

## 科目「福祉サービスの組織と経営」

## [具体的な受験勉強の進め方]

・ 図表：出題基準等一覧表

科目：「福祉サービスの組織と経営」			
大項目	中項目	例示	出題実績
1 福祉サービスに係る組織や団体	1 社会福祉法人制度	定義/役割/税制/実際/他	☆
	2 特定非営利活動法人制度	定義/役割/税制/実際/他	
	3 その他の組織や団体	医療法人/公益法人/営利法人/市民団体/他	
2 福祉サービスの組織と経営に係る基礎理論	1 組織に関する基礎理論	-	☆☆☆
	2 経営に関する基礎理論	-	
	3 管理運営に関する基礎理論	-	
	4 集団の力学に関する基礎理論	-	
	5 リーダーシップに関する基礎理論	-	
3 福祉サービス提供組織の経営と実際	1 経営体制	理事会の役割/その他	
	2 財源	自主財源/寄附金/補助金/介護報酬/他	
	3 福祉サービス提供組織のコンプライアンスとガバナンス	-	
	4 福祉サービス提供組織における人材の養成と確保	社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針/他	
	5 福祉サービス提供組織の経営の実際	財務諸表の理解/他	☆☆
4 福祉サービスの管理運営の方法と実際	1 適切なサービス提供体制の確保	スーパービジョン体制/サービスマネジメント/チームアプローチ/苦情対応・リスクマネジメントの方法/他	☆☆☆☆ ☆
	2 働きやすい労働環境の整備	キャリアパス・OJTやOFF-JT/育児・介護休業/メンタルヘルス対策/他	☆☆☆☆
	3 福祉サービスの管理運営の実際	-	
☆の範囲では、特に、評議員制度、社会福祉充実事業に注目しておきましょう。			
☆☆の範囲では、特に、計算書類(3種)の基本に注意しておきましょう。			

コメントの追加 [棧原1]: ・ 出題基準に示されている出題範囲から、過去の実績を踏まえ、まずは5割得点(3~4/7点)に向けて、最も出題されている出題基準中項目から順にその概要解説を行っていきます。  
・ その後、6割、7割獲得を目指す方は、他の出題基準中項目の内容についても自習を深めていきましょう。

## [過去問選択肢から見た頻出題項目の検討]

## I. 出題実績第1位 (「適切なサービス提供体制の確保 (スーパービジョン体制/サービスマネジメント/チームアプローチ/苦情対応・リスクマネジメントの方法/他)」の検討)

01. サービスマネジメントとは、サービスによってどのように顧客の支持を獲得し拡大していくか経営を通じて実現していく取組みをいう。
- サービスの品質とは、サービスの提供過程の品質とサービス提供結果の品質の2つの方向から検討される。
    - サービスの提供過程の品質の安定化は Q01 によって進められる。
      - 標準化は PDCA サイクル (品質の継続的改善手法の1つ) によって進められる。
02. スーパービジョン体制とは、スタッフが組織内で業務を行う上でのバックアップ体制 (支援体制) をいう。
- スーパービジョンの主要な3機能は、Q02 機能・教育的機能・管理的機能である。
03. チームアプローチとは、多職種連携を通じて顧客に対して総合的なサービス提供を行なっていくとする考え方である。
- チームとは、目的・目標を共有し、相互に補完するスキル等を備えた少人数の集合体である。
04. リスクマネジメントとは、リスク (ある行動に伴って生じる危険、損失等) を予見し、効果的・効率的に予防・対処 (リスク発生の予防 (極少化)・発生時の被害の最少化) を講じることである。
- 事故予防措置では、軽微な事故を防ぐことで重大事故の発生を回避していくという考え方を採る。
  - 事故発生時には、○Q03 に則った適切な対応、○被害者等に対する Q04 な対応が求められる。
05. 適切なサービス提供体制の確保のための公的取組み
- ① 社会福祉法による規定
- 法 78 条 1 項 - 社会福祉事業の経営者は、自らその提供する福祉サービスの質の評価を行い、常に良質かつ適切な福祉サービスの提供に努めなければならない。
  - 法 78 条 2 項 - Q05 は、社会福祉事業の経営者が行う福祉サービスの質の向上のための措置を援助するため、サービスの質の公正かつ適切な評価の実施に資するための措置を講じるよう努めなければならない。
  - 法 79 条 - 社会福祉事業の経営者は、その提供するサービスについて広告するときは、広告された福祉サービスの内容その他の厚生労働省令で定める事項について、著しく事実に相違する表示をし、または実際よりも著しく優良・有利であると人を誤認させる表示をしてはならない。
  - 法 82 条 - 社会福祉事業の経営者は、利用者等からの苦情の解決に Q06 。
  - 法 83~86 条 - 都道府県社会福祉協議会内部に設置される Q07 について、その設置、運営、役割 (事情調査、解決の斡旋)、都道府県知事への通知等の手続き規定が定められる。
- ② 福祉サービス第三者評価制度
- 「福祉サービスにおける第三者評価事業に関する報告書 (「福祉サービスの質に関する検討会 (社会・援護局長私的懇談会)」H13 年 3 月)」の内容を基に制度化が図られた。

コメントの追加 [棧原2]: Q01 : 標準化

コメントの追加 [棧原3]: ・PDCA サイクルにおいて、実効性を上げるためには主体的なスタッフの参加がポイントとなる (「参加型マネジメント」の実現)。

コメントの追加 [棧原4]: ・支援を受ける者=スーパーバイザー

・支援を行う者=スーパーバイザー

コメントの追加 [棧原5]: Q02 : 支持的

コメントの追加 [棧原6]: ・主なタイプ: ○問題解決型チーム (課題解決案の提案・共有するタイプ)、○自己管理型チーム (具体的な解決案を実行するとともに結果に責任をもつタイプ)、○機能横断型チーム (課題解決遂行のために他(多)分野から集まるタイプ) 等

コメントの追加 [棧原7]: ・経験則としてのハイリンピックの法則 (1:29:300 の原則)

コメントの追加 [棧原8]: Q03 : 事前に定めたルール (手順)

コメントの追加 [棧原9]: Q04 : 誠実・迅速

コメントの追加 [棧原10]: Q05 : 国

コメントの追加 [棧原11]: Q06 : 努めなければならない (努力義務)

コメントの追加 [棧原12]: Q07 : 運営適正化委員会

・福祉サービスにおける第三者評価事業の詳細内容は、「福祉サービス第三者評価事業に関する指針について（H16年5月厚労省発出）」で明らかにされた。尚、H26年4月に全面改正（都道府県（推進組織）HP、WAM NETによる公表体制の整備）された。

### ③福祉サービスに関する苦情処理・解決制度

・社会福祉事業の経営者は、利用者等からの苦情申立てを受け付け（受付方法の例として、苦情受付担当者の配置、意見箱の設置、アンケート調査等）、内容を確認し、話し合いの場を設け、話し合いを行うも、当事者間での解決が困難な場合には、「Q08」（事業者による公正・中立な立場で判断できる者の選任・委託）等に解決を委ねる。さらに、解決が困難な場合は、運営適正化委員会を利用して解決を図っていく。

コメントの追加 [棧原13]: Q08 : 第三者委員

### ④介護サービス情報の公表制度（H18年4月開始）

・介護事業者（介護報酬額100万円超／年の事業者）が行う介護サービス提供の取組み内容報告をQ09が事実確認（調査）を行った上で結果公表する仕組みである。

コメントの追加 [棧原14]: Q09 : 都道府県（又は指定都市）

### ⑤「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（H14年4月厚労省）」の要旨

・リスクマネジメントの基本的視点は、「Q10」を提供することによって多くの事故が未然に回避できる」というものである。

コメントの追加 [棧原15]: Q10 : より質の高いサービス

## II. 出題実績第2位（「働きやすい労働環境の整備（キャリアパス・OJTやOFF-JT／育児・介護休業／メンタルヘルス対策／他）」の検討

01. 人事・労務管理の意義は、○生産性の高い組織をつくること、○職員一人ひとりの適正な評価と処遇を実現し、キャリアを通じて成長させ自己実現させること、○組織全体を通じて適法性を確保すること、である。

- ・人事管理では、主として採用、能力開発等によって組織に必要な人材を確保・育成し、適材適所に配置し、労働条件を整備し、働きを評価し、報酬を与えるという一連の管理が行なわれる。
- ・労務管理では、関係法令等による各種規定に従い、労使関係を中心とした労働条件を含む施策の管理が行なわれる。

〈人事管理の側面から〉

02. 人事管理における採用は、Q11（主な内容として、必要な時期、資格・技術、資質・能力、人数等）に従って行われる。

コメントの追加 [棧原16]: Q11 : 要員計画

03. 人事管理におけるQ12は、○各職場の業務に必要な職務・役割を担える人材を配置すること、○職員個々人が新たな仕事に関わる機会を提供しキャリアを開発し人材の価値を高めること、を目的に行われる。

コメントの追加 [棧原17]: Q12 : 配置転換・異動

04. 人事管理における基本的な能力開発は、**職場研修**を基本としつつ、近年では、**コーチングやメンタリング**等の手法も採用されるようになってきている。

05. 人事管理における個々人のキャリア開発は、キャリア開発プログラムによって進められる。

- ・キャリア開発プログラムでは、組織のニーズに合致した人材育成と個々人のキャリアプランの実現を目指して、教育・研修制度と人事異動等の組み合わせを通じた長期的・計画的なプログラムに従って能力開発が行われる。
- ・キャリアとは、個々人の職業・技能上の経験・経歴をいう。
- ・キャリアプランとは、働くことを通じた個人の生き方の計画をいう。
- ・**Q13**とは、個々人が最終的に目指すゴールまでの複数の道筋のモデルをいう。
- ・**Q14**とは、個々人がキャリアを選択する際に最も大切にしている価値観、欲求をいう。
- ・**Q15**とは、個々人のキャリア開発が外的・内的要因によって滞ってしまっている状態をいう。

06. 人事考課は、人事管理の適切な遂行目的に行われる。

- ・考課では、能力開発・モチベーション向上、納得性の確保等目的の面談(**Q16**)等が期待される。
- ・考課者には、評価実施に伴う諸問題(寛大化(甘い評価)傾向、中心化(平均化)傾向、**Q17**(目立った特徴に引きずられてしまう現象)、対比誤差(考課者自身と比較してしまう現象)、論理誤差(考課者自身の論理に影響される現象)、投射効果(考課者特性を対象者にも備わっていると考える現象)等)回避のための考課者訓練受講が求められる。

〈労務管理の側面から〉

07. 労務管理における規定遵守の優先順位

- 法令：労働基準法(労基法)、労働組合法(労組法)、労働関係調整法(労調法)等
- 労働協約：労働組合と使用者との間の合意文書(**Q18**)
- 就業規則：就業上の規律、職場秩序及び労働条件の具体的内容を**Q19**が定めた規則
- 労働契約：使用者と**Q20**との間での労働条件等を定めた契約(両当事者が署名(記名押印)した文書)
  - ・使用者が明示すべき14項目(うち6項目は採用時文書明示)：①契約期間、②就業場所・従事業務内容、③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務取扱いに関する事項、④賃金決定・計算・支払方法、賃金締切り・支払時期に関する事項、⑤退職に関する事項(解雇事由を含む)、⑥昇給に関する事項/他

08. 労務管理における賃金(基本給中心の体系)には、○世間なみ水準の確保、○**Q21**からみた適正水準の確保、の両面がある。

- ・年功給(属人給)：年齢、勤続年数、学歴等による給与部分
- ・職能給：個人の能力、職務遂行能力による給与部分
- ・職務給：職務の重要度・難易度・責任度、職種による給与部分

09. 労務管理における昇格・昇進・昇給

- ・昇格：職能資格制度において昇格基準に基づき資格が上がること(例.1級→2級へ)
- ・昇進：組織上の役職位が上がること(例.課長→部長へ)
- ・**Q22**：昇給曲線に従って賃金が上がること(例.勤続年数が増える)、昇格によって賃金が上がること(1級曲線→2級曲線への曲線(レール)の乗り換え)

コメントの追加 [棧原18]: ・職場研修の3形態: OJT(職務を通じての研修(新人研修ではエルダ一制度(先輩による日常的な教育研修制度)も有効)、OFF-JT(職務を離れての研修)、SDS(自己啓発援助制度)。←これらの研修を計画的、相互補完的に実施していくことが求められる。

コメントの追加 [棧原19]: ・コーチング: 上司と部下の双方向のコミュニケーションを通じて、部下の能力開発の促進を援助していく手法である。

・メンタリング: ベテラン職員(メンター)が、未熟な職員(メンティ)の主に心理・社会的側面を継続して支援していく手法である。

コメントの追加 [棧原20]: Q13: キャリアパス

コメントの追加 [棧原21]: Q14: キャリアアンカー

コメントの追加 [棧原22]: Q15: キャリアプラト

コメントの追加 [棧原23]: Q16: フィードバック面談

コメントの追加 [棧原24]: Q17: ハロー効果

コメントの追加 [棧原25]: Q18: 書面化された文書

コメントの追加 [棧原26]: Q19: 使用者

コメントの追加 [棧原27]: Q20: 個々の労働者

コメントの追加 [棧原28]: ・一般的な賃金・評価制度は年功序列型給与・評価である。  
・成果主義が採用される場合は、成果型給与・評価となる。

コメントの追加 [棧原29]: Q21: 支払能力

コメントの追加 [棧原30]: Q22: 昇給

## 10. 関係法令による主要な規定

## ① 労働基準法

- ・法 32 条－使用者は、労働者に休憩時間を除き 1 週間につき 40 時間、各日については 8 時間を超えて労働させてはならない。
- ・法 36 条－使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合、労働者の過半数を代表する者との書面による協定（「Q23」といわれる）を結び、これを Q24（労基署）に届け出た場合には、その協定で定める労働時間の延長、休日の労働をさせることができる。
- 法 64 条の 2 条～68 条（6 章の 2（妊産婦等の特則））
  - ・使用者は、Q25 に出産予定の女性が休業を申請した場合、その者を就業させてはならない。
  - ・使用者は、出産後 Q26 を経過しない女性を就業させてはならない（尚、6 週間を経過した女性が請求した場合において、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差支えない）。
  - ・使用者は、妊産婦が請求した場合、1 日または 1 週間の法定労働時間を超えた労働、時間外・休日・深夜労働をさせてはならない。
- ・法 89 条－Q27 の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し労基署に届け出なければならない（変更した場合も同様）。
- ・法 90 条－使用者は、就業規則の作成・変更した場合は、労働者の過半数で組織される労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者の Q28 を聴かなければならない。
- ・法 106 条－使用者は、就業規則等を各作業場の見やすい場所に掲示し、または備え付けること等により、労働者に対してその内容を周知させなければならない。

コメントの追加 [棧原31]: Q23 : 36 協定

コメントの追加 [棧原32]: Q24 : 労働基準監督署

コメントの追加 [棧原33]: Q25 : 6 週間以内

コメントの追加 [棧原34]: Q26 : 8 週間

コメントの追加 [棧原35]: Q27 : 常時 10 人以上

コメントの追加 [棧原36]: ・使用者が労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件の不利益変更をすることはできない。

コメントの追加 [棧原37]: Q28 : 意見

## ② 労働契約法

- ・法 7 条－労働者と使用者が就業規則と異なる内容の労働条件を個別に合意した場合は、その合意内容が当該労働者の労働条件となる。
- ・法 12 条－労働者と使用者が個別に合意していた労働契約が Q29 を下回る場合には、当該労働者の労働条件も Q29 の内容まで引き上げられる。
- 法 8～10 条－使用者が、変更後の就業規則を周知しその変更が合理的なものである場合は、労働条件は変更後の就業規則に定める労働条件となる。
- ・法 18 条－「無期労働契約への転換」ルール同一使用者との間で定期労働契約が更新され、Q30 を超えたときは Q31 により無期労働契約に転換できる。
- ・法 19 条－「雇止め法理」…雇止め不可ルール同一使用者との間で契約が Q32、使用者は合理的な理由なしに契約更新の拒否（雇止め）ができない。
- ・法 20 条－「不合理な労働条件の禁止」ルール同一使用者との間で労働契約を締結している定期労働契約労働者と Q33 との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることが禁止される。

コメントの追加 [棧原38]: ・個別の労働関係紛争解決を目的とした私法の 1 つ（2007 年制定）。

コメントの追加 [棧原39]: Q29 : 就業規則

コメントの追加 [棧原40]: Q30 : 通年 5 年

コメントの追加 [棧原41]: Q31 : 労働者の申込み

コメントの追加 [棧原42]: Q32 : 何度も更新される場合

コメントの追加 [棧原43]: Q33 : 無期契約労働者

## ③ 育児・介護休業法（育児介護休業制度の要点）

## 〈育児休業制度等〉

- ・育児休業とは、Q34 の子を養育するための休業をいう。
- ・育児休業の対象労働者は、○正規労働者、○同一事業者との間に Q35 の労働契約（雇用実績 1

コメントの追加 [棧原44]: Q34 : 1 歳未満

コメントの追加 [棧原45]: Q35 : 1 年以上

年以上要件廃止)があり、子が1歳6ヵ月になるまでの間に労働契約が満了することがQ36者、である。

- ・育児休業の対象となる子は、法律上の実子及び養子（特別養子縁組監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等を含む）である。
- ・育児休業期間は、子が1歳になるまでのQ37期間である。但し、子が1歳（1歳6ヵ月）に達する時点で、1歳（1歳6ヵ月）を超えても休業が特に必要と認められる場合（保育所に入所できない等）は、事業主に申し出ることにより、育児休業期間は子が1歳6ヵ月（2歳）に達するまで延長が可能となる。
- ・育児休業回数は、1子につき分割してQ38回まで可能である（2022年（R4）年10月改正施行）。
- ・子の看護休暇では、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年度にQ39日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護等のためにQ40単位で休暇を取得できる。
- ・育児のための所定外労働の制限（残業の免除）では、3歳未満の子を養育する労働者は、子が3歳になるまで、1回の請求につき1ヵ月以上1年以内の期間で回数にQ41残業の免除を請求することができる。
- ・育児のための短時間勤務では、事業主は、3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳に達するまで、1日の所定労働時間を原則としてQ42時間とする措置を講じなければならない。
- \*育児・介護休業法一部改正により、「産後パパ育休（子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能（分割取得2回まで）」の制度が創設される（2022（R4）年10月施行）。

〈介護休業制度等〉

- ・介護休業とは、Q43以上の常時介護を要する要介護状態の家族を介護するための休業をいう。
- ・介護休業の対象労働者は、○正規労働者、○同一事業者との間に1年以上の労働契約があり、介護休業開始日からQ44日を経過する日から6ヵ月を経過する日までの間に労働契約が満了することが明らかでない者、である。
- ・介護休業の対象となる家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、配偶者の父母、子、祖父母、兄弟姉妹及び孫である。
- ・介護休業期間は、通算Q44日までである。
- ・介護休業回数は、対象家族1人につきQ45回を上限としてQ46ことができる。
- ・介護休暇では、要介護状態にある家族を介護する労働者は、1年度にQ47日（対象が2人以上の場合は10日）まで、介護等を行うために時間単位で休暇を取得できる。
- ・介護のための所定外労働の制限（残業の免除）では、要介護状態にある家族を介護する労働者は、Q48まで、1回の請求につき1ヵ月以上1年以内の期間で回数に制限なく残業の免除を請求することができる。
- ・介護のための短時間勤務では、事業主は、要介護の状態にある家族を介護する労働者に対して、所定労働時間を短縮する措置（所定労働時間の短縮、始業・終業時刻の繰下げ・繰上げ等）を講じる（利用開始から3年以上の間に2回以上の利用を認める）義務がある。尚、期間は対象者1名につきQ49日までである。

コメントの追加 [棧原46]: Q36 : 明らかでない (者)

コメントの追加 [棧原47]: Q37 : 連続した (期間)

コメントの追加 [棧原48]: Q38 : 2 (回)

コメントの追加 [棧原49]: Q39 : 5 (日)

コメントの追加 [棧原50]: Q40 : 時間

コメントの追加 [棧原51]: Q41 : 制限なく

コメントの追加 [棧原52]: Q42 : 6 (時間)

コメントの追加 [棧原53]: Q43 : 2 週間

コメントの追加 [棧原54]: Q44 : 93 (日)

コメントの追加 [棧原55]: Q45 : 3 (回)

コメントの追加 [棧原56]: Q46 : 分割する

コメントの追加 [棧原57]: Q47 : 5 (日)

コメントの追加 [棧原58]: Q48 : 介護が不要になる

コメントの追加 [棧原59]: Q49 : 介護休業をした日数と通算して 93 (日)

## ④男女雇用機会均等法等

- ・事業主は、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別してはならない（法5・6条）。
  - ・禁止される差別例 - ○募集又は採用に当たっての男女間差別、○職務配置に当たっての男女間差別、○職種変更に当たっての男女間差別、○役職昇進に当たっての男女間差別、○福利厚生措置実施に当たっての男女間差別、○雇用形態変更にあたっての男女間差別、○退職勧奨に当たっての男女間差別、男女間の「**間接差別**」（法7条）、○婚姻、妊娠・出産等を理由とした女性に対する不利益取扱い（法9条）、等
    - ・**間接差別例** - ○募集または採用にあって労働者の身長、体重または体力を要件とすること、○労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること、○労働者の昇進に当たり転勤の経験があることを要件とすること、等（2013年省令）。
- ・事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント（**Q50**）に対するものも含む）、妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、相談窓口の設置など、雇用管理上必要な対策をとらなければならない（法11条、11条の2）。
- ・事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し、医師等による指導事項を守ることができるように必要な措置を講じなければならない（法12、13条）。
- ・事業主が、職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（**Q51**）は法違反とされない（法8条）。

コメントの追加 [棧原60]: ・性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを合理的理由なく講じること。

コメントの追加 [棧原61]: Q50 : 同性

コメントの追加 [棧原62]: Q51 : ポジティブ・アクション

## ⑤労働施策総合推進法

- ・法30条の2① - 事業主は、職場において行われる **Q52** を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- ・法30条の2② - 事業主は、労働者が相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- ・職場におけるパワーハラスメントとは>
  - i) 優越的な関係を背景とした言動であって、ii) 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、iii) 労働者の就業環境が害されるものであり、i) から iii) までの3つの要素を **Q53** ものをいう（但し、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しない）。

コメントの追加 [棧原63]: Q52 : 優越的な関係

コメントの追加 [棧原64]: Q53 : 全て満たす（もの）

コメントの追加 [棧原65]: ・パートタイム労働者：1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者。  
・有期雇用労働者：事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者。

## ⑥パートタイム・有期雇用労働法

- ・事業主には、雇入れの際に、パートタイム・有期雇用労働者に対して労働条件の **Q54**、説明義

コメントの追加 [棧原66]: Q54 : 文書による明示

務が課せられる（法 6 条他）。

- ・事業主には、対象労働者に対する均等・均衡待遇の確保の推進、通常の労働者への転換の推進、苦情処理・紛争解決援助等が求められる（法 8～13 条、22～25 条他）。

#### ⑦労働組合法制

- 憲法 28 条（Q55）－「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する」。
- ・団結する権利（団結権）：勤労者が使用者と対等の立場に立って、労働条件などについて交渉するために労働組合をつくる権利、また労働組合に加入する権利。
- ・団体交渉する権利（団体交渉権）：勤労者自らが選んだ代表者を通じて使用者と交渉し、協約をむすぶ権利。
- ・団体行動する権利（団体行動権）：団体交渉において使用者に要求を認めさせるため、団結して就労を放棄する（ストライキを行う）権利。
- ・労働組合法 2 条 - 労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位向上を図ることを主目的として組織する団体又はその連合団体をいう。

コメントの追加 [棧原67]: Q55 : 労働基本権

#### ⑧労働安全衛生法制

- ・法 17～19 条－労働者が Q56 人以上の事業所は安全衛生委員会（安全委員会及び衛生委員会）を設置しなければならない。
- ・委員の構成…総括安全衛生管理者、安全管理者または衛生管理者、産業医、労働者
- ・委員の選任…総括安全衛生管理者以外の各委員の半数は、労働者の過半数で組織する労働組合（または労働者の過半数を代表する者）の Q57 に基づき事業者が指名する。
- ・法 66 条－事業者は、労働者に対し Q58 による健康診断を行わなければならない。
- ・常時 50 人以上の労働者を雇用する事業者が定期健康診断を実施した場合は遅滞なく、その結果を所轄の労基署に報告しなければならない（同規則）。
- ・法 18 条 1 項 4 号（要約） - 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。
- ・50 人以上を雇用する事業者は、常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための Q59 を実施しなければならない。
- ・50 人未満を雇用する事業者は、当分の間について Q60 とされている。
- 心理的負荷による精神障害は、労災保険の支給対象になる場合があることを踏まえて、「心理的負荷による精神障害の認定基準」が定められている。
- ・精神障害の労災認定のためには、i) 対象疾病を発症していること、ii) 対象疾病発症前概ね Q61 カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、iii) 業務以外の心理的負荷や個体側要因により対象疾病を発症したとは認められないこと、の 3 要件の Q62 ことが必要となる。

コメントの追加 [棧原68]: Q56 : 50 (人)

コメントの追加 [棧原69]: Q57 : 推薦

コメントの追加 [棧原70]: Q58 : 医師

コメントの追加 [棧原71]: Q59 : ストレスチェック

コメントの追加 [棧原72]: Q60 : 努力義務

コメントの追加 [棧原73]: Q61 : 6 (カ月)

コメントの追加 [棧原74]: Q62 : 全てを満たす



V. 出題実績第3位（「組織に関する基礎理論」他）の検討 →（自主学習）過去問解説集該当箇所を読み込み、**研究者名、主張を象徴するキーワード（キーセンテンス）、主張のポイント、の3項目を紐づけし、自分に合った工夫をして（暗記カードの作成等）暗記していきましょう。**

尚、ここでの受験勉強では、深入りしすぎない（深く考えすぎない、得心しようと時間をかけすぎない、自分の考えと照らし合わせて検討しない等）、1つの知識としてインプットしていきましょう。

<学習の進め方の参考例（出題実績第1位の範囲で押さえておきたい事項）>

01. Q001 ⇨ ソーシャル・マーケティング（マネジリアルマーケティング） ⇨ ソーシャル・マーケティングとは、ターゲットと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に、価値の創造・伝達。提供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。
02. レイザー.W ⇨ ソーシャル・マーケティング ⇨ ソーシャル・マーケティングとは、利益追求中心のマーケティングの Q002 を反省した上で、広義の社会問題解決に企業が積極的にいかかわるべきであると考ええる。
03. Q003 ⇨ 医療の質の3側面からの評価 ⇨ 3側面とは、○構造（人的・物的資源、組織体制）、○過程（実際の医療行為）、○結果（構造、過程を経た患者の状態）をいう。
04. ヘスケット J.S. ⇨ Q004 ⇨ 従業員満足・顧客満足・業績向上という3要素による因果関係モデル（従業員満足が高まることで、顧客満足が高まり、企業利益につながる）。

コメントの追加 [棧原75]: Q001 : コトラー.P

コメントの追加 [棧原76]: Q002 : 社会性の欠如

コメントの追加 [棧原77]: Q003 : ドナベディア  
ン.A

コメントの追加 [棧原78]: Q004 : サービス・プロ  
フィット・チェーン

<学習の進め方の参考例（出題実績第2位の範囲で押さえておきたい事項）>

01. 野中郁次郎 ⇨ Q005（ナレッジマネジメント（知的創造経営）モデルの1つ） ⇨ 共同化（暗黙知の伝達）→表出化（暗黙知の概念化・形式知化）→連結化（形式知の組合せによる新しい形式知の創造）→内面化（形式知の実際利用による新たな暗黙知の誕生）からなる循環的プロセスをいう。
02. コルブ.D ⇨ Q006（ナレッジマネジメント（知的創造経営）モデルの1つ） ⇨ 経験→省察（経験から会得したものの観察）→概念化→応用実践からなる循環的プロセスをいう。
03. ドラッガー.P.F. ⇨ Q007 ⇨ 経営者が組織全体の目標・方針を示す→部門（チーム）の責任者がその達成のための具体的な達成目標・方針を設定→各職員は自分の職務内でのその実現の努力（成果目標の設定、自己評価を通じた動機づけ）を図る、という考え方。

コメントの追加 [棧原79]: Q005 : SECI モデル

コメントの追加 [棧原80]: Q006 : 経験学習モデル

コメントの追加 [棧原81]: Q007 : 目標管理制度

（こうした要領で、各自学習していこう）

（参考）

- ・社会福祉士国家試験受験ワークブック 2023 [専門科目編] 中央法規出版㈱ 2022年6月
- ・社会福祉士国家試験過去問解説集 2023 中央法規出版㈱ 2022年5月
- ・最新 社会福祉士養成講座 1 福祉サービスの組織と経営 中央法規出版㈱ 2021年2月 他