

福祉サービスの組織と経営

問題 119 社会福祉法人が行う事業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 自主的に福祉サービスの質の向上に取り組むとともに、地域住民が求める限りにおいて、事業経営を透明にすることに、できるだけ協力しなくてはならない。
- 2 社会福祉事業を実施する必要があるが、当該法人の実施する事業において社会福祉事業は主たる地位を占める必要はない。
- 3 公益事業において剰余金が生じたときには、当該社会福祉法人の社会福祉事業や公益事業に充てることとされている。
- 4 収益事業として行う事業は、法人の社会的信用を傷つけるおそれがあるものや投機的なものはもちろん、福祉に関連しないものは適当ではないとされている。
- 5 社会福祉事業を行うために必要な物件について、所有権を持つべきかどうかについて、特段の定めはない。

問題 120 組織構造や環境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 あらゆる環境に適した組織化の唯一最善の方法が存在するという考え方を、コンティンジェンシーアプローチと呼ぶ。
- 2 外部環境が不確実であるほど、組織は多くの規則や手続きを備え、明白な階層構造を持ち、中央集権化された機械的な管理システムとなる傾向にある。
- 3 有機的な管理システムでは、仕事内容が専門分化され、垂直方向のコミュニケーションが多く見られる。
- 4 官僚制は、ルールや手続き、専門化と分業、権限の階層構造などの特徴を持ち、組織を有効に機能させる上で利点がある。
- 5 組織にとって、環境不確実性の低い状況とは、外部環境が複雑で不安定な場合をいう。

問題 121 組織学習論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 アージリス(Argyris, C.)は、既存の枠組みとは異なる新しい可能性を探る組織の学習形態をシングルループ学習と呼び、組織が継続的に学習する上で必要であると指摘している。
- 2 他組織の成功体験や先進事例から学び、自組織に取り入れることは組織学習には含まれない。
- 3 ヘドバーグ(Hedberg, B.)は、組織にとって時代遅れとなったり、有効性が失われた知識を棄却するプロセスをアンラーニング(unlearning)と呼び、これが望ましい組織学習の上で欠かせないと考えた。
- 4 組織学習は、組織が短期的に適応していくプロセスについて説明するための概念である。
- 5 共通の専門知識と情熱によってインフォーマルに結びついた人々の集団である実践共同体(community of practice)は、知識が生まれ共有される場にはならず組織の学習とは関係しない。

問題 122 コトラー(Kotler, P.)らが提唱する「ソーシャル・マーケティング」という考え方について、正しいものを1つ選びなさい。

- 1 ターゲット及び社会に便益をもたらすターゲットの行動に対して影響を与えるため、価値を創造し、伝達、流通させるというマーケティングの原理・手法を適用するプロセスである。
- 2 消費者による選択や顧客志向という考え方を、あまり重要視しない。
- 3 援助が必要なターゲットについて、細分化せず、同一の性格を有した、同一の集団ととらえることが特徴である。
- 4 社会問題の解決について、企業に対して社会貢献や社会的責任を求める一方、製品やサービスを開発・供給することは期待していない。
- 5 マーケティングミックス戦略の順序として、Promotion(プロモーション)が最初に決定され、次いでProduct(製品)、Price(価格)、Place(流通)の順番で決定される。

問題 123 日本の寄附の実態及び寄附の制度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 日本の寄附の状況を、英米と比較すると、寄附金総額の対GDP比水準が高いことが特徴である。
- 2 日本の寄附の状況を、英米と比較すると、法人からの寄附に対して、個人からの寄附の割合が高いことが特徴である。
- 3 社会福祉法人に対して寄附を行った個人は、所得控除を受けることができる。
- 4 認定特定非営利活動法人以外の特定非営利活動法人に寄附を行った個人は、所得控除を受けることができる。
- 5 特定非営利活動法人は、寄附金を一定額受けているなど一定の基準を満たし、認定特定非営利活動法人になると、収益事業の法人税について非課税となる。

問題 124 妊娠・出産・育児に関連する法律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 労働基準法に定められている産前産後休業の6週間の間であっても、労働者の請求があれば、就業させることができる。
- 2 「育児介護休業法」に定められている育児休業は、契約期間のある非正規職員は取得できない。
- 3 「育児介護休業法」では、病気やけがをした子のための看護休暇が取れ、日数に制限はないと規定する。
- 4 労働基準法は、妊娠中の女性に対して、請求の有無にかかわらず、深夜労働をさせてはならないと規定する。
- 5 「男女雇用機会均等法」は、女性の妊娠、出産、産前産後休業の請求や取得を理由とした解雇その他不利益な取扱いをしてはならないと規定する。

(注) 1 「育児介護休業法」とは、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」のことである。

2 「男女雇用機会均等法」とは、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」のことである。

問題 125 労働契約や就業規則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 事業所の規模に関係なく、使用者は就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出なければならない。
- 2 使用者は就業規則を、労働者に対して周知する必要がある。
- 3 労働契約が就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める場合は、労働契約で定める基準が有効になる。
- 4 使用者は時間外労働や休日労働について、就業規則に規定しておくことで、労働者に命令することができる。
- 5 使用者は就業規則の変更によって労働条件を変更しようとする場合、労働者に不利益な内容であっても、労働者の過半数の合意をとれば変更できる。