

Q001

職場復帰支援の目的

4択

次のうち、職場復帰支援の目的について最も適切な説明はどれか。

- A. 本人の回復状況、業務負荷、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。
- B. 本人が希望すれば即日通常勤務に戻る。
- C. 復帰後は本人に任せてフォローしない。
- D. 休職前と同じ負荷に戻すことを最優先する。

答え・解説

正答: A. 本人の回復状況、業務負荷、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。

解説: 復職は単に出社を再開することではなく、継続就業できる状態を整えることが重要です。

要点: 職場復帰支援は、円滑な復帰と再発防止、職場適応を目的とする。

Q002

第1ステップ：休業開始・休業中のケア

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、第1ステップ：休業開始・休業中のケアの観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 休業者には会社から一切連絡しないと決める。
- B. 休業理由を同僚全員に詳しく説明する。
- C. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。
- D. 休業中も毎日業務報告を求める。

答え・解説

正答: C. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。

解説: 休業中の過度な業務連絡は療養を妨げるため、連絡目的と頻度を整理します。

要点: 休業開始時には制度説明、連絡方法、安心して療養できる環境づくりが重要。

Q003

第2ステップ：主治医の復帰可能判断

4択

第2ステップ：主治医の復帰可能判断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. 上司が主治医の判断を不要とする。
- B. 同僚の感覚で復帰可能性を決める。
- C. 診断書があれば無条件で復帰決定とする。
- D. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。

答え・解説

正答: D. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。

解説: 主治医の判断は治療上の視点であり、職場での最終的な就業判断とは区別します。

要点: 復帰検討では、主治医の診断書や意見が重要な資料となる。

Q004

第3ステップ：復帰可否判断とプラン作成

4択

ラインケア担当者が押さえるべき第3ステップ：復帰可否判断とプラン作成のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 上司だけで医学的判断を行う。
- B. 本人の希望だけでプランを作る。
- C. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。
- D. 復帰後の業務内容を決めずに出社させる。

答え・解説

正答: C. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。

解説: 復帰支援プランには、勤務時間、業務内容、配慮事項、フォロー方法などを含めます。

要点: 職場復帰の可否判断では、業務遂行能力、通勤、勤務時間、職場環境を検討する。

Q005

第4ステップ：最終的な職場復帰決定

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10）

- A. 本人の希望日を必ず復帰日とする。
- B. 人事評価の都合だけで復帰を決める。
- C. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。
- D. 主治医が会社の復帰日を最終決定する。

答え・解説

正答: C. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。

解説: 復帰の最終判断は、医学的意見と職場側の安全配慮を統合して行います。

要点: 最終的な復帰決定は、事業者が就業上の判断として行う。

Q006

第5ステップ：復帰後フォロー

4択

復帰後は再発防止と職場適応のため、定期的なフォローが必要。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 問題が出るまで面談しない。
- B. 復帰後すぐに残業を再開する。
- C. 勤務状況、疲労、業務負荷、人間関係を確認し、必要に応じてプランを見直す。
- D. 復帰したら支援は終了する。

答え・解説

正答: C. 勤務状況、疲労、業務負荷、人間関係を確認し、必要に応じてプランを見直す。

解説: 復帰直後は状態が変化しやすいため、継続的な確認が重要です。
要点: 復帰後は再発防止と職場適応のため、定期的なフォローが必要。

Q007

段階的復帰

4択

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

- A. 期限を決めず軽減を続ける。
- B. 本人の状態と業務必要性を踏まえ、期間と内容を決めて段階的に負荷を戻す。
- C. 初日から休職前以上の負荷にする。
- D. 配慮内容を本人以外に詳細説明する。

答え・解説

正答: B. 本人の状態と業務必要性を踏まえ、期間と内容を決めて段階的に負荷を戻す。

解説: 段階的復帰は再発予防と職場適応のための方法です。
要点: 復帰直後は短時間勤務や業務軽減など段階的配慮を行うことがある。

Q008

試し出勤

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、試し出勤に関する正しい理解はどれか。

- A. 正式復帰前の慣らしとして行う場合、就業規則や社内制度に沿って実施する。
- B. 通常業務と同じ責任を負わせる。
- C. 制度がなくても無給で自由に働かせる。
- D. 安全配慮や事故時対応を決めない。

答え・解説

正答: A. 正式復帰前の慣らしとして行う場合、就業規則や社内制度に沿って実施する。

解説: 試し出勤は制度設計が曖昧だとトラブルになり得ます。
要点: 試し出勤制度を設ける場合は、目的、扱い、労務管理上の位置づけを明確にする。

Q009

復帰支援プランの内容

4択

次のうち、復帰支援プランの内容について最も適切な説明はどれか。

- A. 配慮事項を口頭だけで曖昧にする。
- B. 復帰後の担当業務を当日決める。
- C. 誰が何を確認し、いつ見直すかを明確にしたプランを作る。
- D. 見直し時期を設定しない。

答え・解説

正答: C. 誰が何を確認し、いつ見直すかを明確にしたプランを作る。

解説: 具体的なプランがあると、本人・上司・人事の認識をそろえやすくなります。
要点: 復帰支援プランには、勤務時間、業務内容、配慮事項、連絡体制、見直し時期を含める。

Q010

再発防止

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、再発防止の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 原因分析を避ける。
- B. 休職前と同じ環境へ無条件に戻す。
- C. 休職前の業務負荷、人間関係、役割、支援不足を確認し改善する。
- D. 本人の体調管理だけに任せる。

答え・解説

正答: C. 休職前の業務負荷、人間関係、役割、支援不足を確認し改善する。

解説: 同じ職場要因が残ると再発リスクが高まる場合があります。
要点: 再発防止には、本人要因だけでなく職場要因の見直しも必要。

Q011

復職判定での業務遂行能力

4択

復職判定での業務遂行能力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. 診断名だけで復職可否を決める。
- B. 本人が出社したいと言えば十分である。
- C. 実際の職務に必要な能力と回復状況を照らして判断する。
- D. 通勤や勤務継続可能性を確認しない。

答え・解説

正答: C. 実際の職務に必要な能力と回復状況を照らして判断する。

解説: 単に症状が軽くなっただけでなく、職場で安全に働けるかが重要です。

要点: 復職判定では、通勤、勤務時間、集中力、対人対応など業務遂行能力を確認する。

Q012

職場の受け入れ準備

4択

ラインケア担当者が押さえるべき職場の受け入れ準備のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 同僚に病状を詳しく説明して準備させる。
- B. 業務内容、座席、連絡方法、フォロー面談の予定を事前に確認する。
- C. 上司だけに対応を任せる。
- D. 復帰当日にすべて決める。

答え・解説

正答: B. 業務内容、座席、連絡方法、フォロー面談の予定を事前に確認する。

解説: 受け入れ準備不足は本人と職場双方の負担を増やします。

要点: 復帰前に上司、人事、産業保健スタッフで受け入れ体制を整える。

Q013

周囲への説明

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11）

- A. 休職理由を詳しく共有する。
- B. 同僚には業務分担や勤務上の変更など必要最小限を伝える。
- C. 診断名を説明して理解を求める。
- D. 本人の同意なく病状を話す。

答え・解説

正答: B. 同僚には業務分担や勤務上の変更など必要最小限を伝える。

解説: 診断名や治療内容まで共有する必要は通常ありません。

要点: 復帰者の健康情報は守秘し、周囲には業務上必要な範囲だけ共有する。

Q014

復帰後の残業

4択

復帰直後の残業は負荷が高いため慎重に扱う。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 人手不足なら初週から残業を求める。
- B. 本人が断らない限り残業させる。
- C. 一定期間は残業制限や業務量調整を検討し、状態を見ながら見直す。
- D. 残業できるかを同僚に判断させる。

答え・解説

正答: C. 一定期間は残業制限や業務量調整を検討し、状態を見ながら見直す。

解説: 復帰直後から負荷を急に戻すと再発リスクが高まる場合があります。

要点: 復帰直後の残業は負荷が高いため慎重に扱う。

Q015

再休業の兆候

4択

職場のメンタルヘルス対策で再休業の兆候を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 復帰支援プランを見直し、産業保健スタッフや人事と連携する。
- B. 再発と決めつけて直ちに退職勧奨する。
- C. 同僚に監視させる。
- D. 本人が休むまで様子を見る。

答え・解説

正答: A. 復帰支援プランを見直し、産業保健スタッフや人事と連携する。

解説: 小さな悪化兆候を早めに扱うことで再休業を防ぎやすくなります。

要点: 復帰後に遅刻、欠勤、疲労感、ミス増加が出た場合は早めに確認する。

Q016

主治医と産業医の役割

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、主治医と産業医の役割に関する正しい理解はどれか。

- A. 産業医が治療薬を指示する。
- B. 主治医が職場配慮を全て決定する。
- C. 上司が両者の役割を代替する。
- D. 両者の意見を踏まえ、会社は就業上の措置を判断する。

答え・解説

正答: D. 両者の意見を踏まえ、会社は就業上の措置を判断する。

解説: 治療上の回復と職場での就業可能性は、関連しますが同一ではありません。

要点: 主治医は治療、産業医は職場での就業配慮に関する意見を担う。

Q017

復職支援と評価

4択

次のうち、復職支援と評価について最も適切な説明はどれか。

- A. 復職支援の面談を査定面談として行う。
- B. 配慮を受けたことを評価資料に詳細記載する。
- C. 必要な配慮を行いつつ、評価情報と健康情報の取り扱いを分ける。
- D. 休職歴を一律に低評価とする。

答え・解説

正答: C. 必要な配慮を行いつつ、評価情報と健康情報の取り扱いを分ける。

解説: 健康情報を評価に不用意に使うと、相談しにくい職場になります。

要点: 復職支援は健康確保と就業継続のためであり、人事評価とは切り分けて慎重に扱う。

Q018

職場復帰支援の目的

4択

職場復帰支援の目的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. 復帰後は本人に任せてフォローしない。
- B. 休職前と同じ負荷に戻すことを最優先する。
- C. 本人の回復状況、業務負荷、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。
- D. 本人が希望すれば即日通常勤務に戻す。

答え・解説

正答: C. 本人の回復状況、業務負荷、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。

解説: 復帰は単に出社を再開することではなく、継続就業できる状態を整えることが重要です。

要点: 職場復帰支援は、円滑な復帰と再発防止、職場適応を目的とする。

Q019

第1ステップ：休業開始・休業中のケア

4択

ラインケア担当者が押さえるべき第1ステップ：休業開始・休業中のケアのポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 休業中も毎日業務報告を求める。
- B. 休業理由を同僚全員に詳しく説明する。
- C. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。
- D. 休業者には会社から一切連絡しないと決める。

答え・解説

正答: C. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。

解説: 休業中の過度な業務連絡は療養を妨げるため、連絡目的と頻度を整理します。

要点: 休業開始時には制度説明、連絡方法、安心して療養できる環境づくりが重要。

Q020

第2ステップ：主治医の復帰可能判断

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10）

- A. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。
- B. 上司が主治医の判断を不要とする。
- C. 同僚の感覚で復帰可能性を決める。
- D. 診断書があれば無条件で復帰決定とする。

答え・解説

正答: A. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。

解説: 主治医の判断は治療上の視点であり、職場での最終的な就業判断とは区別します。

要点: 復帰検討では、主治医の診断書や意見が重要な資料となる。

Q021

第3ステップ：復帰可否判断とプラン作成

4択

職場復帰の可否判断では、業務遂行能力、通勤、勤務時間、職場環境を検討する。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 復帰後の業務内容を決めずに出社させる。
- B. 上司だけで医学的判断を行う。
- C. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。
- D. 本人の希望だけでプランを作る。

答え・解説

正答: C. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。

解説: 復帰支援プランには、勤務時間、業務内容、配慮事項、フォロー方法などを含めます。

要点: 職場復帰の可否判断では、業務遂行能力、通勤、勤務時間、職場環境を検討する。

Q022

第4ステップ：最終的な職場復帰決定

4択

職場のメンタルヘルス対策で第4ステップ：最終的な職場復帰決定を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 本人の希望日を必ず復帰日とする。
- B. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。
- C. 主治医が会社の復帰日を最終決定する。
- D. 人事評価の都合だけで復帰を決める。

答え・解説

正答: B. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。

解説: 復帰の最終判断は、医学的意見と職場側の安全配慮を統合して行います。

要点: 最終的な復帰決定は、事業者が就業上の判断として行う。

Q023

第5ステップ：復帰後フォロー

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、第5ステップ：復帰後フォローに関する正しい理解はどれか。

- A. 復帰したら支援は終了する。
- B. 問題が出るまで面談しない。
- C. 勤務状況、疲労、業務負荷、人間関係を確認し、必要に応じてプランを見直す。
- D. 復帰後すぐに残業を再開する。

答え・解説

正答: C. 勤務状況、疲労、業務負荷、人間関係を確認し、必要に応じてプランを見直す。

解説: 復帰直後は状態が変化しやすいため、継続的な確認が重要です。

要点: 復帰後は再発防止と職場適応のため、定期的なフォローが必要。

Q024

段階的復帰

4択

次のうち、段階的復帰について最も適切な説明はどれか。

- A. 初日から休職前以上の負荷にする。
- B. 本人の状態と業務必要性を踏まえ、期間と内容を決めて段階的に負荷を戻す。
- C. 配慮内容を本人以外に詳細説明する。
- D. 期限を決めず軽減を続ける。

答え・解説

正答: B. 本人の状態と業務必要性を踏まえ、期間と内容を決めて段階的に負荷を戻す。

解説: 段階的復帰は再発予防と職場適応のための方法です。

要点: 復帰直後は短時間勤務や業務軽減など段階的配慮を行うことがある。

Q025

試し出勤

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、試し出勤の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 制度がなくても無給で自由に働かせる。
- B. 安全配慮や事故時対応を決めない。
- C. 正式復帰前の慣らしとして行う場合、就業規則や社内制度に沿って実施する。
- D. 通常業務と同じ責任を負わせる。

答え・解説

正答: C. 正式復帰前の慣らしとして行う場合、就業規則や社内制度に沿って実施する。

解説: 試し出勤は制度設計が曖昧だとトラブルになり得ます。

要点: 試し出勤制度を設ける場合は、目的、扱い、労務管理上の位置づけを明確にする。

Q026

復帰支援プランの内容

4択

復帰支援プランの内容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. 配慮事項を口頭だけで曖昧にする。
- B. 見直し時期を設定しない。
- C. 復帰後の担当業務を当日決める。
- D. 誰が何を確認し、いつ見直すかを明確にしたプランを作る。

答え・解説

正答: D. 誰が何を確認し、いつ見直すかを明確にしたプランを作る。

解説: 具体的なプランがあると、本人・上司・人事の認識をそろえやすくなります。

要点: 復帰支援プランには、勤務時間、業務内容、配慮事項、連絡体制、見直し時期を含める。

Q027

再発防止

4択

ラインケア担当者が押さえるべき再発防止のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 本人の体調管理だけに任せる。
- B. 休職前と同じ環境へ無条件に戻す。
- C. 原因分析を避ける。
- D. 休職前の業務負荷、人間関係、役割、支援不足を確認し改善する。

答え・解説

正答: D. 休職前の業務負荷、人間関係、役割、支援不足を確認し改善する。

解説: 同じ職場要因が残ると再発リスクが高まる場合があります。

要点: 再発防止には、本人要因だけでなく職場要因の見直しも必要。

Q028

復職判定での業務遂行能力

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11）

- A. 診断名だけで復職可否を決める。
- B. 通勤や勤務継続可能性を確認しない。
- C. 本人が出社したいと言えば十分である。
- D. 実際の職務に必要な能力と回復状況を照らして判断する。

答え・解説

正答: D. 実際の職務に必要な能力と回復状況を照らして判断する。

解説: 単に症状が軽くなっただけでなく、職場で安全に働けるかが重要です。

要点: 復職判定では、通勤、勤務時間、集中力、対人対応など業務遂行能力を確認する。

Q029

職場の受け入れ準備

4択

復帰前に上司、人事、産業保健スタッフで受け入れ体制を整える。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 同僚に病状を詳しく説明して準備させる。
- B. 業務内容、座席、連絡方法、フォロー面談の予定を事前に確認する。
- C. 上司だけに対応を任せる。
- D. 復帰当日にすべて決める。

答え・解説

正答: B. 業務内容、座席、連絡方法、フォロー面談の予定を事前に確認する。

解説: 受け入れ準備不足は本人と職場双方の負担を増やします。

要点: 復帰前に上司、人事、産業保健スタッフで受け入れ体制を整える。

Q030

周囲への説明

4択

職場のメンタルヘルス対策で周囲への説明を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 本人の同意なく病状を話す。
- B. 休職理由を詳しく共有する。
- C. 同僚には業務分担や勤務上の変更など必要最小限を伝える。
- D. 診断名を説明して理解を求める。

答え・解説

正答: C. 同僚には業務分担や勤務上の変更など必要最小限を伝える。

解説: 診断名や治療内容まで共有する必要は通常ありません。

要点: 復職者の健康情報は守秘し、周囲には業務上必要な範囲だけ共有する。

Q031

復帰後の残業

4択

II 種ラインケアコースの学習項目として、復帰後の残業に関する正しい理解はどれか。

- A. 人手不足なら初週から残業を求める。
- B. 本人が断らない限り残業させる。
- C. 一定期間は残業制限や業務量調整を検討し、状態を見ながら見直す。
- D. 残業できるかを同僚に判断させる。

答え・解説

正答: C. 一定期間は残業制限や業務量調整を検討し、状態を見ながら見直す。

解説: 復帰直後から負荷を急に戻すと再発リスクが高まる場合があります。

要点: 復帰直後の残業は負荷が高いため慎重に扱う。

Q032

再休業の兆候

4択

次のうち、再休業の兆候について最も適切な説明はどれか。

- A. 再発と決めつけて直ちに退職勧奨する。
- B. 復帰支援プランを見直し、産業保健スタッフや人事と連携する。
- C. 同僚に監視させる。
- D. 本人が休むまで様子を見る。

答え・解説

正答: B. 復帰支援プランを見直し、産業保健スタッフや人事と連携する。

解説: 小さな悪化兆候を早めに扱うことで再休業を防ぎやすくなります。

要点: 復帰後に遅刻、欠勤、疲労感、ミス増加が出た場合は早めに確認する。

Q033

主治医と産業医の役割

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、主治医と産業医の役割の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 産業医が治療薬を指示する。
- B. 主治医が職場配慮を全て決定する。
- C. 上司が両者の役割を代替する。
- D. 両者の意見を踏まえ、会社は就業上の措置を判断する。

答え・解説

正答: D. 両者の意見を踏まえ、会社は就業上の措置を判断する。

解説: 治療上の回復と職場での就業可能性は、関連しますが同一ではありません。

要点: 主治医は治療、産業医は職場での就業配慮に関する意見を担う。

Q034

復職支援と評価

4択

復職支援と評価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. 復職支援の面談を査定面談として行う。
- B. 休職歴を一律に低評価とする。
- C. 配慮を受けたことを評価資料に詳細記載する。
- D. 必要な配慮を行いつつ、評価情報と健康情報の取り扱いを分ける。

答え・解説

正答: D. 必要な配慮を行いつつ、評価情報と健康情報の取り扱いを分ける。

解説: 健康情報を評価に不用意に使うと、相談しにくい職場になります。

要点: 復職支援は健康確保と就業継続のためであり、人事評価とは切り分けて慎重に扱う。

Q035

職場復帰支援の目的

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10）

- A. 復帰後は本人に任せてフォローしない。
- B. 休職前と同じ負荷に戻すことを最優先する。
- C. 本人が希望すれば即日通常勤務に戻る。
- D. 本人の回復状況、業務負荷、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。

答え・解説

正答: D. 本人の回復状況、業務負荷、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。

解説: 復職は単に出社を再開することではなく、継続就業できる状態を整えることが重要です。

要点: 職場復帰支援は、円滑な復帰と再発防止、職場適応を目的とする。

Q036

第1ステップ：休業開始・休業中のケア

4択

休業開始時には制度説明、連絡方法、安心して療養できる環境づくりが重要。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 休業者には会社から一切連絡しないと決める。
- B. 休業理由を同僚全員に詳しく説明する。
- C. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。
- D. 休業中も毎日業務報告を求める。

答え・解説

正答: C. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。

解説: 休業中の過度な業務連絡は療養を妨げるため、連絡目的と頻度を整理します。

要点: 休業開始時には制度説明、連絡方法、安心して療養できる環境づくりが重要。

Q037

第2ステップ：主治医の復帰可能判断

4択

職場のメンタルヘルス対策で第2ステップ：主治医の復帰可能判断を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 上司が主治医の判断を不要とする。
- B. 同僚の感覚で復帰可能性を決める。
- C. 診断書があれば無条件で復帰決定とする。
- D. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。

答え・解説

正答: D. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。

解説: 主治医の判断は治療上の視点であり、職場での最終的な就業判断とは区別します。

要点: 復帰検討では、主治医の診断書や意見が重要な資料となる。

Q038

第3ステップ：復帰可否判断とプラン作成

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、第3ステップ：復帰可否判断とプラン作成に関する正しい理解はどれか。

- A. 本人の希望だけでプランを作る。
- B. 復帰後の業務内容を決めずに出社させる。
- C. 上司だけで医学的判断を行う。
- D. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。

答え・解説

正答: D. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。

解説: 復帰支援プランには、勤務時間、業務内容、配慮事項、フォロー方法などを含めます。

要点: 職場復帰の可否判断では、業務遂行能力、通勤、勤務時間、職場環境を検討する。

Q039

第4ステップ：最終的な職場復帰決定

4択

次のうち、第4ステップ：最終的な職場復帰決定について最も適切な説明はどれか。

- A. 人事評価の都合だけで復帰を決める。
- B. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。
- C. 本人の希望日を必ず復帰日とする。
- D. 主治医が会社の復帰日を最終決定する。

答え・解説

正答: B. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。

解説: 復帰の最終判断は、医学的意見と職場側の安全配慮を統合して行います。

要点: 最終的な復帰決定は、事業者が就業上の判断として行う。

Q040

第5ステップ：復帰後フォロー

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、第5ステップ：復帰後フォローの観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 復帰後すぐに残業を再開する。
- B. 復帰したら支援は終了する。
- C. 問題が出るまで面談しない。
- D. 勤務状況、疲労、業務負荷、人間関係を確認し、必要に応じてプランを見直す。

答え・解説

正答: D. 勤務状況、疲労、業務負荷、人間関係を確認し、必要に応じてプランを見直す。

解説: 復帰直後は状態が変化しやすいため、継続的な確認が重要です。

要点: 復帰後は再発防止と職場適応のため、定期的なフォローが必要。

Q041

段階的復帰

4択

段階的復帰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. 初日から休職前以上の負荷にする。
- B. 本人の状態と業務必要性を踏まえ、期間と内容を決めて段階的に負荷を戻す。
- C. 期限を決めず軽減を続ける。
- D. 配慮内容を本人以外に詳細説明する。

答え・解説

正答: B. 本人の状態と業務必要性を踏まえ、期間と内容を決めて段階的に負荷を戻す。

解説: 段階的復帰は再発予防と職場適応のための方法です。

要点: 復帰直後は短時間勤務や業務軽減など段階的配慮を行うことがある。

Q042

試し出勤

4択

ラインケア担当者が押さえるべき試し出勤のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 正式復帰前の慣らしとして行う場合、就業規則や社内制度に沿って実施する。
- B. 通常業務と同じ責任を負わせる。
- C. 安全配慮や事故時対応を決めない。
- D. 制度がなくても無給で自由に働かせる。

答え・解説

正答: A. 正式復帰前の慣らしとして行う場合、就業規則や社内制度に沿って実施する。

解説: 試し出勤は制度設計が曖昧だとトラブルになり得ます。

要点: 試し出勤制度を設ける場合は、目的、扱い、労務管理上の位置づけを明確にする。

Q043

復帰支援プランの内容

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11)

- A. 誰が何を確認し、いつ見直すかを明確にしたプランを作る。
- B. 見直し時期を設定しない。
- C. 復帰後の担当業務を当日決める。
- D. 配慮事項を口頭だけで曖昧にする。

答え・解説

正答: A. 誰が何を確認し、いつ見直すかを明確にしたプランを作る。

解説: 具体的なプランがあると、本人・上司・人事の認識をそろえやすくなります。

要点: 復帰支援プランには、勤務時間、業務内容、配慮事項、連絡体制、見直し時期を含める。

Q044

再発防止

4択

再発防止には、本人要因だけでなく職場要因の見直しも必要。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 休職前の業務負荷、人間関係、役割、支援不足を確認し改善する。
- B. 本人の体調管理だけに任せる。
- C. 原因分析を避ける。
- D. 休職前と同じ環境へ無条件に戻す。

答え・解説

正答: A. 休職前の業務負荷、人間関係、役割、支援不足を確認し改善する。

解説: 同じ職場要因が残ると再発リスクが高まる場合があります。

要点: 再発防止には、本人要因だけでなく職場要因の見直しも必要。

Q045

復職判定での業務遂行能力

4択

職場のメンタルヘルス対策で復職判定での業務遂行能力を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 通勤や勤務継続可能性を確認しない。
- B. 実際の職務に必要な能力と回復状況を照らして判断する。
- C. 診断名だけで復職可否を決める。
- D. 本人が出社したいと言えば十分である。

答え・解説

正答: B. 実際の職務に必要な能力と回復状況を照らして判断する。

解説: 単に症状が軽くなっただけでなく、職場で安全に働けるかが重要です。

要点: 復職判定では、通勤、勤務時間、集中力、対人対応など業務遂行能力を確認する。

Q046

職場の受け入れ準備

4択

II 種ラインケアコースの学習項目として、職場の受け入れ準備に関する正しい理解はどれか。

- A. 同僚に病状を詳しく説明して準備させる。
- B. 業務内容、座席、連絡方法、フォロー面談の予定を事前に確認する。
- C. 復帰当日にすべて決める。
- D. 上司だけに対応を任せる。

答え・解説

正答: B. 業務内容、座席、連絡方法、フォロー面談の予定を事前に確認する。

解説: 受け入れ準備不足は本人と職場双方の負担を増やします。

要点: 復帰前に上司、人事、産業保健スタッフで受け入れ体制を整える。

Q047

周囲への説明

4択

次のうち、周囲への説明について最も適切な説明はどれか。

- A. 休職理由を詳しく共有する。
- B. 本人の同意なく病状を話す。
- C. 診断名を説明して理解を求める。
- D. 同僚には業務分担や勤務上の変更など必要最小限を伝える。

答え・解説

正答: D. 同僚には業務分担や勤務上の変更など必要最小限を伝える。

解説: 診断名や治療内容まで共有する必要は通常ありません。

要点: 復帰者の健康情報は守秘し、周囲には業務上必要な範囲だけ共有する。

Q048

復帰後の残業

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、復帰後の残業の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 人手不足なら初週から残業を求める。
- B. 一定期間は残業制限や業務量調整を検討し、状態を見ながら見直す。
- C. 残業できるかを同僚に判断させる。
- D. 本人が断らない限り残業させる。

答え・解説

正答: B. 一定期間は残業制限や業務量調整を検討し、状態を見ながら見直す。

解説: 復帰直後から負荷を急に戻すと再発リスクが高まる場合があります。

要点: 復帰直後の残業は負荷が高いため慎重に扱う。

Q049

再休業の兆候

4択

再休業の兆候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. 復帰支援プランを見直し、産業保健スタッフや人事と連携する。
- B. 再発と決めつけて直ちに退職勧奨する。
- C. 本人が休むまで様子を見る。
- D. 同僚に監視させる。

答え・解説

正答: A. 復帰支援プランを見直し、産業保健スタッフや人事と連携する。

解説: 小さな悪化兆候を早めに扱うことで再休業を防ぎやすくなります。

要点: 復帰後に遅刻、欠勤、疲労感、ミス増加が出た場合は早めに確認する。

Q050

主治医と産業医の役割

4択

ラインケア担当者が押さえるべき主治医と産業医の役割のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 上司が両者の役割を代替する。
- B. 主治医が職場配慮を全て決定する。
- C. 産業医が治療薬を指示する。
- D. 両者の意見を踏まえ、会社は就業上の措置を判断する。

答え・解説

正答: D. 両者の意見を踏まえ、会社は就業上の措置を判断する。

解説: 治療上の回復と職場での就業可能性は、関連しますが同一ではありません。

要点: 主治医は治療、産業医は職場での就業配慮に関する意見を担う。

Q051

復職支援と評価

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12）

- A. 必要な配慮を行いつつ、評価情報と健康情報の取り扱いを分ける。
- B. 休職歴を一律に低評価とする。
- C. 配慮を受けたことを評価資料に詳細記載する。
- D. 復職支援の面談を査定面談として行う。

答え・解説

正答: A. 必要な配慮を行いつつ、評価情報と健康情報の取り扱いを分ける。

解説: 健康情報を評価に不用意に使うと、相談しにくい職場になります。

要点: 復職支援は健康確保と就業継続のためであり、人事評価とは切り分けて慎重に扱う。

Q052

職場復帰支援の目的

4択

職場のメンタルヘルス対策で職場復帰支援の目的を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 本人が希望すれば即日通常勤務に戻す。
- B. 休職前と同じ負荷に戻すことを最優先する。
- C. 本人の回復状況、業務負荷、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。
- D. 復帰後は本人に任せてフォローしない。

答え・解説

正答: C. 本人の回復状況、業務負荷、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。

解説: 復職は単に出社を再開することではなく、継続就業できる状態を整えることが重要です。

要点: 職場復帰支援は、円滑な復帰と再発防止、職場適応を目的とする。

Q053

第1ステップ：休業開始・休業中のケア

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、第1ステップ：休業開始・休業中のケアに関する正しい理解はどれか。

- A. 休業理由を同僚全員に詳しく説明する。
- B. 休業者には会社から一切連絡しないと決める。
- C. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。
- D. 休業中も毎日業務報告を求める。

答え・解説

正答: C. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。

解説: 休業中の過度な業務連絡は療養を妨げるため、連絡目的と頻度を整理します。

要点: 休業開始時には制度説明、連絡方法、安心して療養できる環境づくりが重要。

Q054

第2ステップ：主治医の復帰可能判断

4択

次のうち、第2ステップ：主治医の復帰可能判断について最も適切な説明はどれか。

- A. 上司が主治医の判断を不要とする。
- B. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。
- C. 同僚の感覚で復帰可能性を決める。
- D. 診断書があれば無条件で復帰決定とする。

答え・解説

正答: B. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。

解説: 主治医の判断は治療上の視点であり、職場での最終的な就業判断とは区別します。

要点: 復帰検討では、主治医の診断書や意見が重要な資料となる。

Q055

第3ステップ：復帰可否判断とプラン作成

4択

管理監督者が復帰や業務調整を検討する必要がある場合、第3ステップ：復帰可否判断とプラン作成の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 上司だけで医学的判断を行う。
- B. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。
- C. 本人の希望だけでプランを作る。
- D. 復帰後の業務内容を決めずに出社させる。

答え・解説

正答: B. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。

解説: 復帰支援プランには、勤務時間、業務内容、配慮事項、フォロー方法などを含めます。

要点: 職場復帰の可否判断では、業務遂行能力、通勤、勤務時間、職場環境を検討する。

Q056

第4ステップ：最終的な職場復帰決定

4択

第4ステップ：最終的な職場復帰決定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. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。
- B. 人事評価の都合だけで復帰を決める。
- C. 主治医が会社の復帰日を最終決定する。
- D. 本人の希望日を必ず復帰日とする。

答え・解説

正答: A. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。

解説: 復帰の最終判断は、医学的意見と職場側の安全配慮を統合して行います。

要点: 最終的な復帰決定は、事業者が就業上の判断として行う。

Q057

第5ステップ：復帰後フォロー

4択

ラインケア担当者が押さえるべき第5ステップ：復帰後フォローのポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 復帰後すぐに残業を再開する。
- B. 勤務状況、疲労、業務負荷、人間関係を確認し、必要に応じてプランを見直す。
- C. 復帰したら支援は終了する。
- D. 問題が出るまで面談しない。

答え・解説

正答: B. 勤務状況、疲労、業務負荷、人間関係を確認し、必要に応じてプランを見直す。

解説: 復帰直後は状態が変化しやすいため、継続的な確認が重要です。

要点: 復帰後は再発防止と職場適応のため、定期的なフォローが必要。

Q058

段階的復帰

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8）

- A. 配慮内容を本人以外に詳細説明する。
- B. 期限を決めず軽減を続ける。
- C. 初日から休職前以上の負荷にする。
- D. 本人の状態と業務必要性を踏まえ、期間と内容を決めて段階的に負荷を戻す。

答え・解説

正答: D. 本人の状態と業務必要性を踏まえ、期間と内容を決めて段階的に負荷を戻す。

解説: 段階的復帰は再発予防と職場適応のための方法です。

要点: 復帰直後は短時間勤務や業務軽減など段階的配慮を行うことがある。

Q059

試し出勤

4択

試し出勤制度を設ける場合は、目的、扱い、労務管理上の位置づけを明確にする。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 通常業務と同じ責任を負わせる。
- B. 安全配慮や事故時対応を決めない。
- C. 正式復帰前の慣らしとして行う場合、就業規則や社内制度に沿って実施する。
- D. 制度がなくても無給で自由に働かせる。

答え・解説

正答: C. 正式復帰前の慣らしとして行う場合、就業規則や社内制度に沿って実施する。

解説: 試し出勤は制度設計が曖昧だとトラブルになり得ます。

要点: 試し出勤制度を設ける場合は、目的、扱い、労務管理上の位置づけを明確にする。

Q060

復帰支援プランの内容

4択

職場のメンタルヘルス対策で復帰支援プランの内容を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 見直し時期を設定しない。
- B. 復帰後の担当業務を当日決める。
- C. 配慮事項を口頭だけで曖昧にする。
- D. 誰が何を確認し、いつ見直すかを明確にしたプランを作る。

答え・解説

正答: D. 誰が何を確認し、いつ見直すかを明確にしたプランを作る。

解説: 具体的なプランがあると、本人・上司・人事の認識をそろえやすくなります。

要点: 復帰支援プランには、勤務時間、業務内容、配慮事項、連絡体制、見直し時期を含める。

Q061

再発防止

4択

II 種ラインケアコースの学習項目として、再発防止に関する正しい理解はどれか。

- A. 休職前と同じ環境へ無条件に戻す。
- B. 原因分析を避ける。
- C. 休職前の業務負荷、人間関係、役割、支援不足を確認し改善する。
- D. 本人の体調管理だけに任せる。

答え・解説

正答: C. 休職前の業務負荷、人間関係、役割、支援不足を確認し改善する。

解説: 同じ職場要因が残ると再発リスクが高まる場合があります。

要点: 再発防止には、本人要因だけでなく職場要因の見直しも必要。

Q062

復職判定での業務遂行能力

4択

次のうち、復職判定での業務遂行能力について最も適切な説明はどれか。

- A. 実際の職務に必要な能力と回復状況を照らして判断する。
- B. 本人が出社したいと言えば十分である。
- C. 通勤や勤務継続可能性を確認しない。
- D. 診断名だけで復職可否を決める。

答え・解説

正答: A. 実際の職務に必要な能力と回復状況を照らして判断する。

解説: 単に症状が軽くなっただけでなく、職場で安全に働けるかが重要です。

要点: 復職判定では、通勤、勤務時間、集中力、対人対応など業務遂行能力を確認する。

Q063

職場の受け入れ準備

4択

管理監督者が復帰や業務調整を検討が必要が出てきた場合、職場の受け入れ準備の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 同僚に病状を詳しく説明して準備させる。
- B. 上司だけに対応を任せる。
- C. 復帰当日にすべて決める。
- D. 業務内容、座席、連絡方法、フォロー面談の予定を事前に確認する。

答え・解説

正答: D. 業務内容、座席、連絡方法、フォロー面談の予定を事前に確認する。

解説: 受け入れ準備不足は本人と職場双方の負担を増やします。

要点: 復帰前に上司、人事、産業保健スタッフで受け入れ体制を整える。

Q064

周囲への説明

4択

周囲への説明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. 休職理由を詳しく共有する。
- B. 本人の同意なく病状を話す。
- C. 診断名を説明して理解を求める。
- D. 同僚には業務分担や勤務上の変更など必要最小限を伝える。

答え・解説

正答: D. 同僚には業務分担や勤務上の変更など必要最小限を伝える。

解説: 診断名や治療内容まで共有する必要は通常ありません。

要点: 復帰者の健康情報は守秘し、周囲には業務上必要な範囲だけ共有する。

Q065

復帰後の残業

4択

ラインケア担当者が押さえるべき復帰後の残業のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 残業できるかを同僚に判断させる。
- B. 本人が断らない限り残業させる。
- C. 人手不足なら初週から残業を求める。
- D. 一定期間は残業制限や業務量調整を検討し、状態を見ながら見直す。

答え・解説

正答: D. 一定期間は残業制限や業務量調整を検討し、状態を見ながら見直す。

解説: 復帰直後から負荷を急に戻すと再発リスクが高まる場合があります。

要点: 復帰直後の残業は負荷が高いため慎重に扱う。

Q066

再休業の兆候

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9）

- A. 再発と決めつけて直ちに退職勧奨する。
- B. 同僚に監視させる。
- C. 復帰支援プランを見直し、産業保健スタッフや人事と連携する。
- D. 本人が休むまで様子を見る。

答え・解説

正答: C. 復帰支援プランを見直し、産業保健スタッフや人事と連携する。

解説: 小さな悪化兆候を早めに扱うことで再休業を防ぎやすくなります。

要点: 復帰後に遅刻、欠勤、疲労感、ミス増加が出た場合は早めに確認する。

Q067

主治医と産業医の役割

4択

主治医は治療、産業医は職場での就業配慮に関する意見を担う。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 上司が両者の役割を代替する。
- B. 産業医が治療薬を指示する。
- C. 両者の意見を踏まえ、会社は就業上の措置を判断する。
- D. 主治医が職場配慮を全て決定する。

答え・解説

正答: C. 両者の意見を踏まえ、会社は就業上の措置を判断する。

解説: 治療上の回復と職場での就業可能性は、関連しますが同一ではありません。

要点: 主治医は治療、産業医は職場での就業配慮に関する意見を担う。

Q068

復職支援と評価

4択

職場のメンタルヘルス対策で復職支援と評価を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 復職支援の面談を査定面談として行う。
- B. 必要な配慮を行いつつ、評価情報と健康情報の取り扱いを分ける。
- C. 休職歴を一律に低評価とする。
- D. 配慮を受けたことを評価資料に詳細記載する。

答え・解説

正答: B. 必要な配慮を行いつつ、評価情報と健康情報の取り扱いを分ける。

解説: 健康情報を評価に不用意に使うと、相談しにくい職場になります。

要点: 復職支援は健康確保と就業継続のためであり、人事評価とは切り分けて慎重に扱う。

Q069

職場復帰支援の目的

4択

次のうち、職場復帰支援の目的について最も適切な説明はどれか。（事例2）

- A. 休職前と同じ負担に戻すことを最優先する。
- B. 本人の回復状況、業務負担、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。
- C. 本人が希望すれば即日通常勤務に戻る。
- D. 復帰後は本人に任せてフォローしない。

答え・解説

正答: B. 本人の回復状況、業務負担、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。

解説: 復職は単に出社を再開することではなく、継続就業できる状態を整えることが重要です。

要点: 職場復帰支援は、円滑な復帰と再発防止、職場適応を目的とする。

Q070

第1ステップ：休業開始・休業中のケア

4択

管理監督者が職場内の人間関係に関する相談があった場合、第1ステップ：休業開始・休業中のケアの観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 休業者には会社から一切連絡しないと決める。
- B. 休業中も毎日業務報告を求める。
- C. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。
- D. 休業理由を同僚全員に詳しく説明する。

答え・解説

正答: C. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。

解説: 休業中の過度な業務連絡は療養を妨げるため、連絡目的と頻度を整理します。

要点: 休業開始時には制度説明、連絡方法、安心して療養できる環境づくりが重要。

Q071

第2ステップ：主治医の復帰可能判断

4択

第2ステップ：主治医の復帰可能判断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。（事例2）

- A. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。
- B. 上司が主治医の判断を不要とする。
- C. 診断書があれば無条件で復帰決定とする。
- D. 同僚の感覚で復帰可能性を決める。

答え・解説

正答: A. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。

解説: 主治医の判断は治療上の視点であり、職場での最終的な就業判断とは区別します。

要点: 復帰検討では、主治医の診断書や意見が重要な資料となる。

Q072

第3ステップ：復帰可否判断とプラン作成

4択

ラインケア担当者が押さえるべき第3ステップ：復帰可否判断とプラン作成のポイントとして、正しいものはどれか。（事例2）

- A. 本人の希望だけでプランを作る。
- B. 上司だけで医学的判断を行う。
- C. 復帰後の業務内容を決めずに出社させる。
- D. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。

答え・解説

正答: D. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。

解説: 復帰支援プランには、勤務時間、業務内容、配慮事項、フォロー方法などを含めます。

要点: 職場復帰の可否判断では、業務遂行能力、通勤、勤務時間、職場環境を検討する。

Q073

第4ステップ：最終的な職場復帰決定

4択

次のケースを想定する。部下の様子が普段と違うことに気づいた。このとき最も適切な対応はどれか。（事例8）

- A. 人事評価の都合だけで復帰を決める。
- B. 主治医が会社の復帰日を最終決定する。
- C. 本人の希望日を必ず復帰日とする。
- D. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。

答え・解説

正答: D. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。

解説: 復帰の最終判断は、医学的意見と職場側の安全配慮を統合して行います。

要点: 最終的な復帰決定は、事業者が就業上の判断として行う。

Q074

第5ステップ：復帰後フォロー

4択

復帰後は再発防止と職場適応のため、定期的なフォローが必要。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例2）

- A. 復帰したら支援は終了する。
- B. 勤務状況、疲労、業務負荷、人間関係を確認し、必要に応じてプランを見直す。
- C. 問題が出るまで面談しない。
- D. 復帰後すぐに残業を再開する。

答え・解説

正答: B. 勤務状況、疲労、業務負荷、人間関係を確認し、必要に応じてプランを見直す。

解説: 復帰直後は状態が変化しやすいため、継続的な確認が重要です。

要点: 復帰後は再発防止と職場適応のため、定期的なフォローが必要。

Q075

段階的復帰

4択

職場のメンタルヘルス対策で段階的復帰を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。（事例2）

- A. 期限を決めず軽減を続ける。
- B. 配慮内容を本人以外に詳細説明する。
- C. 初日から休職前以上の負荷にする。
- D. 本人の状態と業務必要性を踏まえ、期間と内容を決めて段階的に負荷を戻す。

答え・解説

正答: D. 本人の状態と業務必要性を踏まえ、期間と内容を決めて段階的に負荷を戻す。

解説: 段階的復帰は再発予防と職場適応のための方法です。

要点: 復帰直後は短時間勤務や業務軽減など段階的配慮を行うことがある。

Q076

試し出勤

4択

II 種ラインケアコースの学習項目として、試し出勤に関する正しい理解はどれか。（事例2）

- A. 安全配慮や事故時対応を決めない。
- B. 制度がなくても無給で自由に働かせる。
- C. 正式復帰前の慣らしとして行う場合、就業規則や社内制度に沿って実施する。
- D. 通常業務と同じ責任を負わせる。

答え・解説

正答: C. 正式復帰前の慣らしとして行う場合、就業規則や社内制度に沿って実施する。

解説: 試し出勤は制度設計が曖昧だとトラブルになり得ます。

要点: 試し出勤制度を設ける場合は、目的、扱い、労務管理上の位置づけを明確にする。

Q077

復帰支援プランの内容

4択

次のうち、復帰支援プランの内容について最も適切な説明はどれか。（事例2）

- A. 復帰後の担当業務を当日決める。
- B. 見直し時期を設定しない。
- C. 配慮事項を口頭だけで曖昧にする。
- D. 誰が何を確認し、いつ見直すかを明確にしたプランを作る。

答え・解説

正答: D. 誰が何を確認し、いつ見直すかを明確にしたプランを作る。

解説: 具体的なプランがあると、本人・上司・人事の認識をそろえやすくなります。

要点: 復帰支援プランには、勤務時間、業務内容、配慮事項、連絡体制、見直し時期を含める。

Q078

再発防止

4択

管理監督者が職場内の人間関係に関する相談があった場合、再発防止の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 休職前の業務負担、人間関係、役割、支援不足を確認し改善する。
- B. 本人の体調管理だけに任せる。
- C. 原因分析を避ける。
- D. 休職前と同じ環境へ無条件に戻す。

答え・解説

正答: A. 休職前の業務負担、人間関係、役割、支援不足を確認し改善する。

解説: 同じ職場要因が残ると再発リスクが高まる場合があります。

要点: 再発防止には、本人要因だけでなく職場要因の見直しも必要。

Q079

復職判定での業務遂行能力

4択

復職判定での業務遂行能力を実務で扱う際の方として、最も適切なものはどれか。（事例2）

- A. 診断名だけで復職可否を決める。
- B. 通勤や勤務継続可能性を確認しない。
- C. 実際の職務に必要な能力と回復状況を照らして判断する。
- D. 本人が出社したいと言えば十分である。

答え・解説

正答: C. 実際の職務に必要な能力と回復状況を照らして判断する。

解説: 単に症状が軽くなっただけでなく、職場で安全に働けるかが重要です。

要点: 復職判定では、通勤、勤務時間、集中力、対人対応など業務遂行能力を確認する。

Q080

職場の受け入れ準備

4択

ラインケア担当者が押さえるべき職場の受け入れ準備のポイントとして、正しいものはどれか。（事例2）

- A. 上司だけに対応を任せる。
- B. 復帰当日にすべて決める。
- C. 同僚に病状を詳しく説明して準備させる。
- D. 業務内容、座席、連絡方法、フォロー面談の予定を事前に確認する。

答え・解説

正答: D. 業務内容、座席、連絡方法、フォロー面談の予定を事前に確認する。

解説: 受け入れ準備不足は本人と職場双方の負担を増やします。

要点: 復帰前に上司、人事、産業保健スタッフで受け入れ体制を整える。

Q081

周囲への説明

4択

次のケースを想定する。部下の様子が普段と違うことに気づいた。このとき最も適切な対応はどれか。（事例9）

- A. 休職理由を詳しく共有する。
- B. 同僚には業務分担や勤務上の変更など必要最小限を伝える。
- C. 本人の同意なく病状を話す。
- D. 診断名を説明して理解を求める。

答え・解説

正答: B. 同僚には業務分担や勤務上の変更など必要最小限を伝える。

解説: 診断名や治療内容まで共有する必要は通常ありません。

要点: 復職者の健康情報は守秘し、周囲には業務上必要な範囲だけ共有する。

Q082

復帰後の残業

4択

復帰直後の残業は負荷が高いため慎重に扱う。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例2）

- A. 人手不足なら初週から残業を求める。
- B. 一定期間は残業制限や業務量調整を検討し、状態を見ながら見直す。
- C. 本人が断らない限り残業させる。
- D. 残業できるかを同僚に判断させる。

答え・解説

正答: B. 一定期間は残業制限や業務量調整を検討し、状態を見ながら見直す。

解説: 復帰直後から負荷を急に戻すと再発リスクが高まる場合があります。

要点: 復帰直後の残業は負荷が高いため慎重に扱う。

Q083

再休業の兆候

4択

職場のメンタルヘルス対策で再休業の兆候を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。（事例2）

- A. 本人が休むまで様子を見る。
- B. 復帰支援プランを見直し、産業保健スタッフや人事と連携する。
- C. 再発と決めつけて直ちに退職勧奨する。
- D. 同僚に監視させる。

答え・解説

正答: B. 復帰支援プランを見直し、産業保健スタッフや人事と連携する。

解説: 小さな悪化兆候を早めに扱うことで再休業を防ぎやすくなります。

要点: 復帰後に遅刻、欠勤、疲労感、ミス増加が出た場合は早めに確認する。

Q084

主治医と産業医の役割

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、主治医と産業医の役割に関する正しい理解はどれか。（事例2）

- A. 両者の意見を踏まえ、会社は就業上の措置を判断する。
- B. 主治医が職場配慮を全て決定する。
- C. 上司が両者の役割を代替する。
- D. 産業医が治療薬を指示する。

答え・解説

正答: A. 両者の意見を踏まえ、会社は就業上の措置を判断する。

解説: 治療上の回復と職場での就業可能性は、関連しますが同一ではありません。

要点: 主治医は治療、産業医は職場での就業配慮に関する意見を担う。

Q085

復職支援と評価

4択

次のうち、復職支援と評価について最も適切な説明はどれか。（事例2）

- A. 配慮を受けたことを評価資料に詳細記載する。
- B. 休職歴を一律に低評価とする。
- C. 必要な配慮を行いつつ、評価情報と健康情報の取り扱いを分ける。
- D. 復職支援の面談を査定面談として行う。

答え・解説

正答: C. 必要な配慮を行いつつ、評価情報と健康情報の取り扱いを分ける。

解説: 健康情報を評価に不用意に使うと、相談しにくい職場になります。

要点: 復職支援は健康確保と就業継続のためであり、人事評価とは切り分けて慎重に扱う。

Q086

職場復帰支援の目的

4択

職場復帰支援の目的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。（事例2）

- A. 復帰後は本人に任せてフォローしない。
- B. 本人が希望すれば即日通常勤務に戻る。
- C. 休職前と同じ負荷に戻すことを最優先する。
- D. 本人の回復状況、業務負荷、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。

答え・解説

正答: D. 本人の回復状況、業務負荷、職場の受け入れ体制を確認し、段階的に支援する。

解説: 復職は単に出社を再開することではなく、継続就業できる状態を整えることが重要です。

要点: 職場復帰支援は、円滑な復帰と再発防止、職場適応を目的とする。

Q087

第1ステップ：休業開始・休業中のケア

4択

ラインケア担当者が押さえるべき第1ステップ：休業開始・休業中のケアのポイントとして、正しいものはどれか。（事例2）

- A. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。
- B. 休業理由を同僚全員に詳しく説明する。
- C. 休業者には会社から一切連絡しないと決める。
- D. 休業中も毎日業務報告を求める。

答え・解説

正答: A. 休業制度や連絡方法を説明し、療養を妨げない範囲で必要な連絡を行う。

解説: 休業中の過度な業務連絡は療養を妨げるため、連絡目的と頻度を整理します。

要点: 休業開始時には制度説明、連絡方法、安心して療養できる環境づくりが重要。

Q088

第2ステップ：主治医の復帰可能判断

4択

次のケースを想定する。ストレスチェック後に職場改善を検討している。このとき最も適切な対応はどれか。（事例6）

- A. 上司が主治医の判断を不要とする。
- B. 同僚の感覚で復帰可能性を決める。
- C. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。
- D. 診断書があれば無条件で復帰決定とする。

答え・解説

正答: C. 本人から主治医の復帰可能判断を確認し、必要な範囲で職場情報と照合する。

解説: 主治医の判断は治療上の視点であり、職場での最終的な就業判断とは区別します。

要点: 復帰検討では、主治医の診断書や意見が重要な資料となる。

Q089

第3ステップ：復帰可否判断とプラン作成

4択

職場復帰の可否判断では、業務遂行能力、通勤、勤務時間、職場環境を検討する。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例2）

- A. 本人の希望だけでプランを作る。
- B. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。
- C. 復帰後の業務内容を決めずに出社させる。
- D. 上司だけで医学的判断を行う。

答え・解説

正答: B. 産業医・人事・上司が連携し、復帰支援プランを作成する。

解説: 復帰支援プランには、勤務時間、業務内容、配慮事項、フォロー方法などを含めます。

要点: 職場復帰の可否判断では、業務遂行能力、通勤、勤務時間、職場環境を検討する。

Q090

第4ステップ：最終的な職場復帰決定

4択

職場のメンタルヘルス対策で第4ステップ：最終的な職場復帰決定を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。（事例2）

- A. 人事評価の都合だけで復帰を決める。
- B. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。
- C. 主治医が会社の復帰日を最終決定する。
- D. 本人の希望日を必ず復帰日とする。

答え・解説

正答: B. 主治医や産業医の意見、本人の状態、業務内容を踏まえて事業者が決定する。

解説: 復帰の最終判断は、医学的意見と職場側の安全配慮を統合して行います。

要点: 最終的な復帰決定は、事業者が就業上の判断として行う。