

解答解説

2024年度前期・社福国試対策

福祉事業の組織と経営



社会福祉法人に関する次の記述のうち、正しいものを2つ選びなさい。

- 1 主たる事務所の所在地において設立の登記をすることによって成立する。
- 2 収支計算書の公表は任意である。
- 3 他の社会福祉法人と合併することはできない。
- 4 評議員、評議員会、理事、理事会、監事を設置することが義務づけられている。
- 5 評議員は無報酬でなければならない。

Point

社会福祉法人に関する知識を問う問題である。社会福祉法人制度の概要を押さえておくことが必要である。

- 1 ○ 社会福祉法人は、「主たる事務所の所在地において設立の登記をすることによって成立する」と規定されている（社会福祉法第34条）。社会福祉法人は、その設立、従たる事務所の新設、事務所の移転その他登記事項の変更、解散、合併、清算人の就任又はその変更及び清算の終了の各場合に、登記をしなければならない（同法第29条）。認可申請の手続きは、設立代表者が、定款、事業計画、予算書、各種書類等を整え、厚生労働大臣、都道府県知事又は市長に提出する。所轄庁の認可がおりた後は、速やかに所管の登記所に登記することにより、法人が成立する。なお、定款の附則に定める役員が法人の設立当初の役員となり、代表権を有する理事（理事長又は会長）のみを登記する。
- 2 × 収支計算書の公表は義務である（社会福祉法第59条の2第1項）。すべての社会福祉法人に、計算書類等のインターネット上での公表が義務づけられている（同法施行規則第10条第1項）。また、社会福祉法人は、計算書類等を定時評議員会の日々の2週間前の日から5年間、その主たる事務所に備え置かなければならないとされており（同法第45条の32第1項）、誰でもこれらの書類の閲覧を請求することができる（同条第4項）。
- 3 × 「社会福祉法人は、他の社会福祉法人と合併することができる」と規定されている（社会福祉法第48条）。なお、この場合、合併をする社会福祉法人は、合併契約を締結しなければならない。社会福祉法人が吸収合併をする場合には、吸収合併契約において、吸収合併後存続する社会福祉法人及び吸収合併により消滅する社会福祉法人の名称及び住所その他厚生労働省令で定める事項を定めなければならない（同法第49条）。一方、同じ公益法人である医療法人や特定非営利活動法人、学校法人などと合併することはできない。
- 4 ○ 「社会福祉法人は、評議員、評議員会、理事、理事会及び監事を置かなければならない」と規定されている（社会福祉法第36条第1項）。社会福祉法人の経営組織は、業務執行の決定機関である理事会、法人運営にかかわる重要事項の議決機関である評議員会、及び理事の職務執行を監査する監事（一定規模以上の法人が必置となる会計監査人）によって運営されている。
- 5 × 評議員に報酬を支払うことは可能である。評議員の報酬等の額は、定款で定めなければならないと規定されている（社会福祉法第45条の8第4項、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第196条）。社会福祉法人は、理事、監事及び評議員に対する報酬等について、厚生労働省令で定めるところにより、民間事業者の役員の報酬等及び従業員の給与、当該社会福祉法人の経理の状況その他の事情を考慮して、不当に高額なものとならないような支給の基準を定めなければならないと規定されている（社会福祉法第45条の35第1項）。



経営の基礎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 バーナード (Barnard, C.) によれば、非公式組織とは、意識的で、計画的で、目的をもつような人々相互間の協働である。
- 2 テイラー (Taylor, F.) は科学的管理法を提唱し、作業現場の管理について、合理的な規則と手続きによる管理の重要性を強調した。
- 3 ハインリッヒ (Heinrich, H.) は、軽微な事故への対策を実施しても、重大な事故を未然に防ぐことはできないことを明らかにした。
- 4 アッシュ (Asch, S.) は、個人として正しい判断ができていれば、多数派の力には負けることはないという現象を明らかにした。
- 5 メイヨー (Mayo, G.) とレスリスパーガー (Roethlisberger, F.) は、組織における経済的合理性を追求する、経済人モデルを提唱した。

Point

経営の基礎理論に関する知識を問う問題である。組織論を提唱した主要人物を押さえておくことが必要である。

- 1 × 選択肢は、公式組織の説明である。近代管理論の父といわれるバーナードは、公式組織が成立するための条件として、組織の三要素である共通目的（組織目的）、協働意欲（貢献意欲）、コミュニケーション（伝達）を提示した。共通目的とは、組織内のすべてのメンバーが共有する、達成すべき目標や目指すべき方向性のことである。協働意欲とは、組織内の個々のメンバーが共通の目標達成のために協力し合う意志をもつことを指す。コミュニケーションとは、組織内の情報交換、意見の共有、意思疎通のプロセスを指す。バーナードは、組織を公式組織と非公式組織に分け、公式組織を「二人以上の人々の意識的に調整された諸活動もしくは諸力の体系」と定義した。
- 2 ○ 科学的管理法は、テイラーにより提唱され、作業現場を合理的な規則と手続きによって科学的に管理する手法である。手続きの標準化と計画化を行い、それに基づいて労働者の活動を統制して経済的効率を最大にするのが、科学的管理のねらいである。科学的管理法には、課業管理（一日の標準化した仕事量、成功に対する高い報酬、失敗に対するペナルティ）、作業の標準化（標準条件）、作業管理に最適な組織形態（職能的組織）の三つの原則がある。
- 3 × ハインリッヒは、軽微な事故への対応を確実に実施することにより、重大事故の発生を未然に防止することができることを示した。ハインリッヒの法則とは、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されており、さらに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というものである。「1:29:300の法則」とも呼ばれている。
- 4 × アッシュは、個人では正しい判断が下せても、多数派の力によって自分の考え方を変えてしまう現象（集団圧力）を提唱した。アッシュが行った実験によると、一人でも自分の味方がいれば、集団圧力とそれに対する同調を免れることができるとしている。同調圧力は、情報的影響（多数派の意見が正解に近いと思い込む）と規範的影響（周りに認められたい欲求）の二つの理由によって引き起こされる。同調は、集団の大きさ、多数派の全員一致、集団凝集性の高さによって加速される。
- 5 × メイヨーとレスリスパーガーによって行われたホーソン実験では、人間は感情的な社会人であるため、休憩時間や賃金などの物理的作業条件を重視する経済的動機よりも、人間関係を通じたモラル（集団の士気）などの感情的な側面を重視する社会的動機が生産性に影響を与えることが明らかにされた。組織における経済的合理性を追求する、経済人モデルを提唱したのは、古典的経済学の創始者であるアダム・スミス (Smith, A.) や、組織理論におけるヴェーバー (Weber, M.) などである。

解答 2



集団やチーム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 集団浅慮とは、集団を構成する個々のメンバーが、個人で考えるよりも多面的な検討を行うことができるようになる現象のことである。
- 2 集団の規範とは、メンバーが誰かの努力や成果にただ乗りして、自分自身は力を出し切らないことである。
- 3 集団の凝集性は、集団を構成するメンバーを離散させ、個々人に分離させる傾向をもつ。
- 4 チームの生産性は、チームメンバー間で信頼や尊敬の念が育まれていると低くなる。
- 5 集団内のコンフリクトには、集団に悪影響を及ぼす非生産的コンフリクトと、集団に好影響を及ぼす生産的コンフリクトの両方の側面がある。

Point

集団の力学に関する問題である。福祉組織の業務はチームで行われることが多い。一方、集団で物事を進めていくことは、プラスにはたらくこともあればマイナスにはたらくこともある。このような集団の中で起きるさまざまな現象を理解することが重要である。

- 1 × 集団浅慮とは、集団になることによって、かえって深く考えずに決定がされてしまうことをいう。その理由として、自分たちが誤った決定をすることなどはあり得ないという自信過剰、集団外部のことに耳を傾けないという閉鎖性、皆が一丸となって決めているという同調への圧力の存在などがある。
- 2 × 選択肢は、フリーライダーの説明である。集団の規範とは、集団内で共有されている行動基準のことである。また、その集団内の常識といえるものでもあり、何をなすべきか、また何をなすべきでないかをメンバーに教えてくれるものである。
- 3 × 集団の凝集性とは集団の結束力のことであり、公式組織にとってよい作用をもたらす正の側面もあるが、同時に集団内の団結の度合いが高まり、集団のコンフリクトが発生するような負の側面もある。
- 4 × チームとは、自分自身の業務遂行のみならず、集団の業績に共同責任を負う。また、メンバー間の相互作用と協調を通じてプラスのシナジー効果を生み出すため、チームメンバー間で信頼や尊敬の念が育まれていると生産性は高くなる。
- 5 ○ コンフリクトとは、複数人が集まったときに生じる、さまざまな軋轢、対立、闘争などのことである。コンフリクトには、集団に悪影響を及ぼす非生産的コンフリクトと、集団の創造性や関心を刺激し、集団の意思決定の質を高める生産的コンフリクトの両方の側面がある。集団の発展をもたらすためには、集団内において有益なコンフリクトを意図的に発生させ、対話を通じて対処することが重要となる。

解答 5



福祉サービス提供組織の財源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 障害福祉サービスを行う事業者の収入の総額は、市町村からの補助金の総額に等しい。
- 2 介護保険事業を行う事業者の収入の総額は、利用者が自己負担する利用料の総額に等しい。
- 3 ファンドレイジングとは、事業や活動を行うために必要な資金を様々な方法を使って調達することを指す。
- 4 社会福祉法人が解散する場合、定款の定めにかかわらず、その法人に対して寄付を行ってきた個人は、寄付した割合に応じて残余財産の分配を受けることができる。
- 5 特定非営利活動法人は、特定非営利活動に係る事業に支障がない限り、事業によって得られた利益を自由に分配することができる。

Point

福祉サービス提供組織の財源は、大別して公費として支弁されるもの（措置費、介護報酬、障害福祉サービス費、保育委託費、施設型給付・地域型給付）と、利用者個人から支弁されるもの（利用者負担金、利用料）、市民等から提供されるもの（寄附金、現物贈与）に区分される。

- 1 × 障害福祉サービスを行う事業者の収入の総額は、介護給付費や訓練等給付費及び利用者負担の総額に等しい。なお、介護給付費とは、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、施設入所支援等であり、訓練等給付費とは、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）、就労定着支援、自立生活援助、共同生活援助等のことである。
- 2 × 介護保険事業を行う事業者の収入の総額は、介護報酬と利用者が自己負担する利用料の総額に等しい。なお、介護報酬とは、事業者が利用者に介護サービスを提供した場合に、その対価として事業者を支払われる報酬のことである。また利用者が自己負担する利用料は、利用者の収入により1割から3割の負担率となっている。
- 3 ○ ファンドレイジングとは、主に民間非営利組織の資金集めについて使われる用語である。日本では公益法人、特定非営利活動法人、社会福祉法人などが、活動のための資金を個人、法人、政府などから集める行為のことである。単なる資金調達ではなく、解決したい社会課題や理想的な社会の姿を目指す活動に共感してもらい、その解決への参加を促進して社会をよりよくしていくための手段の一つとされている。
- 4 × 社会福祉法人の事業のために寄付された土地等の財産は、その社会福祉法人の所有となり、その寄付者に株式会社の株主のような出資持分は認められていない。そのため、解散する場合には、残余財産の分配を受けることはできない。
- 5 × 特定非営利活動法人は特定非営利活動に係る事業に支障がない限り、収益事業や公益事業を行うことができる。しかし、これらによって得られた利益については、自由に分配することはできず、当該特定非営利活動に係る事業の為に使用しなければならない。

解答 3

福祉サービス提供組織の運営に関する次の記述のうち、適切なものを2つ選びなさい。

- 1 アカウンタビリティとは、ステークホルダーに対する説明責任を指す。
- 2 社会福祉法人における評議員会とは、法人の日常的な業務執行の決定などを行う機関である。
- 3 社会福祉法人の監事には、法人の評議員会の業務執行を監査し、その内容について監査報告書を作成する役割がある。
- 4 コンプライアンスとは、組織が法令や組織内外のルールを守ることにより、社会的責任を果たすことをいう。
- 5 社会福祉法人における理事会とは、定款の変更や役員の選任などの体制の決定を行う機関である。

Point

福祉サービス提供組織が、収入や利益を確保し、事業を継続・発展させ、社会に貢献するには、ルールや規則を守ること（コンプライアンス）とともに、それを監督・チェックする仕組み（ガバナンス）が重要となる。コンプライアンスを達成するにはガバナンスが、ガバナンスを徹底するにはコンプライアンスがそれぞれ必須となる。また、社会福祉法人においてはコンプライアンス遂行のための仕組みである理事会や監事、評議員の役割が重要となる。

- 1 ○ アカウンタビリティとは、説明責任のことである。社会福祉法人の経営・会計においても、利用者だけでなく、国民や企業等のステークホルダーに対して説明責任を果たさなければならない。
- 2 × 社会福祉法人の評議員会は、運営に係る重要事項の議決機関である。理事・監事・会計監査人の選任や解任、理事・監事の報酬等の決議、役員報酬等基準の承認、計算書類の承認、定款の変更、解散の決議、合併及び社会福祉充実計画の承認、その他定款で定めた事項について行う。
- 3 × 社会福祉法人の監事は、理事の職務執行の監査、監査報告の作成、計算書類等の監査を行う役員である。また、評議員会において選任・解任される。監事の役割を踏まえ、理事または当該社会福祉法人の職員を兼ねることはできない。
- 4 ○ コンプライアンスとは、法令違反等の不祥事を起こさないこと自体ではなく、そのような事態が発生することを防止することによって、ステークホルダーから法人への信頼が損なわれ、ひいては法人価値が毀損することを防止し、社会的責任を果たすことである。また、コンプライアンスは、組織の自主的な取り組みに任されるため、活動内容や方法は組織ごとに異なる。
- 5 × 社会福祉法人における理事会とは、業務執行の決定機関であり、評議員会の日時及び場所並びに議題・議案の決定、理事長及び業務執行理事の選定及び解職、重要な役割を担う職員の選任及び解任、コンプライアンスの体制の整備などの決議事項を行う。なお、定款の変更や役員の選任などの体制の決定を行うのは、評議員会である。

解答 1 4

事例を読んで、H施設管理者が実施した人材育成の手法について、最も適切なものを1つ選びなさい。

〔事例〕

Z高齢者介護施設は、定期的に職場内において勉強会を実施している。このほど、Z施設が立地するP県主催の「高齢者虐待の防止について」という研修会の通知が届いた。Z施設のH施設管理者は、職員数名をこの研修会に参加させ、新たな知見を得てもらうこととした。

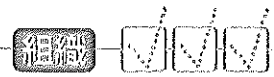
- 1 コーチング
- 2 OFF-JT
- 3 ジョブ（職務）ローテーション
- 4 OJT
- 5 目標管理制度

Point

高齢者介護施設において、人材育成は重要である。人材育成を含めた、人事・労務管理の手法はさまざまであり、昨今現場で取り入れられている手法に関する問題は、毎年1問は出題されている。最低限、選択肢で取り上げられている手法を理解し、整理しておくことが必要である。

- 1 × コーチングは、上司や先輩などが部下につき、さまざまな事象（例えば介護サービスの振り返りなど）について検討させ、ヒントを与えながらその気づきを自ら発見させ、個々の目標を達成させるための方法である。
- 2 ○ OFF-JT (Off the Job Training) は、職員の勤続年数や能力に応じ、出張命令により職務から離れた場所で研修に参加させ、専門的な知識や技術などを習得させる方法である。修了者は、後日復命書の提出や施設内での伝達研修を行い、得た知識や技術をほかの職員に共有する。
- 3 × ジョブ（職務）ローテーションとは、数年かけ職員を複数の部署や職務に転換させることで、本人の成長を促す方法である。例えば、高齢者福祉や障害者福祉など複数の分野を担う法人の場合、将来の法人事務長や統括施設長を務めてもらうため、一定期間ずつ、法人内の高齢者福祉施設や障害者福祉施設の特定の職務に就かせる場合が想定される。
- 4 × OJT (On the Job Training) とは、普段の業務を通じて行う、個別指導としての業務上の指導やスーパービジョン、集団指導としてのケースカンファレンスや施設内研修等が該当する。施設外の研修として、OFF-JTがあるが、職員にとってどちらが適切か勤続年数や勤務状況等を加味して適切に判断する必要がある。
- 5 × 目標管理制度は、職員と上司が面談した上で年度毎に達成すべき目標を設定させ、各年度の中間と年度末に面談して設定した目標の達成度や課題等を確認してもらう仕組みである。目標は、職員が勝手に設定するのではなく、あらかじめ所属部署や組織としての目標が設定されていることが前提である。面談を通じて一人ひとりに求められるレベルが明らかとなった上での設定になることから、個々の動機づけにもつながる。

解答 2



「育児・介護休業法」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 子の養育及び家族の介護を容易にするため、所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めている。
- 2 育児休業とは、産後8週までの女性に対し、使用者が休業を与えるものである。
- 3 対象家族に無職かつ健康な同居者がいる場合は、介護休業を取得することができない。
- 4 期間を定めて雇用される者は、雇用の期間にかかわらず介護休業を取得することができない。
- 5 対象家族一人について、介護休業を分割して取得することはできない。

(注)「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。

Point

育児・介護休業法は、1992年（平成4年）の育児休業法施行から始まり、1995年（平成7年）に少子高齢化を背景に現在の法律名になった後、幾度となく改正が行われている。育児・介護休業法は事業所・施設の労務管理において切っても切り離せない法律であることを前提に、その内容を整理する必要がある。

- 1 ○ 育児・介護休業法は、第1条において、「育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定める」と規定している。
- 2 × 育児・介護休業法では、労働基準法で定められている産前産後休業（産前6週間産後8週間の産休）に加え休業を保障するもので、原則、子どもが1歳になるまでの間に取得することができる。ただし、保育所に申込みをしているものの入所できない場合（1歳6か月まで可能）や再度の申請を行うことで、最長2歳まで延長して取得することが可能である。
- 3 × 介護休業は、労働者が、要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための休業である。介護休業は、「日々雇用される者」は対象とされず、また、対象家族について、①3回の介護休業をした場合、②介護休業をした日数が93日に達している場合、申し出ることができないとされている。対象家族について、就業の有無、同居の有無は要件とされていない。
- 4 × 育児・介護休業法第11条第1項において、「期間を定めて雇用される者にあつては、第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日まで、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる」と規定されており、一定の条件を満たせば取得することができる。
- 5 × 介護休業は、対象家族（配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫）1人につき3回まで、通算93日までの取得が可能である。したがって、分割取得も可能であり、93日間まとめて取得することも可能である。

解答 1