

Q001

産業医

4択

次のうち、産業医について最も適切な説明はどれか。

- A. 上司が産業医の代わりに診断する。
- B. 産業医が本人の治療を直接すべて行う。
- C. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。
- D. 産業医の意見を人事評価に利用する。

答え・解説

正答: C. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。
解説: 産業医は治療医とは異なり、職場での就業可否や配慮を助言する役割があります。
要点: 産業医は医学的知見に基づき、就業上の措置について事業者意見に述べる。

Q002

保健師・看護職

4択

管理監督者が繁忙期が続く、疲労感の訴えが増えている場合、保健師・看護職の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。
- B. 本人の同意なしに詳細な健康情報を部署へ共有する。
- C. 上司が相談内容を自由に聞き出せる。
- D. 保健師は勤怠管理だけを担当する。

答え・解説

正答: A. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。
解説: 産業保健スタッフは、上司と医療専門職をつなぐ重要な資源です。
要点: 産業保健スタッフは健康相談、保健指導、職場との調整支援を行う。

Q003

人事労務部門

4択

人事労務部門を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。
- B. 人事には健康問題を一切共有してはならない。
- C. 上司だけで休職可否を正式決定する。
- D. 人事が診断と治療方針を決める。

答え・解説

正答: A. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。
解説: 管理監督者だけでは判断できない制度・処遇面は人事労務との連携が必要です。
要点: 人事労務部門は制度運用、休職復職手続き、配置・労働条件の調整を担う。

Q004

衛生委員会

4択

ラインケア担当者が押さえるべき衛生委員会のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. メンタルヘルスは委員会で扱わない。
- B. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。
- C. 衛生委員会は事故対策だけを扱う。
- D. 個人の診断名を議題にして共有する。

答え・解説

正答: B. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。
解説: 個人相談の詳細ではなく、職場改善や制度運用を組織的に扱う場です。
要点: 衛生委員会等は職場の健康保持増進について調査審議する場である。

Q005

EAP

4択

次のケースを想定する。復帰や業務調整を検討する必要が出てきた。このとき最も適切な対応はどれか。(事例8)

- A. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。
- B. EAPは懲戒調査のために利用する。
- C. EAP利用者を上司が一覧で把握する。
- D. EAPに任せれば上司の配慮は不要である。

答え・解説

正答: A. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。
解説: 外部資源は、社内だけでは相談しにくい場合の選択肢になります。
要点: EAPは従業員支援プログラムとして、外部相談やカウンセリング等を提供することがある。

Q006

主治医

4択

主治医は治療を担当し、病状や治療方針を判断する。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 主治医に人事評価の判断を依頼する。
- B. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。
- C. 主治医の意見だけで職場復帰を機械的に決める。
- D. 上司が主治医へ直接電話し詳細を聞く。

答え・解説

正答: B. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。

解説: 主治医の診断書は重要ですが、職場での具体的配慮は産業医や人事と調整します。

要点: 主治医は治療を担当し、病状や治療方針を判断する。

Q007

地域産業保健センター

4択

職場のメンタルヘルス対策で地域産業保健センターを進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 上司が医療専門職の役割を代替する。
- B. 外部資源を使うと社内責任がなくなる。
- C. 小規模事業場ではメンタルヘルス対策は不要である。
- D. 社内に産業保健スタッフが少ない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。

答え・解説

正答: D. 社内に産業保健スタッフが少ない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。

解説: 事業場規模に応じて外部資源を使うことは、体制整備に役立ちます。

要点: 小規模事業場では地域産業保健センターなど外部資源を活用できる場合がある。

Q008

医療機関

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、医療機関に関する正しい理解はどれか。

- A. 会社指定の医療機関だけを強制する。
- B. 受診した社員を評価上不利に扱う。
- C. 上司が薬の種類を指示する。
- D. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。

答え・解説

正答: D. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。

解説: 会社は治療そのものを行わず、受診しやすい支援と就業配慮を検討します。

要点: 医療機関は診断・治療を行う外部資源である。

Q009

労働基準監督署等

4択

次のうち、労働基準監督署等について最も適切な説明はどれか。

- A. 労務問題はメンタルヘルスと無関係とする。
- B. 行政機関への相談を妨げる。
- C. 法令より職場慣行を優先する。
- D. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内是正と必要な専門窓口への相談を検討する。

答え・解説

正答: D. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内是正と必要な専門窓口への相談を検討する。

解説: メンタルヘルス問題の背景に労務管理上の問題があることもあります。

要点: 法令違反や労働条件の問題では、行政機関が関係する場合がある。

Q010

社内相談窓口

4択

管理監督者が繁忙期が続き、疲労感の訴えが増えている場合、社内相談窓口の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 窓口担当者を毎回その場で決める。
- B. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。
- C. 相談すると直属上司に全内容が渡る仕組みにする。
- D. 利用方法を非公開にする。

答え・解説

正答: B. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。

解説: 窓口は存在するだけでなく、使いやすさと信頼性が重要です。

要点: 社内相談窓口は相談内容に応じて人事・産業保健・コンプライアンス等と連携する。

Q011

情報共有の同意

4択

情報共有の同意を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 共有目的、共有先、共有内容を本人に説明し、必要最小限にとどめる。
- B. 支援目的なら本人同意は常に不要である。
- C. 診断名を関係者全員に伝える。
- D. 本人に説明せず主治医から情報を得る。

答え・解説

正答: A. 共有目的、共有先、共有内容を本人に説明し、必要最小限にとどめる。

解説: 連携には情報共有が必要ですが、範囲を限定することが重要です。

要点: 健康情報の共有は本人同意と目的限定が基本である。

Q012

役割分担

4択

ラインケア担当者が押さえるべき役割分担のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 全てを直属上司が判断する。
- B. 本人だけに調整を任せる。
- C. 上司は業務上の観察と配慮、産業医は医学的意見、人事は制度運用を担う。
- D. 全てを外部カウンセラーへ丸投げする。

答え・解説

正答: C. 上司は業務上の観察と配慮、産業医は医学的意見、人事は制度運用を担う。

解説: 役割分担を誤ると、過剰介入や支援漏れが起こります。

要点: 社内外資源はそれぞれ役割が異なる。

Q013

連携時の記録

4択

次のケースを想定する。復帰や業務調整を検討する必要が出てきた。このとき最も適切な対応はどれか。（事例9）

- A. 私生活情報を詳細に残す。
- B. 口頭だけで済ませ記録しない。
- C. 誰と何を共有し、どの対応を行うかを必要最小限で記録する。
- D. 支援と関係ない噂を記録する。

答え・解説

正答: C. 誰と何を共有し、どの対応を行うかを必要最小限で記録する。

解説: 記録は継続支援と責任ある対応に必要です。

要点: 連携時は共有した情報、合意事項、次の対応を記録する。

Q014

外部カウンセラー

4択

外部カウンセラーは心理的支援を担うが、職場の就業判断は社内手続きと連携が必要。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. カウンセラーが配置転換を正式決定する。
- B. 本人の相談先として案内し、就業上の配慮は産業医・人事と調整する。
- C. カウンセラーに人事評価を依頼する。
- D. 上司がカウンセリング内容を詳しく聞く。

答え・解説

正答: B. 本人の相談先として案内し、就業上の配慮は産業医・人事と調整する。

解説: カウンセリングと就業措置は役割が異なるため、連携が重要です。

要点: 外部カウンセラーは心理的支援を担うが、職場の就業判断は社内手続きと連携が必要。

Q015

産業医

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、産業医に関する正しい理解はどれか。

- A. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。
- B. 産業医が本人の治療を直接すべて行う。
- C. 産業医の意見を人事評価に利用する。
- D. 上司が産業医の代わりに診断する。

答え・解説

正答: A. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。

解説: 産業医は治療医とは異なり、職場での就業可否や配慮を助言する役割があります。

要点: 産業医は医学的知見に基づき、就業上の措置について事業者意見に述べる。

Q016

保健師・看護職

4択

次のうち、保健師・看護職について最も適切な説明はどれか。

- A. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。
- B. 上司が相談内容を自由に聞き出せる。
- C. 保健師は勤怠管理だけを担当する。
- D. 本人の同意なしに詳細な健康情報を部署へ共有する。

答え・解説

正答: A. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。

解説: 産業保健スタッフは、上司と医療専門職をつなぐ重要な資源です。

要点: 産業保健スタッフは健康相談、保健指導、職場との調整支援を行う。

Q017

人事労務部門

4択

管理監督者が部署内でミスや欠勤が目立ち始めた場合、人事労務部門の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 人事には健康問題を一切共有してはならない。
- B. 人事が診断と治療方針を決める。
- C. 上司だけで休職可否を正式決定する。
- D. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。

答え・解説

正答: D. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。

解説: 管理監督者だけでは判断できない制度・処遇面は人事労務との連携が必要で

す。要点: 人事労務部門は制度運用、休職復職手続き、配置・労働条件の調整を担う。

Q018

衛生委員会

4択

衛生委員会を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. メンタルヘルスは委員会で扱わない。
- B. 衛生委員会は事故対策だけを扱う。
- C. 個人の診断名を議題にして共有する。
- D. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。

答え・解説

正答: D. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。

解説: 個人相談の詳細ではなく、職場改善や制度運用を組織的に扱う場です。

要点: 衛生委員会等は職場の健康保持増進について調査審議する場である。

Q019

EAP

4択

ラインケア担当者が押さえるべきEAPのポイントとして、正しいものはどれか。

- A. EAP利用者を上司が一覧で把握する。
- B. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。
- C. EAPに任せれば上司の配慮は不要である。
- D. EAPは懲戒調査のために利用する。

答え・解説

正答: B. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。

解説: 外部資源は、社内だけでは相談しにくい場合の選択肢になります。

要点: EAPは従業員支援プログラムとして、外部相談やカウンセリング等を提供することがある。

Q020

主治医

4択

次のケースを想定する。職場内の人間関係に関する相談があった。このとき最も適切な対応はどれか。（事例10）

- A. 上司が主治医へ直接電話し詳細を聞く。
- B. 主治医に人事評価の判断を依頼する。
- C. 主治医の意見だけで職場復帰を機械的に決める。
- D. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。

答え・解説

正答: D. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。

解説: 主治医の診断書は重要ですが、職場での具体的配慮は産業医や人事と調整します。

要点: 主治医は治療を担当し、病状や治療方針を判断する。

Q021

地域産業保健センター

4択

小規模事業場では地域産業保健センターなど外部資源を活用できる場合がある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 小規模事業場ではメンタルヘルス対策は不要である。
- B. 社内に産業保健スタッフが少ない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。
- C. 外部資源を使うと社内責任がなくなる。
- D. 上司が医療専門職の役割を代替する。

答え・解説

正答: B. 社内に産業保健スタッフが少ない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。

解説: 事業場規模に応じて外部資源を使うことは、体制整備に役立ちます。

要点: 小規模事業場では地域産業保健センターなど外部資源を活用できる場合がある。

Q022

医療機関

4択

職場のメンタルヘルス対策で医療機関を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 上司が薬の種類を指示する。
- B. 受診した社員を評価上不利に扱う。
- C. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。
- D. 会社指定の医療機関だけを強制する。

答え・解説

正答: C. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。

解説: 会社は治療そのものを行わず、受診しやすい支援と就業配慮を検討します。

要点: 医療機関は診断・治療を行う外部資源である。

Q023

労働基準監督署等

4択

II 種ラインケアコースの学習項目として、労働基準監督署等に関する正しい理解はどれか。

- A. 労務問題はメンタルヘルスと無関係とする。
- B. 法令より職場慣行を優先する。
- C. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内は正と必要な専門窓口への相談を検討する。
- D. 行政機関への相談を妨げる。

答え・解説

正答: C. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内は正と必要な専門窓口への相談を検討する。

解説: メンタルヘルス問題の背景に労務管理上の問題があることもあります。

要点: 法令違反や労働条件の問題では、行政機関が関係する場合がある。

Q024

社内相談窓口

4択

次のうち、社内相談窓口について最も適切な説明はどれか。

- A. 利用方法を非公開にする。
- B. 窓口担当者を毎回その場で決める。
- C. 相談すると直属上司に全内容が渡る仕組みにする。
- D. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。

答え・解説

正答: D. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。

解説: 窓口は存在するだけでなく、使いやすさと信頼性が重要です。

要点: 社内相談窓口は相談内容に応じて人事・産業保健・コンプライアンス等と連携する。

Q025

情報共有の同意

4択

管理監督者が部署内でミスや欠勤が目立ち始めた場合、情報共有の同意の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 本人に説明せず主治医から情報を得る。
- B. 共有目的、共有先、共有内容を本人に説明し、必要最小限にとどめる。
- C. 支援目的なら本人同意は常に不要である。
- D. 診断名を関係者全員に伝える。

答え・解説

正答: B. 共有目的、共有先、共有内容を本人に説明し、必要最小限にとどめる。

解説: 連携には情報共有が必要ですが、範囲を限定することが重要です。

要点: 健康情報の共有は本人同意と目的限定が基本である。

Q026

役割分担

4択

役割分担を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 上司は業務上の観察と配慮、産業医は医学的意見、人事は制度運用を担う。
- B. 全てを直属上司が判断する。
- C. 全てを外部カウンセラーへ丸投げする。
- D. 本人だけに調整を任せる。

答え・解説

正答: A. 上司は業務上の観察と配慮、産業医は医学的意見、人事は制度運用を担う。

解説: 役割分担を誤ると、過剰介入や支援漏れが起こります。

要点: 社内外資源はそれぞれ役割が異なる。

Q027

連携時の記録

4択

ラインケア担当者が押さえるべき連携時の記録のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 私生活情報を詳細に残す。
- B. 口頭だけで済ませ記録しない。
- C. 支援と関係ない噂を記録する。
- D. 誰と何を共有し、どの対応を行うかを必要最小限で記録する。

答え・解説

正答: D. 誰と何を共有し、どの対応を行うかを必要最小限で記録する。

解説: 記録は継続支援と責任ある対応に必要です。

要点: 連携時は共有した情報、合意事項、次の対応を記録する。

Q028

外部カウンセラー

4択

次のケースを想定する。職場内の人間関係に関する相談があった。このとき最も適切な対応はどれか。(事例11)

- A. カウンセラーに人事評価を依頼する。
- B. 本人の相談先として案内し、就業上の配慮は産業医・人事と調整する。
- C. 上司がカウンセリング内容を詳しく聞く。
- D. カウンセラーが配置転換を正式決定する。

答え・解説

正答: B. 本人の相談先として案内し、就業上の配慮は産業医・人事と調整する。

解説: カウンセリングと就業措置は役割が異なるため、連携が重要です。

要点: 外部カウンセラーは心理的支援を担うが、職場の就業判断は社内手続きと連携が必要。

Q029

産業医

4択

職場のメンタルヘルス対策で産業医を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 上司が産業医の代わりに診断する。
- B. 産業医が本人の治療を直接すべて行う。
- C. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。
- D. 産業医の意見を人事評価に利用する。

答え・解説

正答: C. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。

解説: 産業医は治療医とは異なり、職場での就業可否や配慮を助言する役割があります。

要点: 産業医は医学的知見に基づき、就業上の措置について事業者意見に述べる。

Q030

保健師・看護職

4択

II 種ラインケアコースの学習項目として、保健師・看護職に関する正しい理解はどれか。

- A. 上司が相談内容を自由に聞き出せる。
- B. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。
- C. 保健師は勤怠管理だけを担当する。
- D. 本人の同意なしに詳細な健康情報を部署へ共有する。

答え・解説

正答: B. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。

解説: 産業保健スタッフは、上司と医療専門職をつなぐ重要な資源です。

要点: 産業保健スタッフは健康相談、保健指導、職場との調整支援を行う。

Q031

人事労務部門

4択

次のうち、人事労務部門について最も適切な説明はどれか。

- A. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。
- B. 人事が診断と治療方針を決める。
- C. 人事には健康問題を一切共有してはならない。
- D. 上司だけで休職可否を正式決定する。

答え・解説

正答: A. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。

解説: 管理監督者だけでは判断できない制度・処遇面は人事労務との連携が必要で

す。

要点: 人事労務部門は制度運用、休職復職手続き、配置・労働条件の調整を担う。

Q032

衛生委員会

4択

管理監督者が部下から体調不良と業務負担の相談を受けた場合、衛生委員会の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 衛生委員会は事故対策だけを扱う。
- B. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。
- C. 個人の診断名を議題にして共有する。
- D. メンタルヘルスは委員会で扱わない。

答え・解説

正答: B. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。

解説: 個人相談の詳細ではなく、職場改善や制度運用を組織的に扱う場です。

要点: 衛生委員会等は職場の健康保持増進について調査審議する場である。

Q033

EAP

4択

EAPを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. EAP利用者を上司が一覧で把握する。
- B. EAPに任せれば上司の配慮は不要である。
- C. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。
- D. EAPは懲戒調査のために利用する。

答え・解説

正答: C. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。

解説: 外部資源は、社内だけでは相談しにくい場合の選択肢になります。

要点: EAPは従業員支援プログラムとして、外部相談やカウンセリング等を提供することがある。

Q034

主治医

4択

ラインケア担当者が押さえるべき主治医のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。
- B. 上司が主治医へ直接電話し詳細を聞く。
- C. 主治医に人事評価の判断を依頼する。
- D. 主治医の意見だけで職場復帰を機械的に決める。

答え・解説

正答: A. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。

解説: 主治医の診断書は重要ですが、職場での具体的配慮は産業医や人事と調整します。

要点: 主治医は治療を担当し、病状や治療方針を判断する。

Q035

地域産業保健センター

4択

次のケースを想定する。面談で本人が強い不安を訴えた。このとき最も適切な対応はどれか。(事例9)

- A. 上司が医療専門職の役割を代替する。
- B. 社内に産業保健スタッフが少ない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。
- C. 小規模事業場ではメンタルヘルス対策は不要である。
- D. 外部資源を使うと社内責任がなくなる。

答え・解説

正答: B. 社内に産業保健スタッフが少ない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。

解説: 事業場規模に応じて外部資源を使うことは、体制整備に役立ちます。

要点: 小規模事業場では地域産業保健センターなど外部資源を活用できる場合がある。

Q036

医療機関

4択

医療機関は診断・治療を行う外部資源である。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 受診した社員を評価上不利に扱う。
- B. 上司が薬の種類を指示する。
- C. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。
- D. 会社指定の医療機関だけを強制する。

答え・解説

正答: C. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。

解説: 会社は治療そのものを行わず、受診しやすい支援と就業配慮を検討します。
要点: 医療機関は診断・治療を行う外部資源である。

Q037

労働基準監督署等

4択

職場のメンタルヘルス対策で労働基準監督署等を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 法令より職場慣行を優先する。
- B. 労務問題はメンタルヘルスと無関係とする。
- C. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内是正と必要な専門窓口への相談を検討する。
- D. 行政機関への相談を妨げる。

答え・解説

正答: C. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内是正と必要な専門窓口への相談を検討する。

解説: メンタルヘルス問題の背景に労務管理上の問題があることもあります。
要点: 法令違反や労働条件の問題では、行政機関が関係する場合がある。

Q038

社内相談窓口

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、社内相談窓口に関する正しい理解はどれか。

- A. 相談すると直属上司に全内容が渡る仕組みにする。
- B. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。
- C. 利用方法を非公開にする。
- D. 窓口担当者を毎回その場で決める。

答え・解説

正答: B. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。

解説: 窓口は存在するだけでなく、使いやすさと信頼性が重要です。

要点: 社内相談窓口は相談内容に応じて人事・産業保健・コンプライアンス等と連携する。

Q039

情報共有の同意

4択

次のうち、情報共有の同意について最も適切な説明はどれか。

- A. 共有目的、共有先、共有内容を本人に説明し、必要最小限にとどめる。
- B. 本人に説明せず主治医から情報を得る。
- C. 診断名を関係者全員に伝える。
- D. 支援目的なら本人同意は常に不要である。

答え・解説

正答: A. 共有目的、共有先、共有内容を本人に説明し、必要最小限にとどめる。

解説: 連携には情報共有が必要ですが、範囲を限定することが重要です。

要点: 健康情報の共有は本人同意と目的限定が基本である。

Q040

役割分担

4択

管理監督者が部下から体調不良と業務負担の相談を受けた場合、役割分担の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 上司は業務上の観察と配慮、産業医は医学的意見、人事は制度運用を担う。
- B. 本人だけに調整を任せる。
- C. 全てを外部カウンセラーへ丸投げする。
- D. 全てを直属上司が判断する。

答え・解説

正答: A. 上司は業務上の観察と配慮、産業医は医学的意見、人事は制度運用を担う。

解説: 役割分担を誤ると、過剰介入や支援漏れが起こります。

要点: 社内外資源はそれぞれ役割が異なる。

Q041

連携時の記録

4択

連携時の記録を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 私生活情報を詳細に残す。
- B. 支援と関係ない噂を記録する。
- C. 口頭だけで済ませ記録しない。
- D. 誰と何を共有し、どの対応を行うかを必要最小限で記録する。

答え・解説

正答: D. 誰と何を共有し、どの対応を行うかを必要最小限で記録する。

解説: 記録は継続支援と責任ある対応に必要です。

要点: 連携時は共有した情報、合意事項、次の対応を記録する。

Q042

外部カウンセラー

4択

ラインケア担当者が押さえるべき外部カウンセラーのポイントとして、正しいものはどれか。

- A. カウンセラーが配置転換を正式決定する。
- B. 上司がカウンセリング内容を詳しく聞く。
- C. 本人の相談先として案内し、就業上の配慮は産業医・人事と調整する。
- D. カウンセラーに人事評価を依頼する。

答え・解説

正答: C. 本人の相談先として案内し、就業上の配慮は産業医・人事と調整する。

解説: カウンセリングと就業措置は役割が異なるため、連携が重要です。

要点: 外部カウンセラーは心理的支援を担うが、職場の就業判断は社内手続きと連携が必要。

Q043

産業医

4択

産業医は医学的知見に基づき、就業上の措置について事業者に意見を述べる。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 産業医の意見を人事評価に利用する。
- B. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。
- C. 上司が産業医の代わりに診断する。
- D. 産業医が本人の治療を直接すべて行う。

答え・解説

正答: B. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。

解説: 産業医は治療医とは異なり、職場での就業可否や配慮を助言する役割があります。

要点: 産業医は医学的知見に基づき、就業上の措置について事業者に意見を述べる。

Q044

保健師・看護職

4択

職場のメンタルヘルス対策で保健師・看護職を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 上司が相談内容を自由に聞き出せる。
- B. 本人の同意なしに詳細な健康情報を部署へ共有する。
- C. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。
- D. 保健師は勤怠管理だけを担当する。

答え・解説

正答: C. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。

解説: 産業保健スタッフは、上司と医療専門職をつなぐ重要な資源です。

要点: 産業保健スタッフは健康相談、保健指導、職場との調整支援を行う。

Q045

人事労務部門

4択

II 種ラインケアコースの学習項目として、人事労務部門に関する正しい理解はどれか。

- A. 上司だけで休職可否を正式決定する。
- B. 人事には健康問題を一切共有してはならない。
- C. 人事が診断と治療方針を決める。
- D. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。

答え・解説

正答: D. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。

解説: 管理監督者だけでは判断できない制度・処遇面は人事労務との連携が必要で

要点: 人事労務部門は制度運用、休職復職手続き、配置・労働条件の調整を担う。

Q046

衛生委員会

4択

次のうち、衛生委員会について最も適切な説明はどれか。

- A. 個人の診断名を議題にして共有する。
- B. メンタルヘルスは委員会で扱わない。
- C. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。
- D. 衛生委員会は事故対策だけを扱う。

答え・解説

正答: C. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。

解説: 個人相談の詳細ではなく、職場改善や制度運用を組織的に扱う場です。

要点: 衛生委員会等は職場の健康保持増進について調査審議する場である。

Q047

EAP

4択

管理監督者が部下の様子が普段と違うことに気づいた場合、EAPの観点から最も適切な対応はどれか。

- A. EAP利用者を上司が一覧で把握する。
- B. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。
- C. EAPは懲戒調査のために利用する。
- D. EAPに任せれば上司の配慮は不要である。

答え・解説

正答: B. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。

解説: 外部資源は、社内だけでは相談しにくい場合の選択肢になります。

要点: EAPは従業員支援プログラムとして、外部相談やカウンセリング等を提供することがある。

Q048

主治医

4択

主治医を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 主治医の意見だけで職場復帰を機械的に決める。
- B. 上司が主治医へ直接電話し詳細を聞く。
- C. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。
- D. 主治医に人事評価の判断を依頼する。

答え・解説

正答: C. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。

解説: 主治医の診断書は重要ですが、職場での具体的な配慮は産業医や人事と調整します。

要点: 主治医は治療を担当し、病状や治療方針を判断する。

Q049

地域産業保健センター

4択

ラインケア担当者が押さえるべき地域産業保健センターのポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 外部資源を使うと社内責任がなくなる。
- B. 小規模事業場ではメンタルヘルス対策は不要である。
- C. 社内に産業保健スタッフがいない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。
- D. 上司が医療専門職の役割を代替する。

答え・解説

正答: C. 社内に産業保健スタッフがいない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。

解説: 事業場規模に応じて外部資源を使うことは、体制整備に役立ちます。

要点: 小規模事業場では地域産業保健センターなど外部資源を活用できる場合がある。

Q050

医療機関

4択

次のケースを想定する。繁忙期が続き、疲労感の訴えが増えている。このとき最も適切な対応はどれか。(事例9)

- A. 会社指定の医療機関だけを強制する。
- B. 受診した社員を評価上不利に扱う。
- C. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。
- D. 上司が薬の種類を指示する。

答え・解説

正答: C. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。

解説: 会社は治療そのものを行わず、受診しやすい支援と就業配慮を検討します。

要点: 医療機関は診断・治療を行う外部資源である。

Q051

労働基準監督署等

4択

法令違反や労働条件の問題では、行政機関が関係する場合がある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 法令より職場慣行を優先する。
- B. 労務問題はメンタルヘルスと無関係とする。
- C. 行政機関への相談を妨げる。
- D. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内是正と必要な専門窓口への相談を検討する。

答え・解説

正答: D. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内是正と必要な専門窓口への相談を検討する。

解説: メンタルヘルス問題の背景に労務管理上の問題があることもあります。

要点: 法令違反や労働条件の問題では、行政機関が関係する場合がある。

Q052

社内相談窓口

4択

職場のメンタルヘルス対策で社内相談窓口を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。
- B. 相談すると直属上司に全内容が渡る仕組みにする。
- C. 利用方法を非公開にする。
- D. 窓口担当者を毎回その場で決める。

答え・解説

正答: A. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。

解説: 窓口は存在するだけでなく、使いやすさと信頼性が重要です。

要点: 社内相談窓口は相談内容に応じて人事・産業保健・コンプライアンス等と連携する。

Q053

情報共有の同意

4択

II 種ラインケアコースの学習項目として、情報共有の同意に関する正しい理解はどれか。

- A. 本人に説明せず主治医から情報を得る。
- B. 診断名を関係者全員に伝える。
- C. 共有目的、共有先、共有内容を本人に説明し、必要最小限にとどめる。
- D. 支援目的なら本人同意は常に不要である。

答え・解説

正答: C. 共有目的、共有先、共有内容を本人に説明し、必要最小限にとどめる。

解説: 連携には情報共有が必要ですが、範囲を限定することが重要です。

要点: 健康情報の共有は本人同意と目的限定が基本である。

Q054

役割分担

4択

次のうち、役割分担について最も適切な説明はどれか。

- A. 全てを直属上司が判断する。
- B. 本人だけに調整を任せる。
- C. 上司は業務上の観察と配慮、産業医は医学的意見、人事は制度運用を担う。
- D. 全てを外務カウンセラーへ丸投げする。

答え・解説

正答: C. 上司は業務上の観察と配慮、産業医は医学的意見、人事は制度運用を担う。

解説: 役割分担を誤ると、過剰介入や支援漏れが起こります。

要点: 社内外資源はそれぞれ役割が異なる。

Q055

連携時の記録

4択

管理監督者が部下の様子が普段と違うことに気づいた場合、連携時の記録の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 支援と関係ない噂を記録する。
- B. 口頭だけで済ませ記録しない。
- C. 誰と何を共有し、どの対応を行うかを必要最小限で記録する。
- D. 私生活情報を詳細に残す。

答え・解説

正答: C. 誰と何を共有し、どの対応を行うかを必要最小限で記録する。

解説: 記録は継続支援と責任ある対応に必要です。

要点: 連携時は共有した情報、合意事項、次の対応を記録する。

Q056

外部カウンセラー

4択

外部カウンセラーを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 上司がカウンセリング内容を詳しく聞く。
- B. カウンセラーが配置転換を正式決定する。
- C. カウンセラーに人事評価を依頼する。
- D. 本人の相談先として案内し、就業上の配慮は産業医・人事と調整する。

答え・解説

正答: D. 本人の相談先として案内し、就業上の配慮は産業医・人事と調整する。

解説: カウンセリングと就業措置は役割が異なるため、連携が重要です。

要点: 外部カウンセラーは心理的支援を担うが、職場の就業判断は社内手続きと連携が必要。

Q057

産業医

4択

次のケースを想定する。部署内でミスや欠勤が目立ち始めた。このとき最も適切な対応はどれか。(事例8)

- A. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。
- B. 産業医が本人の治療を直接すべて行う。
- C. 上司が産業医の代わりに診断する。
- D. 産業医の意見を人事評価に利用する。

答え・解説

正答: A. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。

解説: 産業医は治療医とは異なり、職場での就業可否や配慮を助言する役割があります。

要点: 産業医は医学的知見に基づき、就業上の措置について事業者意見に述べる。

Q058

保健師・看護職

4択

産業保健スタッフは健康相談、保健指導、職場との調整支援を行う。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 上司が相談内容を自由に聞き出せる。
- B. 保健師は動急管理だけを担当する。
- C. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。
- D. 本人の同意なしに詳細な健康情報を部署へ共有する。

答え・解説

正答: C. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。

解説: 産業保健スタッフは、上司と医療専門職をつなぐ重要な資源です。

要点: 産業保健スタッフは健康相談、保健指導、職場との調整支援を行う。

Q059

人事労務部門

4択

職場のメンタルヘルス対策で人事労務部門を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 人事が診断と治療方針を決める。
- B. 上司だけで休職可否を正式決定する。
- C. 人事には健康問題を一切共有してはならない。
- D. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。

答え・解説

正答: D. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。

解説: 管理監督者だけでは判断できない制度・処遇面は人事労務との連携が必要で

要点: 人事労務部門は制度運用、休職復職手続き、配置・労働条件の調整を担う。

Q060

衛生委員会

4択

II 種ラインケアコースの学習項目として、衛生委員会に関する正しい理解はどれか。

- A. メンタルヘルスは委員会で扱わない。
- B. 衛生委員会は事故対策だけを扱う。
- C. 個人の診断名を議題にして共有する。
- D. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。

答え・解説

正答: D. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。

解説: 個人相談の詳細ではなく、職場改善や制度運用を組織的に扱う場です。

要点: 衛生委員会等は職場の健康保持増進について調査審議する場である。

Q061

EAP

4択

次のうち、EAPについて最も適切な説明はどれか。

- A. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。
- B. EAP利用者を上司が一覧で把握する。
- C. EAPは懲戒調査のために利用する。
- D. EAPに任せれば上司の配慮は不要である。

答え・解説

正答: A. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。

解説: 外部資源は、社内だけでは相談しにくい場合の選択肢になります。

要点: EAPは従業員支援プログラムとして、外部相談やカウンセリング等を提供することがある。

Q062

主治医

4択

管理監督者がストレスチェック後に職場改善を検討している場合、主治医の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 上司が主治医へ直接電話し詳細を聞く。
- B. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。
- C. 主治医に人事評価の判断を依頼する。
- D. 主治医の意見だけで職場復帰を機械的に決める。

答え・解説

正答: B. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。

解説: 主治医の診断書は重要ですが、職場での具体的な配慮は産業医や人事と調整します。

要点: 主治医は治療を担当し、病状や治療方針を判断する。

Q063

地域産業保健センター

4択

地域産業保健センターを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 小規模事業場ではメンタルヘルス対策は不要である。
- B. 社内に産業保健スタッフが少ない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。
- C. 上司が医療専門職の役割を代替する。
- D. 外部資源を使うと社内責任がなくなる。

答え・解説

正答: B. 社内に産業保健スタッフが少ない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。

解説: 事業場規模に応じて外部資源を使うことは、体制整備に役立ちます。

要点: 小規模事業場では地域産業保健センターなど外部資源を活用できる場合がある。

Q064

医療機関

4択

ラインケア担当者が押さえるべき医療機関のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 受診した社員を評価上不利に扱う。
- B. 会社指定の医療機関だけを強制する。
- C. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。
- D. 上司が薬の種類を指示する。

答え・解説

正答: C. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。

解説: 会社は治療そのものを行わず、受診しやすい支援と就業配慮を検討します。

要点: 医療機関は診断・治療を行う外部資源である。

Q065

労働基準監督署等

4択

次のケースを想定する。部署内でミスや欠勤が目立ち始めた。このとき最も適切な対応はどれか。（事例9）

- A. 法令より職場慣行を優先する。
- B. 行政機関への相談を妨げる。
- C. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内は正と必要な専門窓口への相談を検討する。
- D. 労務問題はメンタルヘルスと無関係とする。

答え・解説

正答: C. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内は正と必要な専門窓口への相談を検討する。

解説: メンタルヘルス問題の背景に労務管理上の問題があることもあります。

要点: 法令違反や労働条件の問題では、行政機関が関係する場合がある。

Q066

社内相談窓口

4択

社内相談窓口は相談内容に応じて人事・産業保健・コンプライアンス等と連携する。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。
- B. 利用方法を非公開にする。
- C. 窓口担当者を毎回その場で決める。
- D. 相談すると直属上司に全内容が渡る仕組みにする。

答え・解説

正答: A. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。

解説: 窓口は存在するだけでなく、使いやすさと信頼性が重要です。

要点: 社内相談窓口は相談内容に応じて人事・産業保健・コンプライアンス等と連携する。

Q067

情報共有の同意

4択

職場のメンタルヘルス対策で情報共有の同意を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 支援目的なら本人同意は常に不要である。
- B. 本人に説明せず主治医から情報を得る。
- C. 診断名を関係者全員に伝える。
- D. 共有目的、共有先、共有内容を本人に説明し、必要最小限にとどめる。

答え・解説

正答: D. 共有目的、共有先、共有内容を本人に説明し、必要最小限にとどめる。

解説: 連携には情報共有が必要ですが、範囲を限定することが重要です。

要点: 健康情報の共有は本人同意と目的限定が基本である。

Q068

役割分担

4択

II 種ラインケアコースの学習項目として、役割分担に関する正しい理解はどれか。

- A. 上司は業務上の観察と配慮、産業医は医学的意見、人事は制度運用を担う。
- B. 全てを直属上司が判断する。
- C. 本人だけに調整を任せる。
- D. 全てを外部カウンセラーへ丸投げする。

答え・解説

正答: A. 上司は業務上の観察と配慮、産業医は医学的意見、人事は制度運用を担う。

解説: 役割分担を誤ると、過剰介入や支援漏れが起こります。

要点: 社内外資源はそれぞれ役割が異なる。

Q069

連携時の記録

4択

次のうち、連携時の記録について最も適切な説明はどれか。

- A. 私生活情報を詳細に残す。
- B. 誰と何を共有し、どの対応を行うかを必要最小限で記録する。
- C. 口頭だけで済ませ記録しない。
- D. 支援と関係ない噂を記録する。

答え・解説

正答: B. 誰と何を共有し、どの対応を行うかを必要最小限で記録する。

解説: 記録は継続支援と責任ある対応に必要です。

要点: 連携時は共有した情報、合意事項、次の対応を記録する。

Q070

外部カウンセラー

4択

管理監督者がストレスチェック後に職場改善を検討している場合、外部カウンセラーの観点から最も適切な対応はどれか。

- A. カウンセラーが配置転換を正式決定する。
- B. 上司がカウンセリング内容を詳しく聞く。
- C. 本人の相談先として案内し、就業上の配慮は産業医・人事と調整する。
- D. カウンセラーに人事評価を依頼する。

答え・解説

正答: C. 本人の相談先として案内し、就業上の配慮は産業医・人事と調整する。

解説: カウンセリングと就業措置は役割が異なるため、連携が重要です。

要点: 外部カウンセラーは心理的支援を担うが、職場の就業判断は社内手続きと連携が必要。

Q071

産業医

4択

ラインケア担当者が押さえるべき産業医のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。
- B. 上司が産業医の代わりに診断する。
- C. 産業医が本人の治療を直接すべて行う。
- D. 産業医の意見を人事評価に利用する。

答え・解説

正答: A. 上司は業務上の事実を整理し、産業医の意見を就業配慮に活用する。
解説: 産業医は治療医とは異なり、職場での就業可否や配慮を助言する役割があります。
要点: 産業医は医学的知見に基づき、就業上の措置について事業者意見に述べる。

Q072

保健師・看護職

4択

次のケースを想定する。部下から体調不良と業務負担の相談を受けた。このとき最も適切な対応はどれか。（事例6）

- A. 上司が相談内容を自由に聞き出せる。
- B. 保健師は勤怠管理だけを担当する。
- C. 本人の同意なしに詳細な健康情報を部署へ共有する。
- D. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。

答え・解説

正答: D. 本人の相談先として案内し、必要に応じて業務配慮の検討につなげる。
解説: 産業保健スタッフは、上司と医療専門職をつなぐ重要な資源です。
要点: 産業保健スタッフは健康相談、保健指導、職場との調整支援を行う。

Q073

人事労務部門

4択

人事労務部門は制度運用、休職復職手続き、配置・労働条件の調整を担う。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。
- B. 人事が診断と治療方針を決める。
- C. 上司だけで休職可否を正式決定する。
- D. 人事には健康問題を一切共有してはならない。

答え・解説

正答: A. 就業規則や休職制度、配置調整が必要な場合は人事労務部門と連携する。
解説: 管理監督者だけでは判断できない制度・処遇面は人事労務との連携が必要です。
要点: 人事労務部門は制度運用、休職復職手続き、配置・労働条件の調整を担う。

Q074

衛生委員会

4択

職場のメンタルヘルス対策で衛生委員会を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 個人の診断名を議題にして共有する。
- B. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。
- C. 衛生委員会は事故対策だけを扱う。
- D. メンタルヘルスは委員会で扱わない。

答え・解説

正答: B. 職場環境改善やメンタルヘルス対策の方針を、衛生委員会等で検討する。
解説: 個人相談の詳細ではなく、職場改善や制度運用を組織的に扱う場です。
要点: 衛生委員会等は職場の健康保持増進について調査審議する場である。

Q075

EAP

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、EAPに関する正しい理解はどれか。

- A. EAPに任せれば上司の配慮は不要である。
- B. EAP利用者を上司が一覧で把握する。
- C. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。
- D. EAPは懲戒調査のために利用する。

答え・解説

正答: C. 社内相談に抵抗がある社員にも選択肢として外部相談窓口を案内する。
解説: 外部資源は、社内だけでは相談しにくい場合の選択肢になります。
要点: EAPは従業員支援プログラムとして、外部相談やカウンセリング等を提供することがある。

Q076

主治医

4択

次のうち、主治医について最も適切な説明はどれか。

- A. 主治医の意見だけで職場復帰を機械的に決める。
- B. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。
- C. 上司が主治医へ直接電話し詳細を聞く。
- D. 主治医に人事評価の判断を依頼する。

答え・解説

正答: B. 職場は本人同意のもと、診断書や必要な範囲の情報を参考に就業配慮を検討する。

解説: 主治医の診断書は重要ですが、職場での具体的配慮は産業医や人事と調整します。

要点: 主治医は治療を担当し、病状や治療方針を判断する。

Q077

地域産業保健センター

4択

管理監督者が復帰や業務調整を検討する必要が出てきた場合、地域産業保健センターの観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 外部資源を使うと社内責任がなくなる。
- B. 社内に産業保健スタッフがいない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。
- C. 小規模事業場ではメンタルヘルス対策は不要である。
- D. 上司が医療専門職の役割を代替する。

答え・解説

正答: B. 社内に産業保健スタッフがいない場合、地域の産業保健資源の活用を検討する。

解説: 事業場規模に応じて外部資源を使うことは、体制整備に役立ちます。

要点: 小規模事業場では地域産業保健センターなど外部資源を活用できる場合がある。

Q078

医療機関

4択

医療機関を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 会社指定の医療機関だけを強制する。
- B. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。
- C. 受診した社員を評価上不利に扱う。
- D. 上司が薬の種類を指示する。

答え・解説

正答: B. 受診が必要と思われる場合は、本人の意思を尊重しながら医療機関への相談を促す。

解説: 会社は治療そのものを行わず、受診しやすい支援と就業配慮を検討します。

要点: 医療機関は診断・治療を行う外部資源である。

Q079

労働基準監督署等

4択

ラインケア担当者が押さえるべき労働基準監督署等のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 行政機関への相談を妨げる。
- B. 法令より職場慣行を優先する。
- C. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内は正と必要な専門窓口への相談を検討する。
- D. 労務問題はメンタルヘルスと無関係とする。

答え・解説

正答: C. 長時間労働や労働条件の問題がある場合、社内は正と必要な専門窓口への相談を検討する。

解説: メンタルヘルス問題の背景に労務管理上の問題があることもあります。

要点: 法令違反や労働条件の問題では、行政機関が関係する場合がある。

Q080

社内相談窓口

4択

次のケースを想定する。部下から体調不良と業務負担の相談を受けた。このとき最も適切な対応はどれか。（事例7）

- A. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。
- B. 相談すると直属上司に全内容が渡る仕組みにする。
- C. 窓口担当者を毎回その場で決める。
- D. 利用方法を非公開にする。

答え・解説

正答: A. 窓口の役割、守秘の範囲、利用方法を明確に周知する。

解説: 窓口は存在するだけでなく、使いやすさと信頼性が重要です。

要点: 社内相談窓口は相談内容に応じて人事・産業保健・コンプライアンス等と連携する。