

福祉サービスの組織と経営

問題 119 社会福祉法人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 社会福祉法人は、社会福祉事業と公益事業以外を行ってはならない。
- 2 非営利組織である社会福祉法人は、自主的に経営基盤の強化を図る必要はない。
- 3 社会福祉法人には、出資持分が認められている。
- 4 社会福祉法人が解散した際の残余財産は、社会福祉法人その他の社会福祉事業を行う者又は国庫に帰属する。
- 5 1つの市の区域のみを事業の対象とする社会福祉法人の所轄庁は、都道府県知事である。

問題 120 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 ミッションは、経営戦略という意味である。
- 2 経営理念について、現場の職員が知っている必要はない。
- 3 経営理念を、日常の経営上考慮する必要はない。
- 4 経営戦略を立てる際には、内部組織の強みや弱みを検討する必要はない。
- 5 経営目標は、経営理念に沿って示されねばならない。

問題 121 動機づけに関する理論についての次の記述のうち、正しいものを1つ選びなさい。

- 1 マグレガー(McGregor, D.)のY理論では、従業員の働く意欲が低いのは、組織の管理者側に原因があるとされる。
- 2 ハーズバーグ(Herzberg, F.)の動機づけ理論では、労働条件への不満を改善することで、職務に対する満足感を高められるとされる。
- 3 マクレランド(McClelland, D.)の欲求理論では、権力欲求を持つ人に対しては適度なリスクのある仕事を与えることが、高い業績につながるとされる。
- 4 ブルーム(Vroom, V.)の期待理論では、管理者が従業員に対して大きな期待をしていることを示すことが、従業員の動機づけを高めるとされる。
- 5 ロック(Lock, E.)の目標設定理論では、「頑張れ」や「前よりも上回る成績を」といった情動的刺激を与えることで、高い意欲を生み出すとされる。

問題 122 新設の介護老人福祉施設では、多くの介護職員(以下、「職員」という。)が新人であった。開設当初、職員たちは知識や技術がまだ不十分で、自信もなかった。この段階では、リーダーのFさんは、仕事で何をすべきか明確に伝えて細かく指示を出すようにした。

職員たちの意欲は高まったが、知識や技術を状況に合わせて使うには不安のある段階では、Fさんは、なぜある行動が望ましいかといった理由を職員たちに説明し、話し合ったり、積極的に質問するように促した。

さらに、職員たちが十分な知識・技術を身につけ、自信も持てるようになった段階になると、Fさんは職員自身が仕事の進め方について考え、決めるよう促した。

このように、部下の成熟度に合わせたリーダーシップ行動の変容に関する理論として、次のうちから最も適切なものを1つ選びなさい。

- 1 リーダーシップの行動理論
- 2 状況リーダーシップ(ハーシー(Hersey, P.)とブランチャード(Blanchard, K.)による)
- 3 PM理論(三隅二不二による)
- 4 変革型リーダーシップ
- 5 カリスマ的リーダーシップ

問題 123 会計や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 直接金融とは、銀行などの金融機関から直接借入れることを指す。
- 2 貸借対照表の借方とは、どこから資金を調達したかを示し、貸方とは、どのように資金を使用しているかを示す。
- 3 減価償却とは、固定資産(土地と建設仮勘定を除く)の取得原価を、その耐用年数にわたって費用化する手続である。
- 4 社会福祉法人のうち、収益が10億円未満の法人には財務諸表開示の義務がない。
- 5 会計用語上、収益と利益は同一である。

問題 124 「福祉サービスにおける危機管理(リスクマネジメント)に関する取り組み指針」(厚生労働省)におけるリスクマネジ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 リスクマネジメントの基本は、危機管理体制の確立よりも個別事故への対応である。
- 2 利用者から苦情が寄せられたときは、迅速に対応しなければならない。
- 3 事故が発生した場合、職員は周囲に動揺を与えぬよう、事故内容をできる限り秘匿すべきである。
- 4 事故を防止するためであれば、利用者へのサービスの質が向上しなくてもやむを得ない。
- 5 重大な事故に至らないものであれば、その内容を記録化し、分析する必要はない。

問題 125 労働法上の労働契約、就業規則、労働協約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 労働契約とは、労働組合と使用者との間の集団的な労働条件の取決めである。
- 2 労働契約で合意した場合には、就業規則で定めた労働条件を下回ることができる。
- 3 使用者が就業規則を変更する場合、労働者代表の意見を聴く必要はない。
- 4 就業規則は、労働協約に反する定めをしてはならない。
- 5 労働協約は、口頭の申合せにより効力を生ずる。