

Q001

ラインケア

4択

次のうち、ラインケアについて最も適切な説明はどれか。

- A. 業務に支障が出るまで本人に任せ、介入を避ける。
- B. 不調の有無は本人の申告だけで判断し、職場側から声をかけない。
- C. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。
- D. 上司が独自に病名を推定し、治療方法を指示する。

答え・解説

正答: C. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。

解説: II 種では、管理監督者が診断するのではなく、日常観察・初期対応・社内外資源への連携を行う点が重要です。

要点: 管理監督者は日常の業務管理を通じて部下の変化に気づき、必要な配慮や専門職への橋渡しを行う。

Q002

安全配慮義務

4択

管理監督者が長時間残業が続く部署で体調不良の申出があった場合、安全配慮義務の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 本人が申し出ない限り、長時間労働や過重負荷を確認しない。
- B. 医師ではない上司は安全配慮に関わらない。
- C. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。
- D. 成果が出ていれば健康リスクは問題にしない。

答え・解説

正答: C. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。

解説: 安全配慮義務は、単なる福利厚生ではなく、業務管理と健康確保に関わる基本的な考え方です。

要点: 事業者は労働者の生命・身体等の安全を確保しながら働けるよう配慮する必要がある。

Q003

一次予防

4択

一次予防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. 治療中の社員への勤務軽減だけを行う。
- B. 不調者が出た後にだけ面談する。
- C. 退職後の職場復帰支援だけを行う。
- D. 教育研修、職場環境改善、ストレスチェック結果の活用などで不調の発生を防ぐ。

答え・解説

正答: D. 教育研修、職場環境改善、ストレスチェック結果の活用などで不調の発生を防ぐ。

解説: 一次予防は、発症前にリスクを下げる活動です。職場環境改善や教育研修が代表例です。

要点: メンタルヘルス不調を未然に防ぐ取り組みを一次予防という。

Q004

二次予防

4択

ラインケア担当者が押さえるべき二次予防のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。
- B. 本人の治療内容を同僚に説明する。
- C. 職場風土の改善だけを行い個別対応をしない。
- D. 復職後の再発防止のみを行う。

答え・解説

正答: A. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。

解説: 二次予防は、不調のサインを早く見つけ、重症化を防ぐ段階です。

要点: 二次予防は不調の早期発見と早期対応を目的とする。

Q005

三次予防

4択

次のケースを想定する。休職中の社員から復帰希望が出た。このとき最も適切な対応はどれか。

- A. 不調の発生前に一般研修だけを行う。
- B. 診断が出た社員を直ちに配置転換する。
- C. 休職中は会社から一切連絡しないと決める。
- D. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。

答え・解説

正答: D. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。

解説: 三次予防は、休業・治療後の職場復帰と再発防止に関わる取り組みです。

要点: 三次予防は不調者の職場復帰支援や再発防止を含む。

Q006

4つのケア

4択

メンタルヘルスキアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 本人のセルフケアだけに任せれば十分である。
- B. 管理監督者が治療まで担当する。
- C. 外部機関に任せれば社内対応は不要である。
- D. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。

答え・解説

正答: D. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。

解説: 4つのケアは、職場のメンタルヘルス対策を役割別に整理する基本枠組みです。

要点: メンタルヘルスキアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。

Q007

セルフケア

4択

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

- A. セルフケアとは、会社が支援せず本人だけに責任を負わせることである。
- B. セルフケアは管理職には関係しない。
- C. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。
- D. セルフケアは治療行為を自分で行うことである。

答え・解説

正答: C. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。

解説: セルフケアは本人任せにすることではなく、教育研修や相談窓口整備により実行しやすくすることが重要です。

要点: 労働者自身がストレスに気づき、対処し、必要に応じて相談する活動をセルフケアという。

Q008

心の健康づくり計画

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、心の健康づくり計画に関する正しい理解はどれか。

- A. 問題が起きてから毎回その場で対応する。
- B. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。
- C. 管理監督者個人の経験だけで対応手順を決める。
- D. 専門職だけが計画し、職場の実態を反映しない。

答え・解説

正答: B. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。

解説: 計画化により、場当たりの対応ではなく継続的・組織的な対策になります。

要点: 事業場のメンタルヘルス対策は方針、体制、教育、相談、職場復帰支援などを計画化する。

Q009

人事労務管理の視点

4択

次のうち、人事労務管理の視点について最も適切な説明はどれか。

- A. 産業医に任せれば業務配分の見直しは不要である。
- B. 本人の私生活だけを原因と決めつける。
- C. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。
- D. 診断名がない限り労務管理上の配慮は不要とする。

答え・解説

正答: C. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。

解説: メンタルヘルス問題は個人要因だけでなく、仕事の進め方や職場環境と関連することがあります。

要点: II種では産業保健だけでなく、業務配分、労働時間、配置、評価など人事労務管理の視点も重視される。

Q010

管理監督者の限界

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、管理監督者の限界の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 服薬内容を確認して治療の変更を助言する。
- B. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。
- C. 相談を受けた上司が単独で治療計画を立てる。
- D. 病名を推定して本人に伝える。

答え・解説

正答: B. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。

解説: ラインケアの役割は、診断ではなく業務管理・配慮・連携です。

要点: 管理監督者は医療の専門家ではないため、診断や治療は専門職に委ねる。

Q011

早期対応

4択

早期対応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. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。
- B. 『やる気がないのか』と叱責して改善を求める。
- C. 周囲に噂を流して本人に自覚を促す。
- D. 本人の人格を問題にして注意する。

答え・解説

正答: A. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。

解説: 評価や非難から入ると相談しにくくなるため、事実と心配を分けて伝えることが重要です。

要点: 早期対応では、変化を事実ベースで確認し、本人を責めずに話を聴くことが重要。

Q012

職場風土

4択

ラインケア担当者が押さえるべき職場風土のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 不調の相談は人事評価に直結すると周知する。
- B. 相談窓口は問題が起きるまで知らせない。
- C. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。
- D. 弱音を吐かないことを職場文化として強調する。

答え・解説

正答: C. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。

解説: 相談しやすいさは、制度の有無だけでなく上司の日常的な態度に左右されます。

要点: 相談しやすい職場風土は、メンタルヘルス不調の早期発見と予防に寄与する。

Q013

個人情報保護

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。

- A. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限り共有する。
- B. 本人の同意なく主治医から直接詳しい病状を聞く。
- C. 噂を防ぐ目的で詳細な病状を同僚へ説明する。
- D. 本人の診断名を部署全体に知らせる。

答え・解説

正答: A. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限り共有する。

解説: メンタルヘルスに関する情報は、支援に必要な範囲で慎重に扱う必要があります。

要点: 健康情報はセンシティブな情報であり、利用目的と共有範囲を限定する。

Q014

管理職教育

4択

管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. メンタルヘルス教育は一般社員だけに行えば十分である。
- B. 管理職には売上管理だけを教育すればよい。
- C. 管理職が精神医学の診断技術を習得することが主目的である。
- D. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。

答え・解説

正答: D. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。

解説: 管理職が適切な初期対応を理解していないと、支援遅れや不適切対応につながります。

要点: 管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。

Q015

相談体制

4択

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

- A. 相談内容はすべて直属上司へ自動共有する。
- B. 窓口名だけを作り、利用方法は公開しない。
- C. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。
- D. 相談が来た時だけ担当者を決める。

答え・解説

正答: C. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。

解説: 制度があっても使い方が分かなければ機能しません。普段から周知することが重要です。

要点: 相談体制は、利用しやすさ、守秘、連携手順、緊急時対応を明確にする必要がある。

Q016

ラインケア

4択

次のうち、ラインケアについて最も適切な説明はどれか。（事例2）

- A. 不調の有無は本人の申告だけで判断し、職場側から声をかけない。
- B. 上司が独自に病名を推定し、治療方法を指示する。
- C. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。
- D. 業務に支障が出るまで本人に任せ、介入を避ける。

答え・解説

正答: C. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。

解説: II 種では、管理監督者が診断するのではなく、日常観察・初期対応・社内外資源への連携を行う点が重要です。

要点: 管理監督者は日常の業務管理を通じて部下の変化に気づき、必要な配慮や専門職への橋渡しを行う。

Q017

安全配慮義務

4択

管理監督者が高負荷の案件が集中している社員から不眠の相談があった場合、安全配慮義務の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 成果が出ていれば健康リスクは問題にしない。
- B. 医師ではない上司は安全配慮に関わらない。
- C. 本人が申し出ない限り、長時間労働や過重負荷を確認しない。
- D. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。

答え・解説

正答: D. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。

解説: 安全配慮義務は、単なる福利厚生ではなく、業務管理と健康確保に関わる基本的な考え方です。

要点: 事業者は労働者の生命・身体等の安全を確保しながら働けるよう配慮する必要がある。

Q018

一次予防

4択

一次予防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. 治療中の社員への勤務軽減だけを行う。
- B. 退職後の職場復帰支援だけを行う。
- C. 本人が申し出ない限り、長時間労働や過重負荷を確認しない。
- D. 不調者が出た後にだけ面談する。

答え・解説

正答: C. 教育研修、職場環境改善、ストレスチェック結果の活用などで不調の発生を防ぐ。

解説: 一次予防は、発症前にリスクを下げる活動です。職場環境改善や教育研修が代表例です。

要点: メンタルヘルス不調を未然に防ぐ取り組みを一次予防という。

Q019

二次予防

4択

ラインケア担当者が押さえるべき二次予防のポイントとして、正しいものはどれか。（事例2）

- A. 職場風土の改善だけを行い個別対応をしない。
- B. 復職後の再発防止のみを行う。
- C. 本人の治療内容を同僚に説明する。
- D. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。

答え・解説

正答: D. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。

解説: 二次予防は、不調のサインを早く見つけ、重症化を防ぐ段階です。

要点: 二次予防は不調の早期発見と早期対応を目的とする。

Q020

三次予防

4択

次のケースを想定する。休職中の社員から復帰希望が出た。このとき最も適切な対応はどれか。（事例2）

- A. 不調の発生前に一般研修だけを行う。
- B. 診断が出た社員を直ちに配置転換する。
- C. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。
- D. 休職中は会社から一切連絡しないと決める。

答え・解説

正答: C. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。

解説: 三次予防は、休業・治療後の職場復帰と再発防止に関わる取り組みです。

要点: 三次予防は不調者の職場復帰支援や再発防止を含む。

Q021

4つのケア

4択

メンタルヘルスケアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例2）

- A. 管理監督者が治療まで担当する。
- B. 本人のセルフケアだけに任せれば十分である。
- C. 外部機関に任せれば社内対応は不要である。
- D. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。

答え・解説

正答: D. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。

解説: 4つのケアは、職場のメンタルヘルス対策を役割別に整理する基本枠組みです。

要点: メンタルヘルスケアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。

Q022

セルフケア

4択

職場のメンタルヘルス対策でセルフケアを進める場合、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. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。
- B. セルフケアは治療行為を自分で行うことである。
- C. セルフケアとは、会社が支援せず本人だけに責任を負わせることである。
- D. セルフケアは管理職には関係しない。

答え・解説

正答: A. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。

解説: セルフケアは本人任せにすることではなく、教育研修や相談窓口整備により実行しやすくすることが重要です。

要点: 労働者自身がストレスに気づき、対処し、必要に応じて相談する活動をセルフケアという。

Q023

心の健康づくり計画

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、心の健康づくり計画に関する正しい理解はどれか。（事例2）

- A. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。
- B. 管理監督者個人の経験だけで対応手順を決める。
- C. 問題が起きてから毎回その場で対応する。
- D. 専門職だけが計画し、職場の実態を反映しない。

答え・解説

正答: A. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。

解説: 計画化により、場当たりの対応ではなく継続的・組織的な対策になります。

要点: 事業場のメンタルヘルス対策は方針、体制、教育、相談、職場復帰支援などを計画化する。

Q024

人事労務管理の視点

4択

次のうち、人事労務管理の視点について最も適切な説明はどれか。（事例2）

- A. 産業医に任せれば業務配分の見直しは不要である。
- B. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。
- C. 診断名がない限り労務管理上の配慮は不要とする。
- D. 本人の私生活だけを原因と決めつける。

答え・解説

正答: B. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。

解説: メンタルヘルス問題は個人要因だけでなく、仕事の進め方や職場環境と関連することがあります。

要点: II種では産業保健だけでなく、業務配分、労働時間、配置、評価など人事労務管理の視点も重視される。

Q025

管理監督者の限界

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、管理監督者の限界の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 相談を受けた上司が単独で治療計画を立てる。
- B. 病名を推定して本人に伝える。
- C. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。
- D. 服薬内容を確認して治療の変更を助言する。

答え・解説

正答: C. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。

解説: ラインケアの役割は、診断ではなく業務管理・配慮・連携です。

要点: 管理監督者は医療の専門家ではないため、診断や治療は専門職に委ねる。

Q026

早期対応

4択

早期対応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. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。
- B. 本人の人格を問題にして注意する。
- C. 周囲に噂を流して本人に自覚を促す。
- D. 『やる気がないのか』と叱責して改善を求める。

答え・解説

正答: A. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。

解説: 評価や非難から入ると相談しにくくなるため、事実と心配を分けて伝えることが重要です。

要点: 早期対応では、変化を事実ベースで確認し、本人を責めずに話を聴くことが重要。

Q027

職場風土

4択

ラインケア担当者が押さえるべき職場風土のポイントとして、正しいものはどれか。（事例2）

- A. 不調の相談は人事評価に直結すると周知する。
- B. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。
- C. 弱音を吐かないことを職場文化として強調する。
- D. 相談窓口は問題が起きるまで知らせない。

答え・解説

正答: B. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。

解説: 相談しやすさは、制度の有無だけでなく上司の日常的な態度に左右されます。

要点: 相談しやすい職場風土は、メンタルヘルス不調の早期発見と予防に寄与する。

Q028

個人情報保護

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。

- A. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限り共有する。
- B. 噂を防ぐ目的で詳細な病状を同僚へ説明する。
- C. 本人の同意なく主治医から直接詳しい病状を聞く。
- D. 本人の診断名を部署全体に知らせる。

答え・解説

正答: A. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限り共有する。

解説: メンタルヘルスに関する情報は、支援に必要な範囲で慎重に扱う必要があります。

要点: 健康情報はセンシティブな情報であり、利用目的と共有範囲を限定する。

Q029

管理職教育

4択

管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。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. 管理職には売上管理だけを教育すればよい。
- B. 管理職が精神医学の診断技術を得ることが主目的である。
- C. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。
- D. メンタルヘルス教育は一般社員だけに伝えれば十分である。

答え・解説

正答: C. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。

解説: 管理職が適切な初期対応を理解していないと、支援遅れや不適切対応につながります。

要点: 管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。

Q030

相談体制

4択

職場のメンタルヘルス対策で相談体制を進める場合、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. 相談が来た時だけ担当者を決める。
- B. 相談内容はすべて直属上司へ自動共有する。
- C. 窓口名だけを作り、利用方法は公開しない。
- D. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。

答え・解説

正答: D. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。

解説: 制度があっても使い方が分かなければ機能しません。普段から周知することが重要です。

要点: 相談体制は、利用しやすさ、守秘、連携手順、緊急時対応を明確にする必要がある。

Q031

ラインケア

4択

次のうち、ラインケアについて最も適切な説明はどれか。（事例3）

- A. 上司が独自に病名を推定し、治療方法を指示する。
- B. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。
- C. 業務に支障が出るまで本人に任せ、介入を避ける。
- D. 不調の有無は本人の申告だけで判断し、職場側から声をかけない。

答え・解説

正答: B. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。

解説: II 種では、管理監督者が診断するのではなく、日常観察・初期対応・社内外資源への連携を行う点が重要です。

要点: 管理監督者は日常の業務管理を通じて部下の変化に気づき、必要な配慮や専門職への橋渡しを行う。

Q032

安全配慮義務

4択

管理監督者が長時間残業が続く部署で体調不良の申出があった場合、安全配慮義務の観点から最も適切な対応はどれか。（事例2）

- A. 本人が申し出ない限り、長時間労働や過重負荷を確認しない。
- B. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。
- C. 成果が出ていれば健康リスクは問題にしない。
- D. 医師ではない上司は安全配慮に関わらない。

答え・解説

正答: B. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。

解説: 安全配慮義務は、単なる福利厚生ではなく、業務管理と健康確保に関わる基本的な考え方です。

要点: 事業者は労働者の生命・身体等の安全を確保しながら働けるよう配慮する必要がある。

Q033

一次予防

4択

一次予防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3）

- A. 退職後の職場復帰支援だけを行う。
- B. 教育研修、職場環境改善、ストレスチェック結果の活用などで不調の発生を防ぐ。
- C. 治療中の社員への勤務軽減だけを行う。
- D. 不調者が出た後にだけ面談する。

答え・解説

正答: B. 教育研修、職場環境改善、ストレスチェック結果の活用などで不調の発生を防ぐ。

解説: 一次予防は、発症前にリスクを下げる活動です。職場環境改善や教育研修が代表例です。

要点: メンタルヘルス不調を未然に防ぐ取り組みを一次予防という。

Q034

二次予防

4択

ラインケア担当者が押さえるべき二次予防のポイントとして、正しいものはどれか。（事例3）

- A. 復職後の再発防止のみを行う。
- B. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。
- C. 職場風土の改善だけを行い個別対応をしない。
- D. 本人の治療内容を同僚に説明する。

答え・解説

正答: B. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。

解説: 二次予防は、不調のサインを早く見つけ、重症化を防ぐ段階です。

要点: 二次予防は不調の早期発見と早期対応を目的とする。

Q035

三次予防

4択

次のケースを想定する。休職中の社員から復帰希望が出た。このとき最も適切な対応はどれか。（事例3）

- A. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。
- B. 休職中は会社から一切連絡しないと決める。
- C. 不調の発生前に一般研修だけを行う。
- D. 診断が出た社員を直ちに配置転換する。

答え・解説

正答: A. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。

解説: 三次予防は、休業・治療後の職場復帰と再発防止に関わる取り組みです。

要点: 三次予防は不調者の職場復帰支援や再発防止を含む。

Q036

4つのケア

4択

メンタルヘルスキアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例3）

- A. 本人のセルフケアだけに任せれば十分である。
- B. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。
- C. 管理監督者が治療まで担当する。
- D. 外部機関に任せれば社内対応は不要である。

答え・解説

正答: B. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。

解説: 4つのケアは、職場のメンタルヘルス対策を役割別に整理する基本枠組みです。

要点: メンタルヘルスキアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。

Q037

セルフケア

4択

職場のメンタルヘルス対策でセルフケアを進める場合、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3）

- A. セルフケアは治療行為を自分で行うことである。
- B. セルフケアは管理職には関係しない。
- C. セルフケアとは、会社が支援せず本人だけに責任を負わせることである。
- D. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。

答え・解説

正答: D. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。

解説: セルフケアは本人任せにすることではなく、教育研修や相談窓口整備により実行しやすくすることが重要です。

要点: 労働者自身がストレスに気づき、対処し、必要に応じて相談する活動をセルフケアという。

Q038

心の健康づくり計画

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、心の健康づくり計画に関する正しい理解はどれか。（事例3）

- A. 専門職だけが計画し、職場の実態を反映しない。
- B. 問題が起きてから毎回その場で対応する。
- C. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。
- D. 管理監督者個人の経験だけで対応手順を決める。

答え・解説

正答: C. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。

解説: 計画化により、場当たりの対応ではなく継続的・組織的な対策になります。

要点: 事業場のメンタルヘルス対策は方針、体制、教育、相談、職場復帰支援などを計画化する。

Q039

人事労務管理の視点

4択

次のうち、人事労務管理の視点について最も適切な説明はどれか。（事例3）

- A. 診断名がない限り労務管理上の配慮は不要とする。
- B. 産業医に任せれば業務配分の見直しは不要である。
- C. 本人の私生活だけを原因と決めつける。
- D. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。

答え・解説

正答: D. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。

解説: メンタルヘルス問題は個人要因だけでなく、仕事の進め方や職場環境と関連することがあります。

要点: II種では産業保健だけでなく、業務配分、労働時間、配置、評価など人事労務管理の視点も重視される。

Q040

管理監督者の限界

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、管理監督者の限界の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。
- B. 服薬内容を確認して治療の変更を助言する。
- C. 相談を受けた上司が単独で治療計画を立てる。
- D. 病名を推定して本人に伝える。

答え・解説

正答: A. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。

解説: ラインケアの役割は、診断ではなく業務管理・配慮・連携です。

要点: 管理監督者は医療の専門家ではないため、診断や治療は専門職に委ねる。

Q041

早期対応

4択

早期対応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3）

- A. 『やる気がないのか』と叱責して改善を求める。
- B. 本人の人格を問題にして注意する。
- C. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。
- D. 周囲に噂を流して本人に自覚を促す。

答え・解説

正答: C. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。

解説: 評価や非難から入ると相談しにくくなるため、事実と心配を分けて伝えることが重要です。

要点: 早期対応では、変化を事実ベースで確認し、本人を責めずに話を聴くことが重要。

Q042

職場風土

4択

ラインケア担当者が押さえるべき職場風土のポイントとして、正しいものはどれか。（事例3）

- A. 相談窓口は問題が起きるまで知らせない。
- B. 不調の相談は人事評価に直結すると周知する。
- C. 弱音を吐かないことを職場文化として強調する。
- D. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。

答え・解説

正答: D. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。

解説: 相談しやすいさは、制度の有無だけでなく上司の日常的な態度に左右されます。

要点: 相談しやすい職場風土は、メンタルヘルス不調の早期発見と予防に寄与する。

Q043

個人情報保護

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。

- A. 本人の同意なく主治医から直接詳しい病状を聞く。
- B. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限り共有する。
- C. 本人の診断名を部署全体に知らせる。
- D. 噂を防ぐ目的で詳細な病状を同僚へ説明する。

答え・解説

正答: B. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限り共有する。

解説: メンタルヘルスに関する情報は、支援に必要な範囲で慎重に扱う必要があります。

要点: 健康情報はセンシティブな情報であり、利用目的と共有範囲を限定する。

Q044

管理職教育

4択

管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。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3）

- A. 管理職には売上管理だけを教育すればよい。
- B. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。
- C. メンタルヘルス教育は一般社員だけに行えば十分である。
- D. 管理職が精神医学の診断技術を習得することが主目的である。

答え・解説

正答: B. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。

解説: 管理職が適切な初期対応を理解していないと、支援遅れや不適切対応につながります。

要点: 管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。

Q045

相談体制

4択

職場のメンタルヘルス対策で相談体制を進める場合、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3）

- A. 窓口名だけを作り、利用方法は公開しない。
- B. 相談内容はすべて直属上司へ自動共有する。
- C. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。
- D. 相談が来た時だけ担当者を決める。

答え・解説

正答: C. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。

解説: 制度があっても使い方が分かなければ機能しません。普段から周知することが重要です。

要点: 相談体制は、利用しやすさ、守秘、連携手順、緊急時対応を明確にする必要がある。

Q046

ラインケア

4択

次のうち、ラインケアについて最も適切な説明はどれか。（事例4）

- A. 上司が独自に病名を推定し、治療方法を指示する。
- B. 不調の有無は本人の申告だけで判断し、職場側から声をかけない。
- C. 業務に支障が出るまで本人に任せ、介入を避ける。
- D. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。

答え・解説

正答: D. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。

解説: II 種では、管理監督者が診断するのではなく、日常観察・初期対応・社内外資源への連携を行う点が重要です。

要点: 管理監督者は日常の業務管理を通じて部下の変化に気づき、必要な配慮や専門職への橋渡しを行う。

Q047

安全配慮義務

4択

管理監督者が高負荷の案件が集中している社員から不眠の相談があった場合、安全配慮義務の観点から最も適切な対応はどれか。（事例2）

- A. 本人が申し出ない限り、長時間労働や過重負荷を確認しない。
- B. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。
- C. 医師ではない上司は安全配慮に関わらない。
- D. 成果が出ていれば健康リスクは問題にしない。

答え・解説

正答: B. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。

解説: 安全配慮義務は、単なる福利厚生ではなく、業務管理と健康確保に関わる基本的な考え方です。

要点: 事業者は労働者の生命・身体等の安全を確保しながら働けるよう配慮する必要がある。

Q048

一次予防

4択

一次予防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4）

- A. 教育研修、職場環境改善、ストレスチェック結果の活用などで不調の発生を防ぐ。
- B. 不調者が出た後にだけ面談する。
- C. 治療中の社員への勤務軽減だけを行う。
- D. 退職後の職場復帰支援だけを行う。

答え・解説

正答: A. 教育研修、職場環境改善、ストレスチェック結果の活用などで不調の発生を防ぐ。

解説: 一次予防は、発症前にリスクを下げる活動です。職場環境改善や教育研修が代表例です。

要点: メンタルヘルス不調を未然に防ぐ取り組みを一次予防という。

Q049

二次予防

4択

ラインケア担当者が押さえるべき二次予防のポイントとして、正しいものはどれか。（事例4）

- A. 本人の治療内容を同僚に説明する。
- B. 職場風土の改善だけを行い個別対応をしない。
- C. 復職後の再発防止のみを行う。
- D. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。

答え・解説

正答: D. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。

解説: 二次予防は、不調のサインを早く見つけ、重症化を防ぐ段階です。

要点: 二次予防は不調の早期発見と早期対応を目的とする。

Q050

三次予防

4択

次のケースを想定する。休職中の社員から復帰希望が出た。このとき最も適切な対応はどれか。（事例4）

- A. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。
- B. 診断が出た社員を直ちに配置転換する。
- C. 不調の発生前に一般研修だけを行う。
- D. 休職中は会社から一切連絡しないと決める。

答え・解説

正答: A. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。

解説: 三次予防は、休業・治療後の職場復帰と再発防止に関わる取り組みです。

要点: 三次予防は不調者の職場復帰支援や再発防止を含む。

Q051

4つのケア

4択

メンタルヘルスキアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例4）

- A. 外部機関に任せれば社内対応は不要である。
- B. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。
- C. 本人のセルフケアだけに任せれば十分である。
- D. 管理監督者が治療まで担当する。

答え・解説

正答: B. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。

解説: 4つのケアは、職場のメンタルヘルス対策を役割別に整理する基本枠組みです。

要点: メンタルヘルスキアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。

Q052

セルフケア

4択

職場のメンタルヘルス対策でセルフケアを進める場合、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4）

- A. セルフケアは管理職には関係しない。
- B. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。
- C. セルフケアとは、会社が支援せず本人だけに責任を負わせることである。
- D. セルフケアは治療行為を自分で行うことである。

答え・解説

正答: B. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。

解説: セルフケアは本人任せにすることではなく、教育研修や相談窓口整備により実行しやすくすることが重要です。

要点: 労働者自身がストレスに気づき、対処し、必要に応じて相談する活動をセルフケアという。

Q053

心の健康づくり計画

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、心の健康づくり計画に関する正しい理解はどれか。（事例4）

- A. 管理監督者個人の経験だけで対応手順を決める。
- B. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。
- C. 専門職だけが計画し、職場の実態を反映しない。
- D. 問題が起きてから毎回その場で対応する。

答え・解説

正答: B. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。

解説: 計画化により、場当たりの対応ではなく継続的・組織的な対策になります。

要点: 事業場のメンタルヘルス対策は方針、体制、教育、相談、職場復帰支援などを計画化する。

Q054

人事労務管理の視点

4択

次のうち、人事労務管理の視点について最も適切な説明はどれか。（事例4）

- A. 産業医に任せれば業務配分の見直しは不要である。
- B. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。
- C. 診断名がない限り労務管理上の配慮は不要とする。
- D. 本人の私生活だけを原因と決めつける。

答え・解説

正答: B. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。

解説: メンタルヘルス問題は個人要因だけでなく、仕事の進め方や職場環境と関連することがあります。

要点: II種では産業保健だけでなく、業務配分、労働時間、配置、評価など人事労務管理の視点も重視される。

Q055

管理監督者の限界

4択

管理監督者が面談で本人が強い不安を訴えた場合、管理監督者の限界の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 病名を推定して本人に伝える。
- B. 相談を受けた上司が単独で治療計画を立てる。
- C. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。
- D. 服薬内容を確認して治療の変更を助言する。

答え・解説

正答: C. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。

解説: ラインケアの役割は、診断ではなく業務管理・配慮・連携です。

要点: 管理監督者は医療の専門家ではないため、診断や治療は専門職に委ねる。

Q056

早期対応

4択

早期対応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4）

- A. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。
- B. 本人の人格を問題にして注意する。
- C. 周囲に噂を流して本人に自覚を促す。
- D. 『やる気がないのか』と叱責して改善を求める。

答え・解説

正答: A. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。

解説: 評価や非難から入ると相談しにくくなるため、事実と心配を分けて伝えることが重要です。

要点: 早期対応では、変化を事実ベースで確認し、本人を責めずに話を聴くことが重要。

Q057

職場風土

4択

ラインケア担当者が押さえるべき職場風土のポイントとして、正しいものはどれか。（事例4）

- A. 不調の相談は人事評価に直結すると周知する。
- B. 弱音を吐かないことを職場文化として強調する。
- C. 相談窓口は問題が起きるまで知らせない。
- D. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。

答え・解説

正答: D. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。

解説: 相談しやすさは、制度の有無だけでなく上司の日常的な態度に左右されます。

要点: 相談しやすい職場風土は、メンタルヘルス不調の早期発見と予防に寄与する。

Q058

個人情報保護

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。

- A. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限り共有する。
- B. 噂を防ぐ目的で詳細な病状を同僚へ説明する。
- C. 本人の診断名を部署全体に知らせる。
- D. 本人の同意なく主治医から直接詳しい病状を聞く。

答え・解説

正答: A. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限り共有する。

解説: メンタルヘルスに関する情報は、支援に必要な範囲で慎重に扱う必要があります。

要点: 健康情報はセンシティブな情報であり、利用目的と共有範囲を限定する。

Q059

管理職教育

4択

管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。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4）

- A. メンタルヘルス教育は一般社員だけに行えば十分である。
- B. 管理職が精神医学の診断技術を習得することが主目的である。
- C. 管理職には売上管理だけを教育すればよい。
- D. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。

答え・解説

正答: D. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。

解説: 管理職が適切な初期対応を理解していないと、支援遅れや不適切対応につながります。

要点: 管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。

Q060

相談体制

4択

職場のメンタルヘルス対策で相談体制を進める場合、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4）

- A. 窓口名だけを作り、利用方法は公開しない。
- B. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。
- C. 相談内容はすべて直属上司へ自動共有する。
- D. 相談が来た時だけ担当者を決める。

答え・解説

正答: B. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。

解説: 制度があっても使い方が分かなければ機能しません。普段から周知することが重要です。

要点: 相談体制は、利用しやすさ、守秘、連携手順、緊急時対応を明確にする必要がある。

Q061

ラインケア

4択

次のうち、ラインケアについて最も適切な説明はどれか。（事例5）

- A. 上司が独自に病名を推定し、治療方法を指示する。
- B. 業務に支障が出るまで本人に任せ、介入を避ける。
- C. 不調の有無は本人の申告だけで判断し、職場側から声をかけない。
- D. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。

答え・解説

正答: D. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。

解説: II 種では、管理監督者が診断するのではなく、日常観察・初期対応・社内外資源への連携を行う点が重要です。

要点: 管理監督者は日常の業務管理を通じて部下の変化に気づき、必要な配慮や専門職への橋渡しを行う。

Q062

安全配慮義務

4択

管理監督者が長時間残業が続く部署で体調不良の申出があった場合、安全配慮義務の観点から最も適切な対応はどれか。（事例3）

- A. 医師ではない上司は安全配慮に関わらない。
- B. 成果が出ていれば健康リスクは問題にしない。
- C. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。
- D. 本人が申し出ない限り、長時間労働や過重負荷を確認しない。

答え・解説

正答: C. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。

解説: 安全配慮義務は、単なる福利厚生ではなく、業務管理と健康確保に関わる基本的な考え方です。

要点: 事業者は労働者の生命・身体等の安全を確保しながら働けるよう配慮する必要がある。

Q063

一次予防

4択

一次予防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5）

- A. 教育研修、職場環境改善、ストレスチェック結果の活用などで不調の発生を防ぐ。
- B. 退職後の職場復帰支援だけを行う。
- C. 不調者が出た後にだけ面談する。
- D. 治療中の社員への勤務軽減だけを行う。

答え・解説

正答: A. 教育研修、職場環境改善、ストレスチェック結果の活用などで不調の発生を防ぐ。

解説: 一次予防は、発症前にリスクを下げる活動です。職場環境改善や教育研修が代表例です。

要点: メンタルヘルス不調を未然に防ぐ取り組みを一次予防という。

Q064

二次予防

4択

ラインケア担当者が押さえるべき二次予防のポイントとして、正しいものはどれか。（事例5）

- A. 本人の治療内容を同僚に説明する。
- B. 復職後の再発防止のみを行う。
- C. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。
- D. 職場風土の改善だけを行い個別対応をしない。

答え・解説

正答: C. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。

解説: 二次予防は、不調のサインを早く見つけ、重症化を防ぐ段階です。

要点: 二次予防は不調の早期発見と早期対応を目的とする。

Q065

三次予防

4択

次のケースを想定する。休職中の社員から復帰希望が出た。このとき最も適切な対応はどれか。（事例5）

- A. 不調の発生前に一般研修だけを行う。
- B. 休職中は会社から一切連絡しないと決める。
- C. 診断が出た社員を直ちに配置転換する。
- D. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。

答え・解説

正答: D. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。

解説: 三次予防は、休業・治療後の職場復帰と再発防止に関わる取り組みです。

要点: 三次予防は不調者の職場復帰支援や再発防止を含む。

Q066

4つのケア

4択

メンタルヘルスケアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例5）

- A. 本人のセルフケアだけに任せれば十分である。
- B. 外部機関に任せれば社内対応は不要である。
- C. 管理監督者が治療まで担当する。
- D. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。

答え・解説

正答: D. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。

解説: 4つのケアは、職場のメンタルヘルス対策を役割別に整理する基本枠組みです。

要点: メンタルヘルスケアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。

Q067

セルフケア

4択

職場のメンタルヘルス対策でセルフケアを進める場合、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5）

- A. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。
- B. セルフケアは管理職には関係しない。
- C. セルフケアは治療行為を自分で行うことである。
- D. セルフケアとは、会社が支援せず本人だけに責任を負わせることである。

答え・解説

正答: A. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。

解説: セルフケアは本人任せにすることではなく、教育研修や相談窓口整備により実行しやすくすることが重要です。

要点: 労働者自身がストレスに気づき、対処し、必要に応じて相談する活動をセルフケアという。

Q068

心の健康づくり計画

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、心の健康づくり計画に関する正しい理解はどれか。（事例5）

- A. 問題が起きてから毎回その場で対応する。
- B. 専門職だけが計画し、職場の実態を反映しない。
- C. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。
- D. 管理監督者個人の経験だけで対応手順を決める。

答え・解説

正答: C. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。

解説: 計画化により、場当たりの対応ではなく継続的・組織的な対策になります。

要点: 事業場のメンタルヘルス対策は方針、体制、教育、相談、職場復帰支援などを計画化する。

Q069

人事労務管理の視点

4択

次のうち、人事労務管理の視点について最も適切な説明はどれか。（事例5）

- A. 産業医に任せれば業務配分の見直しは不要である。
- B. 診断名がない限り労務管理上の配慮は不要とする。
- C. 本人の私生活だけを原因と決めつける。
- D. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。

答え・解説

正答: D. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。

解説: メンタルヘルス問題は個人要因だけでなく、仕事の進め方や職場環境と関連することがあります。

要点: II種では産業保健だけでなく、業務配分、労働時間、配置、評価など人事労務管理の視点も重視される。

Q070

管理監督者の限界

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、管理監督者の限界の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 服薬内容を確認して治療の変更を助言する。
- B. 相談を受けた上司が単独で治療計画を立てる。
- C. 病名を推定して本人に伝える。
- D. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。

答え・解説

正答: D. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。

解説: ラインケアの役割は、診断ではなく業務管理・配慮・連携です。

要点: 管理監督者は医療の専門家ではないため、診断や治療は専門職に委ねる。

Q071

早期対応

4択

早期対応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5）

- A. 周囲に噂を流して本人に自覚を促す。
- B. 『やる気がないのか』と叱責して改善を求める。
- C. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。
- D. 本人の人格を問題にして注意する。

答え・解説

正答: C. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。

解説: 評価や非難から入ると相談しにくくなるため、事実と心配を分けて伝えることが重要です。

要点: 早期対応では、変化を事実ベースで確認し、本人を責めずに話を聴くことが重要。

Q072

職場風土

4択

ラインケア担当者が押さえるべき職場風土のポイントとして、正しいものはどれか。（事例5）

- A. 弱音を吐かないことを職場文化として強調する。
- B. 相談窓口は問題が起きるまで知らせない。
- C. 不調の相談は人事評価に直結すると周知する。
- D. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。

答え・解説

正答: D. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。

解説: 相談しやすいさは、制度の有無だけでなく上司の日常的な態度に左右されます。

要点: 相談しやすい職場風土は、メンタルヘルス不調の早期発見と予防に寄与する。

Q073

個人情報保護

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ある。このとき最も適切な対応はどれか。

- A. 噂を防ぐ目的で詳細な病状を同僚へ説明する。
- B. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限り共有する。
- C. 本人の同意なく主治医から直接詳しい病状を聞く。
- D. 本人の診断名を部署全体に知らせる。

答え・解説

正答: B. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限り共有する。

解説: メンタルヘルスに関する情報は、支援に必要な範囲で慎重に扱う必要があります。

要点: 健康情報はセンシティブな情報であり、利用目的と共有範囲を限定する。

Q074

管理職教育

4択

管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。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5）

- A. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。
- B. メンタルヘルス教育は一般社員だけに行えば十分である。
- C. 管理職が精神医学の診断技術を習得することが主目的である。
- D. 管理職には売上管理だけを教育すればよい。

答え・解説

正答: A. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。

解説: 管理職が適切な初期対応を理解していないと、支援遅れや不適切対応につながります。

要点: 管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。

Q075

相談体制

4択

職場のメンタルヘルス対策で相談体制を進める場合、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5）

- A. 相談が来た時だけ担当者を決める。
- B. 相談内容はすべて直属上司へ自動共有する。
- C. 窓口名だけを作り、利用方法は公開しない。
- D. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。

答え・解説

正答: D. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。

解説: 制度があっても使い方が分かなければ機能しません。普段から周知することが重要です。

要点: 相談体制は、利用しやすさ、守秘、連携手順、緊急時対応を明確にする必要がある。

Q076

ラインケア

4択

次のうち、ラインケアについて最も適切な説明はどれか。（事例6）

- A. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。
- B. 業務に支障が出るまで本人に任せ、介入を避ける。
- C. 上司が独自に病名を推定し、治療方法を指示する。
- D. 不調の有無は本人の申告だけで判断し、職場側から声をかけない。

答え・解説

正答: A. 部下の勤怠・表情・業務遂行の変化を事実として把握し、早めに声かけと相談先への橋渡しを行う。

解説: II 種では、管理監督者が診断するのではなく、日常観察・初期対応・社内外資源への連携を行う点が重要です。

要点: 管理監督者は日常の業務管理を通じて部下の変化に気づき、必要な配慮や専門職への橋渡しを行う。

Q077

安全配慮義務

4択

管理監督者が高負荷の案件が集中している社員から不眠の相談があった場合、安全配慮義務の観点から最も適切な対応はどれか。（事例3）

- A. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。
- B. 本人が申し出ない限り、長時間労働や過重負荷を確認しない。
- C. 成果が出ていれば健康リスクは問題にしない。
- D. 医師ではない上司は安全配慮に関わらない。

答え・解説

正答: A. 健康障害の予見可能性がある場合、業務量・労働時間・職場環境を確認し、必要な配慮を検討する。

解説: 安全配慮義務は、単なる福利厚生ではなく、業務管理と健康確保に関わる基本的な考え方です。

要点: 事業者は労働者の生命・身体等の安全を確保しながら働けるよう配慮する必要がある。

Q078

一次予防

4択

一次予防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6）

- A. 不調者が出た後にだけ面談する。
- B. 退職後の職場復帰支援だけを行う。
- C. 教育研修、職場環境改善、ストレスチェック結果の活用などで不調の発生を防ぐ。
- D. 治療中の社員への勤務軽減だけを行う。

答え・解説

正答: C. 教育研修、職場環境改善、ストレスチェック結果の活用などで不調の発生を防ぐ。

解説: 一次予防は、発症前にリスクを下げる活動です。職場環境改善や教育研修が代表例です。

要点: メンタルヘルス不調を未然に防ぐ取り組みを一次予防という。

Q079

二次予防

4択

ラインケア担当者が押さえるべき二次予防のポイントとして、正しいものはどれか。（事例6）

- A. 職場風土の改善だけを行い個別対応をしない。
- B. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。
- C. 本人の治療内容を同僚に説明する。
- D. 復職後の再発防止のみを行う。

答え・解説

正答: B. 勤怠や行動の変化に気づき、本人への声かけや相談窓口への接続を行う。

解説: 二次予防は、不調のサインを早く見つけ、重症化を防ぐ段階です。

要点: 二次予防は不調の早期発見と早期対応を目的とする。

Q080

三次予防

4択

次のケースを想定する。休職中の社員から復帰希望が出た。このとき最も適切な対応はどれか。（事例6）

- A. 診断が出た社員を直ちに配置転換する。
- B. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。
- C. 休職中は会社から一切連絡しないと決める。
- D. 不調の発生前に一般研修だけを行う。

答え・解説

正答: B. 休業者の復帰支援、就業上の配慮、復帰後フォローを計画的に行う。

解説: 三次予防は、休業・治療後の職場復帰と再発防止に関わる取り組みです。

要点: 三次予防は不調者の職場復帰支援や再発防止を含む。

Q081

4つのケア

4択

メンタルヘルスケアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例6）

- A. 外部機関に任せれば社内対応は不要である。
- B. 管理監督者が治療まで担当する。
- C. 本人のセルフケアだけに任せれば十分である。
- D. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。

答え・解説

正答: D. 本人・管理監督者・産業保健スタッフ・外部専門機関の役割を分け、連携して支援する。

解説: 4つのケアは、職場のメンタルヘルス対策を役割別に整理する基本枠組みです。

要点: メンタルヘルスケアにはセルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアがある。

Q082

セルフケア

4択

職場のメンタルヘルス対策でセルフケアを進める場合、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6）

- A. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。
- B. セルフケアは管理職には関係しない。
- C. セルフケアは治療行為を自分で行うことである。
- D. セルフケアとは、会社が支援せず本人だけに責任を負わせることである。

答え・解説

正答: A. 従業員が自分のストレス反応に気づき、休養・相談・受診など適切な行動を取れるよう支援する。

解説: セルフケアは本人任せにすることではなく、教育研修や相談窓口整備により実行しやすくすることが重要です。

要点: 労働者自身がストレスに気づき、対処し、必要に応じて相談する活動をセルフケアという。

Q083

心の健康づくり計画

4択

II種ラインケアコースの学習項目として、心の健康づくり計画に関する正しい理解はどれか。（事例6）

- A. 管理監督者個人の経験だけで対応手順を決める。
- B. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。
- C. 問題が起きてから毎回その場で対応する。
- D. 専門職だけが計画し、職場の実態を反映しない。

答え・解説

正答: B. 衛生委員会等で調査審議し、事業場の実態に合わせた心の健康づくり計画を作る。

解説: 計画化により、場当たりの対応ではなく継続的・組織的な対策になります。

要点: 事業場のメンタルヘルス対策は方針、体制、教育、相談、職場復帰支援などを計画化する。

Q084

人事労務管理の視点

4択

次のうち、人事労務管理の視点について最も適切な説明はどれか。（事例6）

- A. 診断名がない限り労務管理上の配慮は不要とする。
- B. 産業医に任せれば業務配分の見直しは不要である。
- C. 本人の私生活だけを原因と決めつける。
- D. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。

答え・解説

正答: D. 健康情報だけでなく、業務量・役割・労働時間・職場内関係など労務管理上の要因も確認する。

解説: メンタルヘルス問題は個人要因だけでなく、仕事の進め方や職場環境と関連することがあります。

要点: II種では産業保健だけでなく、業務配分、労働時間、配置、評価など人事労務管理の視点も重視される。

Q085

管理監督者の限界

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、管理監督者の限界の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 相談を受けた上司が単独で治療計画を立てる。
- B. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。
- C. 服薬内容を確認して治療の変更を助言する。
- D. 病名を推定して本人に伝える。

答え・解説

正答: B. 上司は業務上の事実を整理し、必要に応じて産業医・保健師・人事労務部門につなぐ。

解説: ラインケアの役割は、診断ではなく業務管理・配慮・連携です。

要点: 管理監督者は医療の専門家ではないため、診断や治療は専門職に委ねる。

Q086

早期対応

4択

早期対応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6）

- A. 周囲に噂を流して本人に自覚を促す。
- B. 本人の人格を問題にして注意する。
- C. 『やる気がないのか』と叱責して改善を求める。
- D. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。

答え・解説

正答: D. 『最近遅刻が増えているが体調はどうか』のように観察事実を示して声をかける。

解説: 評価や非難から入ると相談しにくくなるため、事実と心配を分けて伝えることが重要です。

要点: 早期対応では、変化を事実ベースで確認し、本人を責めずに話を聴くことが重要。

Q087

職場風土

4択

ラインケア担当者が押さえるべき職場風土のポイントとして、正しいものはどれか。（事例6）

- A. 不調の相談は人事評価に直結すると周知する。
- B. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。
- C. 相談窓口は問題が起きるまで知らせない。
- D. 弱音を吐かないことを職場文化として強調する。

答え・解説

正答: B. 不調を責めない雰囲気をつくり、相談窓口や支援制度を普段から周知する。

解説: 相談しやすさは、制度の有無だけでなく上司の日常的な態度に左右されます。

要点: 相談しやすい職場風土は、メンタルヘルス不調の早期発見と予防に寄与する。

Q088

個人情報保護

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。

- A. 噂を防ぐ目的で詳細な病状を同僚へ説明する。
- B. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限りて共有する。
- C. 本人の診断名を部署全体に知らせる。
- D. 本人の同意なく主治医から直接詳しい病状を聞く。

答え・解説

正答: B. 健康情報は本人の同意を基本に、業務上必要な範囲に限りて共有する。

解説: メンタルヘルスに関する情報は、支援に必要な範囲で慎重に扱う必要があります。

要点: 健康情報はセンシティブな情報であり、利用目的と共有範囲を限定する。

Q089

管理職教育

4択

管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。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6）

- A. 管理職が精神医学の診断技術を習得することが主目的である。
- B. メンタルヘルス教育は一般社員に行えば十分である。
- C. 管理職には売上管理だけを教育すればよい。
- D. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。

答え・解説

正答: D. 管理職にラインケア、相談対応、社内手続き、個人情報保護の教育を行う。

解説: 管理職が適切な初期対応を理解していないと、支援遅れや不適切対応につながります。

要点: 管理監督者には、部下の変化への気づき、傾聴、相談窓口の知識、就業上の配慮の理解が求められる。

Q090

相談体制

4択

職場のメンタルヘルス対策で相談体制を進める場合、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6）

- A. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。
- B. 相談内容はすべて直属上司へ自動共有する。
- C. 窓口名だけを作り、利用方法は公開しない。
- D. 相談が来た時だけ担当者を決める。

答え・解説

正答: A. 相談窓口、利用方法、守秘の範囲、緊急時の連携先を従業員に周知する。

解説: 制度があっても使い方が分かなければ機能しません。普段から周知することが重要です。

要点: 相談体制は、利用しやすさ、守秘、連携手順、緊急時対応を明確にする必要がある。