 採用判断・内定取消し等を検討する際の労働法上の基礎。
法定の確認を代替するものではない。

後に虚偽申告が判明した場合の労働法上の評価を明確にするために、誓約・申告書が効いてくる。

内定取消しは自動ではない／就業規則の整合性

内定取消しの法的安定性を高める準備

- 採用過程で、特定性犯罪事実該当者でないことをあらかじめ確認する
- 重要な経歴について虚偽申告があった場合を取消事由として明示する
- 法定の確認手続に正当な理由なく対応しない場合を取消事由として明示する

就業規則で確認すべき事項

- 重要な経歴の故意の虚偽申告
- 法令に基づく適法・相当な手続への不協力
- 対象業務から外すことを含む業務変更・配置転換
- 児童対象性暴力等及びこれにつながる不適切な行為
- DBS 情報の不正閲覧・複製・提供／情報管理規程への重大な違反

**既に雇用関係が開始している者について確認結果が判明する場面もある。
既存の人事・懲戒体系との整合性を、施行前に点検しておく必要がある。**

こども家庭庁の内定通知書参考例も、「重要な経歴の詐称」及び「犯罪事実確認に必要な手続等に対応しないとき」を取消事由として明示する考え方を示している。

命令を受けると、新たな確認書が交付されないことがある

監督と罰則——情報管理は「個人情報事故」では済まない

行為	法定刑
不正な利益を図る目的で確認書記載情報を提供（法 43 条）	2 年以下の拘禁刑若しくは 100 万円以下の罰金又は併科
不正な手段で犯罪事実確認書を取得（法 44 条）	1 年以下の拘禁刑又は 100 万円以下の罰金
認定表示等の不正使用（法 45 条 1 項）	1 年以下の拘禁刑若しくは 50 万円以下の罰金又は併科
法 39 条の秘密保持義務違反（法 45 条 2 項）	1 年以下の拘禁刑若しくは 50 万円以下の罰金又は併科
帳簿不備、検査妨害、法 38 条の廃棄・消去義務違反等（法 46 条）	50 万円以下の罰金

「消し忘れ」も罰則対象になり得る

なお法 48 条の両罰規定は、法 43 条、44 条、45 条 1 項及び 46 条の違反を対象とし、法 45 条 2 項の秘密保持義務違反は含まれていない。

確認書が交付されなくなる

法 35 条 3 項により、法 18 条又は法 30 条所定の命令を受けた事業者については、必要な措置が講じられたと認められるまで、新たな犯罪事実確認書が交付されないことがある。新規採用・配置に重大な支障を生じさせ得る。

実務チェックリスト（1/2）

- 1 対象となる事業を法令に基づいて特定したか
- 2 各業務について支配性・継続性・閉鎖性の3要件を確認し、対象業務従事者を特定したか
- 3 正規職員だけでなく、非常勤、アルバイト、派遣・請負等を含めて対象者を棚卸ししたか
- 4 情報管理規程を作成し、最初の交付申請前に提出する体制ができているか
- 5 募集要項、誓約・申告書、内定通知書、就業規則、意向確認が一本の線でつながっているか
- 6 「いとま特例」を利用する場合の暫定的な防止措置を定めているか
- 7 確認結果の閲覧者を必要最小限に絞り、不要な Excel・紙・メール等への転記を防止しているか
- 8 「確認実施済み」「確認日」と「確認結果」を明確に区別して管理しているか

実務チェックリスト（2/2）

- 9 退職・不採用時に、アクセス権解除と法 38 条の廃棄・消去が自動的に動くか
- 10 保護者・報道機関等から問われた場合の定型回答を作成し、全職員に周知しているか
- 11 「該当者はいませんでした」も回答しないことを研修で確認しているか
- 12 プライバシーポリシーの「共同利用」「委託」「人事管理目的」に DBS 情報が意図せず含まれていないか
- 13 情報管理責任者不在時の第 2 順位・第 3 順位の報告先を決めているか
- 14 漏えい時のこども家庭庁と個人情報保護委員会の二つの報告ラインを整理しているか
- 15 施行時現職者・認定時現職者の期限と、5 年後の再確認年度を管理できるか
- 16 漏えい事案を想定した机上訓練を実施しているか

最後に、担当者にこの質問をしてみるとよい。

**「月曜日の朝 7 時 45 分。校長も情報管理責任者もまだ出勤していない。
『先生の DBS 情報が SNS に出ている』と保護者から電話が入った。
電話を取った職員は、誰に、何を、どう報告するのか」**

ここで答えに詰まるのであれば、情報管理規程はまだ完成していない。

日本版 DBS は、性犯罪歴を検索するだけの制度ではない。

「性暴力が起きにくい」「兆候を早く発見できる」「疑いが生じたら調査できる」「発生したら児童等を直ちに守れる」
「その過程で知った従事者の情報も守れる」という職場を作る制度である。

犯罪事実確認書の到着はゴールではない。実務の本当のスタートは、確認書が届いた「後」にある。

「理解しました」で終わらせない

セミナーの成果物——法人事業者が用意すべき 6 点

1

対象業務従事者リスト

対象者判断の根拠まで残す

2

情報管理規程・権限設定表

閲覧と記録保存の有無を設計する

3

外部照会の定型回答

保護者・報道・職員向けを統一する

4

緊急対応カード

月曜 7 時 45 分に実際に動く 1 枚

5

採用書式・就業規則

誓約・内定取消し・防止措置を一本の線でつなぐ

6

プライバシーポリシー特則

共同利用・委託・利用目的を切り分ける

施行日までに、この 6 点が「文書・フロー・訓練」として存在しているか。

貴法人の状況に応じて、必要な部分だけでも対応可能である

施行までにご支援できること

1

対象者の切り出し支援

事業・業務・職種の洗い出しと、支配性・継続性・閉鎖性の判定基準の整備

2

情報管理規程の作成・レビュー

別紙 8 ～ 10 のひな型を前提とした自法人版の作成、権限設定表の設計

3

採用文書一式の改訂

募集要項・誓約書・内定通知書・就業規則・意向確認書面の整合性確保

4

プライバシーポリシー点検

「共同利用」「委託」「人事管理」条項と DBS 情報の切り分け

5

緊急対応カード・机上訓練

第 1 報ルート、定型回答、二つの報告ラインを含む初動設計と訓練の実施

6

役職員研修・ウェビナー

取扱者向け／全職員向けの階層別研修。ロールプレイを含む実践形式

施行日まで、残り約 4 か月。着手が早いほど、選べる選択肢は多い。

出所・参照資料

こども家庭庁

こども性暴力防止法 関連資料、施行ガイドライン、Q&A、別紙 1 ～ 11 の各種ひな型・参考例、義務事業者用準備ガイド、事業者向けチェックリスト、施行時現職者の分散申請通知

e-Gov 法令検索

令和 6 年法律第 69 号、令和 7 年政令第 440 号、令和 7 年内閣府令第 104 号

個人情報保護委員会

個人情報保護法ガイドライン（通則編）ほか

GOV.UK

Disclosure and Barring Service 公式情報

法令・ガイドライン・Q&A は施行に向けて更新される。実務適用に当たっては、必ず最新の公表資料を確認する必要がある。

執筆者・講師略歴

渡邊 雅之（わたなべ・まさゆき）

弁護士法人三宅法律事務所 パートナー弁護士

個人情報保護法、金融規制、マネー・ローンダリング対策、公益通報者保護法、デジタルガバナンス・サイバーセキュリティ等を主たる取扱分野とし、企業への規制対応助言、社内規程整備、役職員研修等を多数手がける。個人情報保護法関係を中心に著書多数。公認不正検査士（CFE）。

個人情報保護法

こども性暴力防止法

金融規制

AML/CFT

公益通報者保護法

デジタルガバナンス