

福祉サービスの組織と経営

問題 119 福祉サービスの経営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 CSR (Corporate Social Responsibility)は、福祉サービス事業者には求められない。
- 2 CSV (Creating Shared Value)とは、企業や法人の価値を共有するために情報開示を進める概念である。
- 3 バランス・スコアカードとは、財務面の評価手法である。
- 4 コンプライアンスを達成するには、ガバナンスが重要である。
- 5 福祉サービスの改善活動であるPDCAには、現場職員が関わらないことが望ましい。

問題 120 リーダーシップの理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 パス・ゴール理論では、メンバーの目標達成のための道筋を明示することが、リーダーシップの本質であるとしている。
- 2 フィードラー理論に代表される「条件適合理論」において、リーダーの行動は「構造づくり」と「配慮」に集約される。
- 3 三隅二不二は、リーダーシップの行動面に注目して、集団の「目標達成行動」と「集団維持機能」の2次元で類型化したSL理論を示した。
- 4 カリスマ的リーダーシップでは、リーダーのスタイルを任務実行志向と人間関係志向に分類する。
- 5 マネジリアル・グリッドでは、「人に対する関心」と「業績に対する関心」の2軸で類型化し、「1・1型」が最も理想的なリーダーシップのスタイルであるとしている。

問題 121 福祉サービス提供組織の財務管理と資金調達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 純資産の具体的中身は、土地や建物等である。
- 2 貸借対照表の借方は、資金運用方法を示す。
- 3 非営利組織は株式発行による資金調達ができる。
- 4 金融機関からの借入を直接金融という。
- 5 会計上、収益とは利益を指す。

問題 122 「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～利用者の笑顔と満足を求めて～」(厚生労働省)の内容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 利用者の自立的な生活を重視するほどリスクは高まるため、利用者の自由を制約するのはやむを得ない。
- 2 標準化されたサービスよりも、各職員の経験と勘に頼ったサービスの方が、業務改善や事故の原因の特定が行いやすい。
- 3 より質の高いサービス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、という考え方で危機管理に取り組むべきである。
- 4 利用者の状況や施設環境等の個別性が高いため、各施設において十分な検討と創意工夫が必要である。
- 5 リスクマネジメントは職員全体で取り組むべきことなので、経営者の強いリーダーシップは不要である。

問題 123 ドナベディアン(Donabedian, A.)によるヘルスケアの質を評価するための3つのアプローチの1つである「構造(ストラクチャー)」の要素に該当するものとして、正しいものを2つ選びなさい。

- 1 設備, 備品などの物的資源
- 2 リハビリテーションや予防活動
- 3 健康状態や健康行動などにおける改善
- 4 専門職者などの人的資源
- 5 診断, 処方などの医療行為

問題 124 適切な福祉・介護サービスの提供体制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 運営適正化委員会は、福祉サービスに関する苦情について解決の申出があったときは、サービス提供を行った事業者に当事者間での解決を求めなければならない。
- 2 福祉サービス第三者評価の結果は、「福祉サービス第三者評価結果の公表ガイドライン」に基づき、市町村から公表される。
- 3 介護サービス情報の公表制度では、事業所から報告された情報内容を独立行政法人福祉医療機構が、審査した後インターネットで公表することになっている。
- 4 法人内に設置される「第三者委員」の職務には、苦情及び苦情解決の報告に対する助言や意見交換は含まれていない。
- 5 苦情を収集するためには、意見箱、アンケート調査、苦情受付担当者の配置など、情報収集のチャンネルの多角化が必要である。

問題 125 人事管理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 目標管理制度で部下が目標を設定する際は、チームや組織の目標とは無関係に、部下の個人的な目標を設定するのが原則である。
- 2 ダイバーシティ・マネジメントにおいては、人材の多様性は組織に様々な価値や利益をもたらすと考えられている。
- 3 成果主義による人事評価とは、職員の潜在能力に着目して、処遇や昇進などの評価に差をつけることをいう。
- 4 人事評価におけるハロー効果とは、評価が標準・普通に集中することをいう。
- 5 職務給とは、組織内の職位と年齢に応じて、職員の給与に格差を設ける給与をいう。