福祉サービスの組織と経営

問題 119 社会福祉法人又は医療法人の経営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 社会福祉法人は，病院や診療所を開設することはできない。

2 社会福祉法人は，介護老人保健施設を開設することはできない。

3 医療法人は，障害福祉サービス事業を経営することはできない。

4 医療法人は，保育所を経営することはできない。

5 医療法人は，特別養護老人ホームを経営することはできない。

問題 120 組織内コンフリクト(葛藤(かっとう)・対立)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 組織内で集団業績に負の影響を与えるような過剰なコンフリクトは，組織にとって有害である。

2 組織内のコンフリクトによって，新しいアイデアが生まれることはない。

3 組織内のある当事者が他の当事者の目標達成手段を妨害する現象は，コンフリクトとは言わない。

4 組織内のコンフリクトに対処する最も優れた方法は，葛藤の相手と顔を合わせないようにすることである。

5 組織を構成するグループ間の目標が一致しなくても，グループ間にコンフリクトが生じることはない。

問題 121　組織学習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　組織学習論では，組織の偶発的，一時的な適応についても，組織学習としてとらえる。

2　ダブルループ学習とは，既存の枠組みとは異なる新しい可能性を探る組織学習の形態である。

3　組織学習は，新しいものを取り入れたり変革する過程を対象とするのであって，それが組織に定着する段階は対象としない。

4　組織学習では，試行錯誤や実験的取組により生み出される内的な知識獲得を重視し，他組織で成功したシステムの模倣は避ける。

5　医療・福祉事業のような非営利組織においては，営利組織に比較して組織学習の意義は低い。

問題 122　リーダーシップ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　人間関係を友好的に保つための配慮と，集団目標の達成に向けてメンバーを統合する体制づくりは，専制的リーダーシップの特徴である。

2　リーダーシップのあり方として，状況に合わせたスタイルや行動が重視される。

3　変革型リーダーシップは，安定した環境において効力を発揮するといわれている。

4　リーダーシップは，組織的に位置づけられた公式的な管理者だけが発揮できるものである。

5　フォロワーがリーダーを支えるフォロワーシップは，リーダーシップに影響を与えることはない。

問題 123　社会福祉法人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　経営の透明性の確保は，不祥事防止の観点からは不可欠であるが，利用者の利益の保護とは相反する。

2　税制上の優遇措置や各種の助成に対して公的なチェックが行われることから，外部に対するそれ以上の経営の透明性は求められていない。

3　事業報告書，財務諸表の情報開示は，事業経営の適正性を確保するためのもので，利用者のサービス選択に資する目的はない。

4　自主的な経営機能の強化及び内部牽制（けんせい）体制の確立の観点から，社会福祉法人の代表権は，理事長のみが有することになっている。

5　社会福祉事業経営者としての自主性・自律性を発揮することによって，地域の様々な福祉需要の実態への対応が期待されている。

問題 124　サービスマネジメント論を基礎とした福祉サービスにおける管理運営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　サービス提供のプロセスには，利用者も参加するため，利用者の参加の態度や行動によって，サービスの質が影響を受ける。

2　サービスは，それを提供して得られる成果が重要であり，サービス提供のプロセスをあまり重視する必要はない。

3　サービスは，特定の場所において，特定の職員によって提供されることから，利用者が事前にサービスの質を予測することが容易である。

4　サービス提供においては，失敗や問題を未然に防ぐ体制が重要であって，失敗や問題が起きる可能性を前提とした取組は必要ない。

5　サービス利用者のニーズに応えるためには，マニュアル化や統率のとれた組織が重要であり，利用者に直接対応する職員に自律的な判断や行動を求めるべきではない。

問題 125 「男女雇用機会均等法」におけるセクシュアルハラスメント及び「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」におけるパワーハラスメント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　職場におけるセクシュアルハラスメントは，業務を遂行する事業所内で起きたことを対象とするので，事業所外の行為は対象とならない。

2　事業主がセクシュアルハラスメント防止対策を講ずべき対象の労働者には，受け入れている派遣労働者は含まれない。

3　セクシュアルハラスメントの相談対応では，相談者と行為者の主張の不一致や，事実関係の確認が十分にできない場合であっても，第三者からの聴取は禁じられている。

4　職場におけるパワーハラスメントには，上司から部下に対する行為だけでなく，同僚間，あるいは部下から上司に対して行われるものも含まれている。

5　職場におけるパワーハラスメントの予防や解決に当たっては，職員間で自発的に解決すべきものなので，事業主の関与は避けた方がよいとされている。

(注) 1　「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。

2　「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」とは，「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において平成24年3月15日に取りまとめられた提言のことである。