

福祉サービスの組織と経営

問題 119 特定非営利活動法人に関する次の記述のうち、最も適切なものを1つ選びなさい。

- 1 内閣府の2021年(令和3年)3月31日現在の統計によると、特定非営利活動法人が行う事業のうち、最も多いのは、「社会教育の推進を図る活動」である。
- 2 特定非営利活動法人の設立認証等を行う所轄庁は、内閣府である。
- 3 特定非営利活動法人の設立に当たっては、社会福祉事業を実施するために必要な財産を保有していなければならない。
- 4 特定非営利活動法人は、地方公共団体の議会の議員候補者を推薦したり、支持したりする目的で設立することはできない。
- 5 特定非営利活動法人の監事は理事の中から選任される。

問題 120 組織運営の特質と理論に関する次の記述のうち、最も適切なものを1つ選びなさい。

- 1 科学的管理法とは、人間関係に着目し、それを科学的に解明しようとしたものである。
- 2 ホーソン実験では、物理的作業条件よりも人間関係の側面が生産性に影響を与えることが明らかにされた。
- 3 マトリックス型組織では、「命令統一性の原則」を貫くことが容易である。
- 4 コンティンジェンシー理論の特徴は、環境が変動したとしても唯一最善の不変的な組織タイプがあることを明らかにした点にある。
- 5 官僚制理論の特徴として、階層がないフラットな構造を有する点が挙げられる。

問題 121 リーダーシップに関する次の記述のうち、最も適切なものを1つ選びなさい。

- 1 リーダーの個性に着目した特性理論は、「リーダーを務める人は、もともと他の人と資質・人格に差がない」という前提に立つ理論である。
- 2 ハーシー(Hersey, P.)とブランチャード(Blanchard, K.)は、部下の能力や成熟度の度合いが違って、リーダーシップのスタイルを変えるべきではないと指摘している。
- 3 パス・ゴール理論では、リーダーはメンバーに明確な目標(ゴール)へのパス(経路)を明示せず、メンバー自身を考えさせることが必要としている。
- 4 サーバント・リーダーシップは、リーダーがカリスマとなってフォロワーに奉仕させるリーダーシップである。
- 5 シェアード・リーダーシップは、それぞれのメンバーが、必要に応じてリーダーのように振る舞って他のメンバーに影響を与えるリーダーシップである。

問題 122 福祉サービス提供組織における人材マネジメントに関する次の記述のうち、最も適切なものを1つ選びなさい。

- 1 ワークエンゲージメントとは、仕事に対して過度のエネルギーを費やして疲弊してしまう状態を指す。
- 2 バーンアウトとは、活力・熱意・没頭に特徴づけられる仕事に関連するポジティブな心理状態を指す。
- 3 目標管理制度とは、職員個人の能力に応じた目標と組織目標を関連づけ、組織の業績向上と職員の自己実現を目指すことである。
- 4 コンピテンシーとは、職務や役割において低い成果や業績につながるような行動特性を指す。
- 5 福祉サービスは多様なニーズを持った人々を支援する複雑な業務であることから、キャリアパスの構築は必要ない。

問題 123 社会福祉法人の財務管理・会計管理に関する次の記述のうち、正しいものを1つ選びなさい。

- 1 クラウドファンディングとは、不特定多数から通常インターネット経由で資金調達することを指す。
- 2 社会福祉充実残額が生じた場合は地域福祉計画を策定する必要がある。
- 3 貸借対照表の借方(左側)は資金用途を示し、純資産が計上される。
- 4 土地や建物は貸借対照表の流動資産に計上される。
- 5 負債とは返済義務のない財源である。

問題 124 リスクマネジメントに関する次の記述のうち、最も適切なものを1つ選びなさい。

- 1 1件の重大事故の背景には、重大事故に至らなかった29件の軽微な事故が隠れており、その背後には事故寸前だった300件の危険な状態が隠れているのを、リーゾンの軌道モデルという。
- 2 リスクマネジメントは、厳しい管理体制を敷けば事故はなくせるものという前提に立つ。
- 3 職員要因のリスクコントロールをするためには、サービスの質の維持・向上を図るための業務や作業の標準化が必要である。
- 4 リスクマネジメントは、危機管理体制の確立よりも個別リスクへの対応を基本とする。
- 5 リスクコントロールとリスクファイナンスのうち、リスクコントロールの例として損害賠償保険の活用が挙げられる。

問題 125 職場のメンタルヘルスに関する次の記述のうち、正しいものを1つ選びなさい。

- 1 パワーハラスメントの典型的な例には、優越的な関係を背景として行われた、身体的・精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大・過小な要求などが含まれる。
- 2 時間外・休日労働について、月200時間を超えなければ、事業者には健康障害を予防するための医師による面接指導を行う義務はない。
- 3 全ての事業場には産業医を置かなければならない。
- 4 常時50人以上の労働者を使用する事業所を複数運営する組織であっても、衛生委員会は本部(本社)に設置すればよい。
- 5 「ストレスチェック」の結果は、事業者から労働者に対して通知することが義務づけられている。

(注) ここでいう「ストレスチェック」とは、労働安全衛生法で定める「労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査」のことである。