

近年の新潟市における 監査実施状況について

新潟市福祉部福祉監査課



はなの こ ぼし
花野もどり



はなごろう こ ぼし
笹岡五郎

1

新潟市福祉部福祉監査課です。これより令和7年度新潟市指定障がい福祉サービス事業者等集団指導を開始します。

当課からは、近年の新潟市における監査実施状況について解説を行います。

実地での指導形態について

指導形態	実施目的
運営指導	自立支援給付に係る障害福祉サービス及び相談支援並びに障害児通所支援、障害児入所支援及び障害児相談支援（以下「サービス等」という。）の質の確保並びに自立支援給付、障害児通所給付、障害児入所給付及び障害児相談支援給付（以下「自立支援給付等」という。）の支給の適正化を図ることを目的に実施する。
監査	サービス等の内容に重大な条例違反が認められる場合若しくはその疑いがあると認められる場合、又は自立支援給付等に係る費用の請求に不正若しくは著しい不当が疑われる場合において、事実関係を的確に把握し、公正かつ適切な措置を取ることを目的に実施する。

2

資料2ページをご覧ください。まずは、市で行う実地での指導形態について説明します。

実地で行われる指導形態については「運営指導」と「監査」の2つが存在します。「運営指導」は提供するサービスの質の確保や報酬である自立支援給付等の支給の適正化を図ることを目的にした「指導」となります。一方「監査」は事業運営について、「新潟市指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営の基準に関する条例」等の基準条例の重大な違反がある場合や、その疑いが認められる場合、または、給付費等の不正な請求等が疑われる場合に行われるものです。違反の程度が重い場合に行われ、原則として事前通知せずに実施します。

また苦情があった場合など、サービスの実態を確認するため事前通知せずに運営指導を行う場合もあります。

そして、運営指導で問題が確認された場合には、監査へ切替える場合もあります。

「監査イコール処分」ではありませんが、監査の拒否や妨害はそれだけで処分理由になりえますので、誠実に対応されるようお願いいたします。

令和４～６年度新潟市指定障がい福祉サービス事業 監査実施状況

年度	監査実施数	文書指摘	改善勧告	指定の一部 効力停止	指定の全部 効力停止	指定取消	その他
R4	15	1	3	3	0	1	7
R5	1	0	0	0	1	0	0
R6	2	0	0	0	0	0	2

行政処分

行政処分実施年度	サービス種別	取られた措置
R4	就労継続支援B型	指定の一部効力停止 (報酬３割減額、新規受入停止（６月）)
	就労継続支援B型	
	就労移行支援・就労定着支援	
R5	就労移行支援・就労継続支援B型	指定取消
R6	居宅介護・重度訪問介護	指定の全部効力停止（４月）

3

それらを踏まえ３ページ、令和４年度から令和６年度までの新潟市での監査実施状況をご覧ください。

令和４年度から令和６年度まで、監査を１８件実施しています。なお、１８件には運営指導の途中で監査に切り替わったケースも含まれています。同一名称の事業所はまとめて１件として数えており、監査の結果取られた措置についてはそれぞれ軽い順に「文書指摘が１件」、「改善勧告が３件」、「指定の一部効力停止処分が３件」、「指定の全部効力停止処分が１件」「指定取消処分が１件」となっています。「その他」については、文書指摘に至らない口頭指摘の案件や、現在も継続中の案件が含まれています。近年新潟市では就労系事業所の行政処分が多くなってきている状況です。

行政処分を行った事案については、本市のホームページから検索していただくと、報道発表資料で詳細を確認することが可能です。

令和4～6年度 行政処分を受けた事業所における処分事由の内訳（1／5）

違反種別	件数	主な内容
人員基準違反	3件	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者兼サービス管理責任者が施設外就労に同行し、事業所内に管理者兼サービス管理責任者が不在の状態でサービスを提供していた。 ・常勤の職業指導員が、同法人他事業所の施設外就労に同行し、事業所内に常勤の職業指導員が不在の状態でサービスを提供していた。 ・指定当初から、管理者兼サービス管理責任者が常勤で勤務していなかった。
運営基準違反	4件	<ul style="list-style-type: none"> ・指定当初若しくは指定期間途中から、個別支援計画が未作成若しくは作成に係る一連の業務が適切に行われていない状態でサービスを提供していた。 ・以下の施設外就労の要件を満たさずに施設外就労を実施していた。 <ul style="list-style-type: none"> * 施設外就労の内容を含めた個別支援計画が未作成若しくは適切に作成されていなかった。 * 事業所職員が施設外就労に同行せず、同法人他事業所職員が施設外就労に同行しており、必要な職員が配置されていなかった。 * 利用者が施設外就労先の従業員から直接指導を受け、共同で作業していた。

4

続いて資料4ページをご覧ください。3ページで挙げた監査の結果、行政処分を受けた事業所ではどのような違反や不正が多かったのかを掲載しています。このページではまず人員基準違反、運営基準違反の項目を掲載しています。

人員基準違反は、文字どおり、本来配置すべき人員が不在となっている状態です。

運営基準違反で特に多かったのは、「個別支援計画が未作成だった、あるいは正しい手順で作成されていなかった」という事例です。

令和4～6年度 行政処分を受けた事業所における処分事由の内訳（2／5）

違反種別	主な内容
(前ページの続き) 運営基準違反	<ul style="list-style-type: none"> 以下の施設外支援の要件を満たさずに施設外支援を実施した。 <ul style="list-style-type: none"> * 施設外支援の内容を含めた個別支援計画が未作成若しくは適切に作成されていなかった。 * 1週間ごとに個別支援計画の内容について必要な見直しが行われていなかった。 ※現在は1か月ごと * 利用者の状況に関する日報が作成されていなかった。 勤務形態一覧表と日報が整合しない、施設外就労実施報告書と施設外就労に係るシフト表が整合しないなど、職員の業務及び勤怠管理が一元的に行われていなかった。 指定当初から、管理者兼サービス管理責任者が常勤で勤務しておらず、サービス管理責任者による適切な個別支援計画が作成されていなかった。

5

5 ページは「運営基準違反」の続きとなります。「個別支援計画」は、適切なサービス提供に欠かせないものです。今一度、正しい作成手順を確認し、必要に応じて変更手続きを行ってください。

令和4～6年度 行政処分を受けた事業所における処分事由の内訳（3／5）

違反種別	件数	主な内容
不正請求	4件	<ul style="list-style-type: none"> ・以下の状況にもかかわらず、不正に訓練等給付費を請求し、受領した。 * 指定当初若しくは指定期間途中から、個別支援計画が未作成若しくは作成に係る一連の業務が適切に行われていなかったが、個別支援計画未作成減算を適用しなかった。 * 施設外就労の報酬算定要件を満たしていなかった。 * 施設外就労加算の算定要件を満たしていなかった。 * 施設外支援の報酬算定要件を満たしていなかった。 * 指定当初から、管理者兼サービス管理責任者が常勤で勤務していなかったが、サービス管理責任者欠如減算を適用しなかった。 * 指定当初から、管理者兼サービス管理責任者が常勤で勤務しておらず、サービス管理責任者による適切な個別支援計画が作成されていなかったが、個別支援計画未作成減算を適用しなかった。

6

6 ページは「不正請求」の内容です。これは「個別支援計画」が適切に作成されていないことと、計画作成を担当するサービス管理責任者が不在であることが主な原因となっています。本来は減算を適用しなければならない状態であるにもかかわらず、これを長期間放置していたために、非常に高額な返還金が発生する事例が後を絶ちません。事業所の存続にかかわる事態を防ぐためにも、各事業所には指定や報酬などの各種基準を常に遵守し、利用者第一の運営を心掛けてください。

令和4～6年度 行政処分を受けた事業所における処分事由の内訳（4／5）

違反種別	件数	主な内容
不正の手段による指定申請	2件	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者兼サービス管理責任者が常勤で勤務できないことが明らかであったにもかかわらず、常勤で配置する旨の届出を行い、不正の手段により指定を受けた。 ・指定居宅介護の提供に当たる従業者（ホームヘルパー）2名が、退職及び出向により指定日時点に明らかに勤務できないことを認識した上で架空の従業者として届出を行い、不正の手段により指定を受けた。
法令違反	1件	<ul style="list-style-type: none"> ・一体的に運営する就労移行支援事業所において、人員基準違反、運営基準違反、不正請求、不正又は著しく不当な行為が行われた。

7

7ページは「不正の手段による指定」と「法令違反」の内容です。「不正の手段による指定」は、明らかに勤務できない状態である者を職員として届け出た事例が2件ありました。本来は指定できない事業者であったため、指定取り消し等、処分程度が重くなる傾向にあります。
法令違反は、資料に記載のとおりです。

令和4～6年度 行政処分を受けた事業所における処分事由の内訳（5／5）

違反種別	件数	主な内容
不正又は著しく不当な行為	3件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実地指導で、全利用者の個別支援計画を適正な手続きで至急作成することと、未作成若または作成業務が不適切だった場合は個別支援計画未作成減算を適用することを指示されたにもかかわらず、その後の監査で一部利用者の個別支援計画が適切に作成されていなかった。 ・ 「従業員の勤務の体制及び勤務形態一覧表」を、実態と異なる虚偽の内容で市に届け出ていた。 ・ 実地指導で、管理者兼サービス管理責任者が常勤で勤務している旨の資料を提出し説明するなど、虚偽の報告を行い、不正の隠蔽を図った。

8ページは「不正又は著しく不当な行為」の内容です。先ほど説明した違反のほかには、虚偽の報告があったほか、一度市が指導した事項の改善がなされていなかったケースもありました。虚偽報告や、一度指摘した事項が未改善となっていた場合などは、処分が重くなる傾向にあります。

最近の不適切事案について

不適切事項	主な内容
訓練等給付費の請求内容	・就労系事業所の開所日に、就労系の訓練や作業とは関連のない「調理」「体操」「ウォーキング」などのレクリエーションを行い、基本報酬を請求した。
欠席時対応加算	・「勤務先の研修」「休暇」「連続欠席」といった加算要件を満たさない理由であるにもかかわらず、加算していた。
研修、訓練	・衛生管理に係る研修、訓練を定期的の実施していなかった。 ・業務継続計画に係る研修、訓練を定期的の実施していなかった。
人員の重複配置	・本市内の事業所で管理者として常勤勤務すると本市へ届け出ていたにもかかわらず、A自治体に対して、同一人物が目標工賃達成指導員として常勤勤務すると届出しており、人員の重複配置が認められた。また、当該人物はA自治体の事業所で勤務していた。

9

9 ページをご覧ください。最近発覚した事案をいくつか紹介します。

各種報酬請求について、適切な手続きで行われていなかったり、必要な研修、訓練が実施されていないといった事案が多くなっています。また、本市で勤務することができない状態であるにもかかわらず、本市にて勤務する旨の届け出をしているという悪質な事案も発覚しました。この場合、人員基準違反となり、処分が重くなる可能性が高くなります。

福祉監査課から皆様へのお願い

①運営指導前の準備

- ・ 調書等の事前提出

- ・ 資料の整理整頓

②運営指導当日の注意点

- ・ 当日使用する書類は1か所にまとめる
- ・ 資料の後日提出は不可

③運営指導後の対応

- ・ 改善状況報告書の提出



10

以上が近年の新潟市指定障がい福祉サービスの監査の実施状況となります。

10ページでは、福祉監査課が運営指導を進めるにあたり、皆様へお願いしたいことをまとめました。

まずは、運営指導前の準備です。運営指導の1か月前には、当課から実施通知を発送します。提出期限までに、入力済みの調書および添付資料を提出してください。期限を超過すると、日程の再調整が必要となる場合があるため、余裕を持って提出してください。また、当日の指導がスムーズに進められるよう、日ごろから資料を整理整頓しておいてください。

次に、運営指導当日の注意点です。当日使用する書類は、できるだけ1か所の会場にまとめてください。「書類を取りに行く」という理由で、度々離席することがないようにしてください。また、当日確認できなかった資料について、後日の提出は認められません。指導中に離席して、別会場で書類を作成するといった不誠実な対応は厳に慎んでください。

最後に、運営指導後の対応についてです。指導の結果、改善報告を求める事項がある場合は、改善状況報告書を提出してください。提出期限は、結果通知発送の1か月後です。

ご協力をお願いします。

おわりに

受講報告期限：令和8年1月16日（金）まで

※報告がない場合、運営指導等の優先対象となります。

11

最後に、受講報告についてお知らせです。

集団指導の実施通知にも記載されておりますが、全ての動画視聴及び自己点検を終了した後は、令和8年1月16日までに、全ての事業所が「新潟市オンライン申請システム（e-Niigata）」により受講報告を行ってください。

期限までに受講報告が無い場合は、当集団指導を受講したとは見なさず、運営指導等の優先対象となりますので、ご注意ください。

ご視聴ありがとうございました。



12

福祉監査課からは以上となります。ご視聴ありがとうございました。