

施設経営情報

令和8年10月20日 No. 183

社会福祉法人富山県社会福祉協議会
社会福祉施設経営相談室
TEL 076(432)6219
FAX 076(432)6532

「こども性暴力防止法」(日本版 DBS 制度) 12月25日施行 従事者による児童対象性暴力等を防止する措置を講じること等を義務付け

日本版 DBS 制度は、子どもに対する性暴力を未然に防止するため、子どもと接する業務に従事する人の特定性犯罪歴を確認し、子どもの安全を確保する仕組みです。令和8年12月25日から施行。英国の DBS (犯罪歴確認等を行う制度) を参考にしていることから、日本版 DBS と呼ばれています。

1. 対象となる事業所

対象事業者は、大きく「法定義務者」と「認定事業者」の2種類に分かれます。

① 法定義務者(義務対象事業者)

法律により、性犯罪歴の確認や子どもの安全を守るための措置が義務付けられる事業者です。主な対象は次の通りです。

- ・学校(小学校、中学校、高等学校、特別支援学校など)
- ・幼稚園、認可保育所、認定こども園
- ・児童相談所や障害児入所施設など、法律で定められた児童福祉施設
- ・その他、法律の対象となる学校・児童福祉関係の施設等

これらの事業者は、法律の適用対象となる職員について、犯罪事実確認などの措置を講じなければなりません。

② 認定事業者

法定義務者には該当しないものの、国の認定を受けて制度に参加する民間事業者です。主な例として、学習塾、スポーツクラブ、ダンス教室、民間の子ども向け教育・保育サービスなどがあります。

これらの事業者は、国が定める基準を満たし、認定を受けることで、法定義務者に準じた性犯罪歴の確認や安全確保措置を実施します。認定は自動的に得られるものではなく、所定の要件を満たして申請する必要があります。

2. 法定義務者と認定事業者の違い

両者とも、対象となる従事者の犯罪事実確認だけでなく、研修、相談体制の整備、被害の早期把握、事案発生時の対応などが求められます。なお、すべての職員が一律に対象になるわけではなく、子どもと接する業務の内容などに応じて対象者が決まります。

3. 日本版 DBS 制度のメリット

第一に、採用時などに対象となる性犯罪歴を確認することで、子どもに対する性暴力のリスクを低減できます。

第二に、職員研修や相談窓口、被害発生時の対応ルールを整備することで、性暴力の予防と早期発見につながります。

第三に、認定事業者は国の認定を受けていることを示す事業者マークを使用でき、保護者からの信頼や事業所の社会的信用の向上が期待できます。また、保護者が子どもの預け先や習い事を選ぶ際の判断材料にもなります。

ただし、認定を受ければ性暴力が完全になくなるわけではありません。犯罪歴の確認だけでは把握できない事案もあるため、日頃からの見守り、職員教育、相談しやすい環境づくりが重要です。

4. 事業者が準備すべきこと

認定こども園などの法定義務者は、施行に向けて、対象職員の確認、犯罪事実確認の実施体制、就業規則の見直し、研修計画、相談窓口、個人情報管理の管理体制などを整備する必要があります。

日本版 DBS 制度は、単に職員の犯罪歴を調べる制度ではなく、採用時の確認と日常的な安全管理を組み合わせて、子どもを性暴力から守るための制度です。事業者には、制度への形式的な対応だけでなく、子どもの尊厳と安全を最優先する組織づくりが求められます。

詳しくは、こども家庭庁の HP をご確認ください。

こどもをまもろう みんなでまもろう



富山県社会福祉協議会 経営相談室 月曜～金曜 ※できるだけ「FAX 経営相談票」(県社協HPに掲載)を

Mail : manji@wel.pref.toyama.jp TEL(専用) : 076-432-6219 FAX : 076-432-6532

ご利用ください

HP <https://www.toyama-shakyo.or.jp/keiei-soudan/> (富山県社協 HP→相談する→福祉施設の経営相談)

施設経営の Q&A ①

会計・税務等の様々な問題に
専門相談員が、的確にお答えします。

社会福祉充実計画の必要性

社会福祉充実残額の算定及び社会福祉充実計画の策定はなぜ必要なのか。

社会福祉法人は、毎会計年度「社会福祉充実残額」の算定をして、その結果社会福祉充実残額がある（つまり残額がプラスである）場合は、原則として社会福祉充実計画を策定しなければなりません。

社会福祉充実計画はある種の内部留保の算定と言えますが、社会福祉法人の内部留保（利益剰余金）は、過去の収支差（利益）の蓄積であり、事業に活用する土地、建物等に投資した資産や将来支出が必要となる資金の形をとっています。これらは基本的には事業継続に必要な財産であり、その存在自体が余裕財産を保有していることを意味していません。

他方、社会福祉法人は、公費等を原資とする介護報酬や措置費・委託費により社会福祉事業等を運営しており、また、公益性の高い法人として税制優遇措置が講じられています。

こうした法人の公益性等も考慮して、社会福祉法人の制度改革の中でこのような内部留保の実態を明らかにし、国民に対する説明責任を果たすことが義務付けられることになりました。

これがいわゆる「社会福祉充実残額の算定」となります。

そして、その社会福祉充実残額がある法人については、「過大な内部留保が存在する」と認定される形になり、その法人に一定の計画（これが「社会福祉充実計画」です）を提出させ、その計画に基づき確実に内部留保を有効使用させることにより結果として「過大な内部留保」を保有したままの法人はなくなることを担保する、という面があります。

以上から社会福祉充実計画制度の趣旨を端的に説明すれば、「内部留保のうち事業継続に必要なではない財産（余裕財産＝社会福祉充実残額）を再投下対象財産としてとらえ、それを計画的に福祉サービスに再投下し、地域に還元させるための仕組みを制度化したもの」と言うことができます。

この制度は、社会福祉法人制度改革の中では「財務規律の強化」の1つの大きな柱として位置付けられています。



施設経営の Q&A ②

労務管理の様々な問題に
専門相談員が、的確にお答えします。

130万円の壁について

弊社のパート社員が今後残業すると130万円の被扶養者の範囲を超えてしまいます。どのようにすればよいでしょうか。

社会保険の被扶養者の範囲は、原則130万円未満（60歳以上又は一定の障害者の場合は180万円未満）ですが、雇用契約書における年間収入見込みが130万円未満であれば、その後人手不足による残業などの臨時収入により130万円を超えても（社会通念上妥当な範囲）、被扶養者の認定が直ちに外れることがなく事業主の証明（厚労省のHPにひな形があります）等により引き続き認定する取扱いになります。

この取り扱いは原則、連続2回までとされています。令和8年4月1日以降明確化されています。



