

## 処分事例

### スライド 1

続いて、過去の処分事例について紹介します。

先ほどのスライドで監査についてご説明しましたが、監査の結果、実際に行政処分に至った事例を紹介します。

今回は指定取り消しに至った事例になります。

### スライド 2

事例の1つめは

人員配置基準違反による処分事例になります。

実際には勤務していない職員数名について、勤務しているように見せかける虚偽の届け出をしていました。

また、本来より高い報酬算定区分となるよう、一部職員の勤務時間数を実際より水増ししたり、稼働実態がないにもかかわらず、稼働があるとする事実と異なる書類を提出していました。

さらに、サービス管理責任者が常勤で勤務していない状態で事業を運営し続けていました。

この事業所には約7,000万円の返還を命じています。

人員配置基準については、先ほど、運営基準における指摘事項でも紹介しました。

基準を満たさない場合、減算や給付費の返還が発生することは当然ですが、それが虚偽の届け出による場合、処分が重くなる可能性もあります。

現行の人員配置が基準を満たしているか、また、届け出が実態に即しているかご確認ください。

### スライド 3

次に命令違反、虚偽報告の事例です。

帳簿書類等の提出を命じたところ、利用者が同意したことを示す署名を本人になりすまして職員が署名して提出するなど、虚偽の報告をしました。

帳簿書類を提出することを命令していましたが、提出期限を経過しても、提出をしませんでした。

この事業所には約6,100万円の返還を命じています。

真面目に運営している事業者の皆さまにとってはあり得ない事例だと思います。

特に書類の提出については、監査に限らず、通常の運営指導時にも書類の提出を求めることが多々ありますが、その際は、事後に書類を作成するなど、つじつま合わせをしたりしないようにしてください。

あるべき書類がないのは良くないことですが、虚偽の答弁や書類を偽造し提出することは、処分の程度を重くする要因になりかねません。

### スライド 4

最後に、処分理由は事例 1、2 と重複する部分もありますが、特に悪質な事例です。

事業所に配置しなければならない職員について、実際には、配置していないにもかかわらず、雇用証明書を偽造して、あたかも職員がいるように装い、不正の手段によって、繰り返し指定更新を受けていました。

その後も、人員基準違反との認識がありながら、職員を事業所に配置しない状態を長期間に渡って継続していましたが、あたかも職員を配置しているかのように書面上、粉飾し、本来算定できない訓練等給付費を受領しました。

また、監査において、帳簿書類の提示を求めたところ、事業者が書類の保管場所を説明せず、提示しようとしなかっただけでなく、事業者が、帳簿書類の一部について職員に廃棄するよう指示していました。  
さらに、監査の聞取調査において、事業者が事実と反する答弁をしました。

この事業所には約1億1,840万円の返還を命じています。

#### スライド5

最後に不正の手段による指定を受けた事例です。

新規指定時に、人員基準を満たしていない、欠格条項に該当し指定を受けられないにもかかわらず、受けられると装い、虚偽の書類を提出し、指定や更新を受けていました。指定の取り消しに該当する場合、原則として指定又は更新時から支払いを受けた給付費を全額返還しなければなりません。

以上が処分事例になります。

必ずしも今回紹介した事例に該当する場合、総合的に判断して処分の程度を決定しますが、指定取消しとなる場合もあるため、事業者のみなさまには、常日頃、適正な運営をお願いします。

処分事例は市の公式ホームページでも掲載すること。

また、欠格事由に該当する場合、5年間の掲載となることにご留意ください。