

Q0001 2-1 職場のストレス要因 > 仕事の量・質・負担 | 難易度：基礎

問題：【複合判断】「仕事の量・質・負担」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：繁忙期に残業が続く部署で、管理監督者がまず確認すべき事項は。場面B：同じ残業時間でも心理的負担が異なり得る理由。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア．A：業務量、期限、休憩取得状況など負担の実態 / B：仕事の難易度、裁量、支援、納期など複数条件が影響するため

イ．A：部下の性格類型だけ / B：仕事の難易度、裁量、支援、納期など複数条件が影響するため

ウ．A：業務量、期限、休憩取得状況など負担の実態 / B：年齢だけで負担が決まるため

エ．A：私生活上の悩みだけ / B：全員が同じストレス反応を示すため

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：仕事の量・期限・休憩の取りやすさは、職場で把握・調整できる代表的なストレス要因である。Bについて：量的負担だけでなく、質的負担、裁量、支援など複数要因が影響する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：量的負担だけでなく、質的負担、裁量、支援など複数要因が影響する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：仕事の量・期限・休憩の取りやすさは、職場で把握・調整できる代表的なストレス要因である。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、仕事の量・期限・休憩の取りやすさは、職場で把握・調整できる代表的なストレス要因である。Bの論点では、量的負担だけでなく、質的負担、裁量、支援など複数要因が影響する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0002 2-1 職場のストレス要因 > 仕事の量・質・負担 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「仕事の量・質・負担」に関する2件の対応を確認している。同じ残業時間でも心理的負担が異なり得る理由。納期が一時期に集中している部署の改善策。と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア．A：年齢だけで負担が決まるため / B：優先順位を明確にし、期限や担当配分を見直す

イ．A：仕事の難易度、裁量、支援、納期など複数条件が影響するため / B：優先順位を明確にし、期限や担当配分を見直す

ウ．A：仕事の難易度、裁量、支援、納期など複数条件が影響するため / B：相談を禁止して個人で処理させる

エ．A：全員が同じストレス反応を示すため / B：全員に一律の処理速度を求める

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：期限・優先順位・分担の調整は、時間的切迫と負担集中を軽減する基本的な職場改善である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：量的負担だけでなく、質的負担、裁量、支援など複数要因が影響する。Bについて：期限・優先順位・分担の調整は、時間的切迫と負担集中を軽減する基本的な職場改善である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：量的負担だけでなく、質的負担、裁量、支援など複数要因が影響する。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、量的負担だけでなく、質的負担、裁量、支援など複数要因が影響する。Bの論点では、期限・優先順位・分担の調整は、時間的切迫と負担集中を軽減する基本的な職場改善である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0003 2-1 職場のストレス要因 > 仕事の量・質・負担 | 難易度：標準

問題：【二段階判断】「仕事の量・質・負担」に関して、第一の検討事項は「納期が一時期に集中している部署の改善策」、第二の検討事項は「経験の浅い社員に高度で複雑な判断業務を十分な教育なく任せした場合、主に問題となるのは」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

- ア．A：相談を禁止して個人で処理させる / B：仕事の質的負担
- イ．A：優先順位を明確にし、期限や担当配分を見直す / B：通勤時間だけの負担
- ウ．A：優先順位を明確にし、期限や担当配分を見直す / B：仕事の質的負担
- エ．A：全員に一律の処理速度を求める / B：余暇活動の不足だけ

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：能力・経験に対して仕事の難度や複雑性が高い状態は質的負担となる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：期限・優先順位・分担の調整は、時間的切迫と負担集中を軽減する基本的な職場改善である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：期限・優先順位・分担の調整は、時間的切迫と負担集中を軽減する基本的な職場改善である。Bについて：能力・経験に対して仕事の難度や複雑性が高い状態は質的負担となる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、期限・優先順位・分担の調整は、時間的切迫と負担集中を軽減する基本的な職場改善である。Bの論点では、能力・経験に対して仕事の難度や複雑性が高い状態は質的負担となる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0004 2-1 職場のストレス要因 > 仕事の量・質・負担 | 難易度：基礎

問題：【総合確認】「仕事の量・質・負担」の実務で、A「経験の浅い社員に高度で複雑な判断業務を十分な教育なく任せした場合、主に問題となるのは」とB「仕事の負担を評価するとき、本人の訴えと併せて確認すると有用なのは」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

- ア．A：通勤時間だけの負担 / B：残業時間、休暇取得、業務件数、納期遅延など
- イ．A：仕事の質的負担 / B：血液型
- ウ．A：余暇活動の不足だけ / B：出身地
- エ．A：仕事の質的負担 / B：残業時間、休暇取得、業務件数、納期遅延など

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：主観的な訴えに客観的な業務・勤怠情報を組み合わせると、負担の実態を把握しやすい。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：能力・経験に対して仕事の難度や複雑性が高い状態は質的負担となる。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：能力・経験に対して仕事の難度や複雑性が高い状態は質的負担となる。Bについて：主観的な訴えに客観的な業務・勤怠情報を組み合わせると、負担の実態を把握しやすい。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、能力・経験に対して仕事の難度や複雑性が高い状態は質的負担となる。Bの論点では、主観的な訴えに客観的な業務・勤怠情報を組み合わせると、負担の実態を把握しやすい。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0005 2-1 職場のストレス要因 > 仕事の量・質・負担 | 難易度：応用

問題：【管理監督者研修】「仕事の量・質・負担」について、研修担当者がA「仕事の負担を評価するとき、本人の訴えと併せて確認すると有用なのは」とB「締切直前の突発業務が頻繁に入る職場で注目すべき要因は」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア．A：残業時間、休暇取得、業務件数、納期遅延など / B：業務の予測可能性の低さと時間的切迫
- イ．A：血液型 / B：業務の予測可能性の低さと時間的切迫
- ウ．A：残業時間、休暇取得、業務件数、納期遅延など / B：社内報の発行頻度
- エ．A：出身地 / B：社員食堂のメニュー数

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：主観的な訴えに客観的な業務・勤怠情報を組み合わせると、負担の実態を把握しやすい。Bについて：突発業務と短い締切は仕事の見通しや調整可能性を低下させ、時間的圧迫を高める。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：突発業務と短い締切は仕事の見通しや調整可能性を低下させ、時間的圧迫を高める。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：主観的な訴えに客観的な業務・勤怠情報を組み合わせると、負担の実態を把握しやすい。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、主観的な訴えに客観的な業務・勤怠情報を組み合わせると、負担の実態を把握しやすい。Bの論点では、突発業務と短い締切は仕事の見通しや調整可能性を低下させ、時間的圧迫を高める。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0006 2-1 職場のストレス要因 > 仕事の量・質・負担 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「仕事の量・質・負担」の二つの場面を比較する。場面Aは「締切直前の突発業務が頻繁に入る職場で注目すべき要因は」、場面Bは「総業務量を大きく減らせない場合の負担軽減策」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

- ア．A：社内報の発行頻度 / B：手順を標準化し、重複作業や無駄を減らす
- イ．A：業務の予測可能性の低さと時間的切迫 / B：手順を標準化し、重複作業や無駄を減らす
- ウ．A：業務の予測可能性の低さと時間的切迫 / B：休憩時間を削る
- エ．A：社員食堂のメニュー数 / B：相談件数を人事評価で減点する

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：業務プロセスの見直しにより、同じ成果をより少ない負担で達成できる可能性がある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：突発業務と短い締切は仕事の見通しや調整可能性を低下させ、時間的圧迫を高める。Bについて：業務プロセスの見直しにより、同じ成果をより少ない負担で達成できる可能性がある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：突発業務と短い締切は仕事の見通しや調整可能性を低下させ、時間的圧迫を高める。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、突発業務と短い締切は仕事の見通しや調整可能性を低下させ、時間的圧迫を高める。Bの論点では、業務プロセスの見直しにより、同じ成果をより少ない負担で達成できる可能性がある。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0007

2-1 職場のストレス要因 > 仕事の量・質・負担 | 難易度：基礎

問題：【複合判断】「仕事の量・質・負担」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：総業務量を大きく減らせない場合の負担軽減策。場面B：部署平均の残業時間が正常範囲でも確認すべきことは。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア：A：休憩時間を削る / B：特定の人や時期に負担が集中していないか

イ：A：手順を標準化し、重複作業や無駄を減らす / B：最も忙しい人の申告は誇張とみなす

ウ：A：手順を標準化し、重複作業や無駄を減らす / B：特定の人や時期に負担が集中していないか

エ：A：相談件数を人事評価で減点する / B：残業がなければ他のストレス要因もないとみなす

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：平均値だけでは個人や時期への負担集中を隠すことがある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：業務プロセスの見直しにより、同じ成果をより少ない負担で達成できる可能性がある。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：業務プロセスの見直しにより、同じ成果をより少ない負担で達成できる可能性がある。Bについて：平均値だけでは個人や時期への負担集中を隠すことがある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、業務プロセスの見直しにより、同じ成果をより少ない負担で達成できる可能性がある。Bの論点では、平均値だけでは個人や時期への負担集中を隠すことがある。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0008

2-1 職場のストレス要因 > 仕事の量・質・負担 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「仕事の量・質・負担」に関する2件の対応を確認している。部署平均の残業時間が正常範囲でも確認すべきことは。新システム導入で処理件数は減ったが操作が複雑になった場合の評価。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア：A：最も忙しい人の申告は誇張とみなす / B：量的負担が下がっても質的負担が高まることがある

イ：A：特定の人や時期に負担が集中していないか / B：ミスへの不安は業務要因ではない

ウ：A：残業がなければ他のストレス要因もないとみなす / B：件数が減ればストレスは必ずゼロになる

エ：A：特定の人や時期に負担が集中していないか / B：量的負担が下がっても質的負担が高まることがある

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：仕事量と難度・複雑性は別の側面であり、一方の改善が他方の悪化を伴うことがある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：平均値だけでは個人や時期への負担集中を隠すことがある。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：平均値だけでは個人や時期への負担集中を隠すことがある。Bについて：仕事量と難度・複雑性は別の側面であり、一方の改善が他方の悪化を伴うことがある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、平均値だけでは個人や時期への負担集中を隠すことがある。Bの論点では、仕事量と難度・複雑性は別の側面であり、一方の改善が他方の悪化を伴うことがある。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0009 2-1 職場のストレス要因 > 仕事の量・質・負担 | 難易度：応用

問題：【二段階判断】「仕事の量・質・負担」に関して、第一の検討事項は「新システム導入で処理件数は減ったが操作が複雑になった場合の評価」、第二の検討事項は「部下から「仕事が多すぎる」と訴えがあった。最初の対応」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：量的負担が下がっても質的負担が高まることもある／B：具体的な業務内容、件数、期限、困難点を一緒に整理する

イ．A：ミスへの不安は業務要因ではない／B：具体的な業務内容、件数、期限、困難点を一緒に整理する

ウ．A：量的負担が下がっても質的負担が高まることもある／B：直ちに能力不足と結論づける

エ．A：件数が減ればストレスは必ずゼロになる／B：訴えを他の部下へ共有して評価を求める

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：仕事量と難度・複雑性は別の側面であり、一方の改善が他方の悪化を伴うことがある。Bについて：訴えを具体化し、職場で調整可能な要因を把握することが初期対応として重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：訴えを具体化し、職場で調整可能な要因を把握することが初期対応として重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：仕事量と難度・複雑性は別の側面であり、一方の改善が他方の悪化を伴うことがある。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、仕事量と難度・複雑性は別の側面であり、一方の改善が他方の悪化を伴うことがある。Bの論点では、訴えを具体化し、職場で調整可能な要因を把握することが初期対応として重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0010 2-1 職場のストレス要因 > 仕事の量・質・負担 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「仕事の量・質・負担」の実務で、A「部下から「仕事が多すぎる」と訴えがあった。最初の対応」とB「繁忙期に残業が続く部署で、管理監督者がまず確認すべき事項は」を続けて判断する必要がある。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：直ちに能力不足と結論づける／B：業務量、期限、休憩取得状況など負担の実態

イ．A：具体的な業務内容、件数、期限、困難点を一緒に整理する／B：業務量、期限、休憩取得状況など負担の実態

ウ．A：具体的な業務内容、件数、期限、困難点を一緒に整理する／B：私生活上の悩みだけ

エ．A：訴えを他の部下へ共有して評価を求める／B：本人の病名の有無だけ

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：仕事の量・期限・休憩の取りやすさは、職場で把握・調整できる代表的なストレス要因である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：訴えを具体化し、職場で調整可能な要因を把握することが初期対応として重要である。Bについて：仕事の量・期限・休憩の取りやすさは、職場で把握・調整できる代表的なストレス要因である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：訴えを具体化し、職場で調整可能な要因を把握することが初期対応として重要である。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、訴えを具体化し、職場で調整可能な要因を把握することが初期対応として重要である。Bの論点では、仕事の量・期限・休憩の取りやすさは、職場で把握・調整できる代表的なストレス要因である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0011 2-1 職場のストレス要因 > 人間関係・ハラスメント | 難易度：基礎

問題：【管理監督者研修】「人間関係・ハラスメント」について、研修担当者がA「職場の人間関係がストレス要因となる例」とB「パワーハラスメントの判断で重要な考え方は」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア．A：業務手順書が明文化されている / B：業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動かを状況に即して検討する
- イ．A：相談しても継続的に無視され、必要な業務情報も共有されない / B：本人が不快なら必ず該当する
- ウ．A：相談しても継続的に無視され、必要な業務情報も共有されない / B：業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動かを状況に即して検討する
- エ．A：休憩場所が確保されている / B：指導目的なら方法を問わず該当しない

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：優越的關係、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動、就業環境への影響等を踏まえて判断する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：孤立、支援不足、対人葛藤は心理的負担を高める職場要因となり得る。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：孤立、支援不足、対人葛藤は心理的負担を高める職場要因となり得る。Bについて：優越的關係、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動、就業環境への影響等を踏まえて判断する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、孤立、支援不足、対人葛藤は心理的負担を高める職場要因となり得る。Bの論点では、優越的關係、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動、就業環境への影響等を踏まえて判断する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0012 2-1 職場のストレス要因 > 人間関係・ハラスメント | 難易度：標準

問題：【関連論点】「人間関係・ハラスメント」の二つの場面を比較する。場面Aは「パワーハラスメントの判断で重要な考え方は」、場面Bは「部下からハラスメント相談を受けた管理監督者の初期対応」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

- ア．A：本人が不快なら必ず該当する / B：安全に話せる場で、決めつけず事実と本人の希望を聴く
- イ．A：業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動かを状況に即して検討する / B：相談記録を一切残さない
- ウ．A：指導目的なら方法を問わず該当しない / B：その場で相手方を呼び対決させる
- エ．A：業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動かを状況に即して検討する / B：安全に話せる場で、決めつけず事実と本人の希望を聴く

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：相談者の安全とプライバシーに配慮し、事実を整理して所定の相談・対応ルートにつなぐことが重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：優越的關係、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動、就業環境への影響等を踏まえて判断する。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：優越的關係、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動、就業環境への影響等を踏まえて判断する。Bについて：相談者の安全とプライバシーに配慮し、事実を整理して所定の相談・対応ルートにつなぐことが重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、優越的關係、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動、就業環境への影響等を踏まえて判断する。Bの論点では、相談者の安全とプライバシーに配慮し、事実を整理して所定の相談・対応ルートにつなぐことが重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0013 2-1 職場のストレス要因 > 人間関係・ハラスメント | 難易度：標準

問題：【複合判断】「人間関係・ハラスメント」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：部下からハラスメント相談を受けた管理監督者の初期対応。場面B：職場内の支援を高める管理監督者の行動。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

- ア．A：安全に話せる場で、決めつけず事実と本人の希望を聴く / B：相談相手や相談ルートを日頃から明確にしておく
- イ．A：相談記録を一切残さない / B：相談相手や相談ルートを日頃から明確にしておく
- ウ．A：安全に話せる場で、決めつけず事実と本人の希望を聴く / B：相談した人を評価で不利に扱う
- エ．A：その場で相手方を呼び対決させる / B：問題は本人同士だけで解決させる

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：相談者の安全とプライバシーに配慮し、事実を整理して所定の相談・対応ルートにつなぐことが重要である。Bについて：相談先の明確化は援助要請をしやすくし、孤立の予防にもつながる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：相談先の明確化は援助要請をしやすくし、孤立の予防にもつながる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：相談者の安全とプライバシーに配慮し、事実を整理して所定の相談・対応ルートにつなぐことが重要である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、相談者の安全とプライバシーに配慮し、事実を整理して所定の相談・対応ルートにつなぐことが重要である。Bの論点では、相談先の明確化は援助要請をしやすくし、孤立の予防にもつながる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0014 2-1 職場のストレス要因 > 人間関係・ハラスメント | 難易度：基礎

問題：【実務ケース】管理監督者が「人間関係・ハラスメント」に関する2件の対応を確認している。職場内の支援を高める管理監督者の行動。部下同士の対立で業務連携が滞っている場合、適切な対応は。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

- ア．A：相談した人を評価で不利に扱う / B：双方の主張と業務上の事実を分けて把握し、役割・連携方法を調整する
- イ．A：相談相手や相談ルートを日頃から明確にしておく / B：双方の主張と業務上の事実を分けて把握し、役割・連携方法を調整する
- ウ．A：相談相手や相談ルートを日頃から明確にしておく / B：自然消滅するまで放置する
- エ．A：問題は本人同士だけで解決させる / B：個人的な好き嫌いとして一切関与しない

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：対人葛藤が業務に影響している場合、事実把握と業務上の調整は管理監督者の役割である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：相談先の明確化は援助要請をしやすくし、孤立の予防にもつながる。Bについて：対人葛藤が業務に影響している場合、事実把握と業務上の調整は管理監督者の役割である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：相談先の明確化は援助要請をしやすくし、孤立の予防にもつながる。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、相談先の明確化は援助要請をしやすくし、孤立の予防にもつながる。Bの論点では、対人葛藤が業務に影響している場合、事実把握と業務上の調整は管理監督者の役割である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0015 2-1 職場のストレス要因 > 人間関係・ハラスメント | 難易度：応用

問題：【二段階判断】「人間関係・ハラスメント」に関して、第一の検討事項は「部下同士の対立で業務連携が滞っている場合、適切な対応は」、第二の検討事項は「ハラスメント防止の観点から望ましい指導は」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

- ア．A：自然消滅するまで放置する／B：人格ではなく具体的な行動や業務結果に焦点を当てる
イ．A：双方の主張と業務上の事実を分けて把握し、役割・連携方法を調整する／B：成果が低い社員は相談から除外する
ウ．A：双方の主張と業務上の事実を分けて把握し、役割・連携方法を調整する／B：人格ではなく具体的な行動や業務結果に焦点を当てる
エ．A：個人的な好き嫌いとして一切関与しない／B：公開の場で人格を否定する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：業務上の必要性和相当性を保ち、人格否定を避けて具体的行動に焦点を当てることが重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：対人葛藤が業務に影響している場合、事実把握と業務上の調整は管理監督者の役割である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：対人葛藤が業務に影響している場合、事実把握と業務上の調整は管理監督者の役割である。Bについて：業務上の必要性和相当性を保ち、人格否定を避けて具体的行動に焦点を当てることが重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、対人葛藤が業務に影響している場合、事実把握と業務上の調整は管理監督者の役割である。Bの論点では、業務上の必要性和相当性を保ち、人格否定を避けて具体的行動に焦点を当てることが重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0016 2-1 職場のストレス要因 > 人間関係・ハラスメント | 難易度：標準

問題：【総合確認】「人間関係・ハラスメント」の実務で、A「ハラスメント防止の観点から望ましい指導は」とB「新人がチーム内で孤立している場合の改善策」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

- ア．A：成果が低い社員は相談から除外する／B：定期的な短時間面談や情報共有の機会を設ける
イ．A：人格ではなく具体的な行動や業務結果に焦点を当てる／B：本人の性格の問題として放置する
ウ．A：公開の場で人格を否定する／B：私生活を強制的に聞き出す
エ．A：人格ではなく具体的な行動や業務結果に焦点を当てる／B：定期的な短時間面談や情報共有の機会を設ける

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：意図的に接点と支援機会を設けることで、孤立や困りごとの早期把握につながる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：業務上の必要性和相当性を保ち、人格否定を避けて具体的行動に焦点を当てることが重要である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：業務上の必要性和相当性を保ち、人格否定を避けて具体的行動に焦点を当てることが重要である。Bについて：意図的に接点と支援機会を設けることで、孤立や困りごとの早期把握につながる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、業務上の必要性和相当性を保ち、人格否定を避けて具体的行動に焦点を当てることが重要である。Bの論点では、意図的に接点と支援機会を設けることで、孤立や困りごとの早期把握につながる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0017 2-1 職場のストレス要因 > 人間関係・ハラスメント | 難易度：基礎

問題：【管理監督者研修】「人間関係・ハラスメント」について、研修担当者がA「新人がチーム内で孤立している場合の改善策」とB「相談しやすい職場づくり」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア．A：定期的な短時間面談や情報共有の機会を設ける / B：相談したことを不利益に扱わず、相談先と対応手順を周知する
- イ．A：本人の性格の問題として放置する / B：相談したことを不利益に扱わず、相談先と対応手順を周知する
- ウ．A：定期的な短時間面談や情報共有の機会を設ける / B：相談は勤務時間外だけに限定する
- エ．A：私生活を強制的に聞き出す / B：相談件数が少ないほど必ず良い職場と評価する

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：意図的に接点と支援機会を設けることで、孤立や困りごとの早期把握につながる。Bについて：相談ルートの明確化と不利益取扱いへの懸念を減らすことが、早期相談につながる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：相談ルートの明確化と不利益取扱いへの懸念を減らすことが、早期相談につながる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：意図的に接点と支援機会を設けることで、孤立や困りごとの早期把握につながる。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、意図的に接点と支援機会を設けることで、孤立や困りごとの早期把握につながる。Bの論点では、相談ルートの明確化と不利益取扱いへの懸念を減らすことが、早期相談につながる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0018 2-1 職場のストレス要因 > 人間関係・ハラスメント | 難易度：標準

問題：【関連論点】「人間関係・ハラスメント」の二つの場面を比較する。場面Aは「相談しやすい職場づくり」、場面Bは「人間関係上の問題を評価するとき避けるべき対応は」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

- ア．A：相談は勤務時間外だけに限定する / B：相談者の訴えを本人の性格のせいと決めつける
- イ．A：相談したことを不利益に扱わず、相談先と対応手順を周知する / B：相談者の訴えを本人の性格のせいと決めつける
- ウ．A：相談したことを不利益に扱わず、相談先と対応手順を周知する / B：業務への影響を確認する
- エ．A：相談件数が少ないほど必ず良い職場と評価する / B：事実と感情を分けて聴く

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：原因を個人特性に固定すると、職場の対人関係や組織要因の把握を妨げる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：相談ルートの明確化と不利益取扱いへの懸念を減らすことが、早期相談につながる。Bについて：原因を個人特性に固定すると、職場の対人関係や組織要因の把握を妨げる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：相談ルートの明確化と不利益取扱いへの懸念を減らすことが、早期相談につながる。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、相談ルートの明確化と不利益取扱いへの懸念を減らすことが、早期相談につながる。Bの論点では、原因を個人特性に固定すると、職場の対人関係や組織要因の把握を妨げる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0019 2-1 職場のストレス要因 > 人間関係・ハラスメント | 難易度：応用

問題：【複合判断】「人間関係・ハラスメント」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：人間関係上の問題を評価するとき避けるべき対応は。場面B：上司の強い叱責を見聞きした周囲の社員も萎縮している。適切な評価は。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

- ア．A：業務への影響を確認する / B：当事者間だけでなく周囲の就業環境にも影響している可能性がある
- イ．A：相談者の訴えを本人の性格のせいと決めつける / B：直接叱責された本人以外には影響しない
- ウ．A：相談者の訴えを本人の性格のせいと決めつける / B：当事者間だけでなく周囲の就業環境にも影響している可能性がある
- エ．A：事実と感情を分けて聴く / B：相談件数が減ったので問題は解決した

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：強い言動は周囲の安心感や相談行動にも影響し、職場全体の負担につながり得る。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：原因を個人特性に固定すると、職場の対人関係や組織要因の把握を妨げる。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：原因を個人特性に固定すると、職場の対人関係や組織要因の把握を妨げる。Bについて：強い言動は周囲の安心感や相談行動にも影響し、職場全体の負担につながり得る。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、原因を個人特性に固定すると、職場の対人関係や組織要因の把握を妨げる。Bの論点では、強い言動は周囲の安心感や相談行動にも影響し、職場全体の負担につながり得る。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0020 2-1 職場のストレス要因 > 人間関係・ハラスメント | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「人間関係・ハラスメント」に関する2件の対応を確認している。上司の強い叱責を見聞きした周囲の社員も萎縮している。適切な評価は。職場の人間関係がストレス要因となる例。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア．A：直接叱責された本人以外には影響しない / B：相談しても継続的に無視され、必要な業務情報も共有されない

イ．A：当事者間だけでなく周囲の就業環境にも影響している可能性がある / B：休憩場所が確保されている

ウ．A：相談件数が減ったので問題は解決した / B：役割分担が明確である

エ．A：当事者間だけでなく周囲の就業環境にも影響している可能性がある / B：相談しても継続的に無視され、必要な業務情報も共有されない

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：孤立、支援不足、対人葛藤は心理的負担を高める職場要因となり得る。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：強い言動は周囲の安心感や相談行動にも影響し、職場全体の負担につながり得る。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：強い言動は周囲の安心感や相談行動にも影響し、職場全体の負担につながり得る。Bについて：孤立、支援不足、対人葛藤は心理的負担を高める職場要因となり得る。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、強い言動は周囲の安心感や相談行動にも影響し、職場全体の負担につながり得る。Bの論点では、孤立、支援不足、対人葛藤は心理的負担を高める職場要因となり得る。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0021 2-1 職場のストレス要因 > 役割・裁量・職場の変化 | 難易度：基礎

問題：【二段階判断】「役割・裁量・職場の変化」に関して、第一の検討事項は「役割が曖昧な職場で生じやすいストレス要因は」、第二の検討事項は「複数の上司から互いに矛盾する指示を受ける状態は何に該当するか」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

- ア．A：何をどこまで担当すべきか分からない不確実性 / B：役割葛藤
- イ．A：仕事の目的と権限が明確になること / B：役割葛藤
- ウ．A：何をどこまで担当すべきか分からない不確実性 / B：余暇活動不足
- エ．A：相談相手が増えること / B：通勤経路の問題

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：役割の曖昧さは期待や責任範囲が不明確な状態であり、心理的負担となり得る。Bについて：両立しにくい期待や指示を同時に求められる状態は役割葛藤である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
イ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：両立しにくい期待や指示を同時に求められる状態は役割葛藤である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：役割の曖昧さは期待や責任範囲が不明確な状態であり、心理的負担となり得る。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、役割の曖昧さは期待や責任範囲が不明確な状態であり、心理的負担となり得る。Bの論点では、両立しにくい期待や指示を同時に求められる状態は役割葛藤である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0022 2-1 職場のストレス要因 > 役割・裁量・職場の変化 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「役割・裁量・職場の変化」の実務で、A「複数の上司から互いに矛盾する指示を受ける状態は何に該当するか」とB「仕事の裁量が低い状態の説明」を続けて判断する必要がある。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

- ア．A：余暇活動不足 / B：手順や順序を自分で調整する余地がほとんどない
- イ．A：役割葛藤 / B：手順や順序を自分で調整する余地がほとんどない
- ウ．A：役割葛藤 / B：役割と責任が明確である
- エ．A：通勤経路の問題 / B：仕事の進め方を本人が一定範囲で選べる

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：仕事のコントロールや裁量が少ない状態を示している。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：両立しにくい期待や指示を同時に求められる状態は役割葛藤である。Bについて：仕事のコントロールや裁量が少ない状態を示している。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
ウ解説：Aについて：両立しにくい期待や指示を同時に求められる状態は役割葛藤である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、両立しにくい期待や指示を同時に求められる状態は役割葛藤である。Bの論点では、仕事のコントロールや裁量が少ない状態を示している。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0023 2-1 職場のストレス要因 > 役割・裁量・職場の変化 | 難易度：標準

問題：【管理監督者研修】「役割・裁量・職場の変化」について、研修担当者がA「仕事の裁量が低い状態の説明」とB「組織改編で担当業務と上司が同時に変わった場合の支援」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア：A：役割と責任が明確である / B：新しい役割、優先順位、相談先を具体的に説明する
- イ：A：手順や順序を自分で調整する余地がほとんどない / B：慣れるまで情報提供を控える
- ウ：A：手順や順序を自分で調整する余地がほとんどない / B：新しい役割、優先順位、相談先を具体的に説明する
- エ：A：仕事の進め方を本人が一定範囲で選べる / B：不安を口にする社員を配置転換する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 Bについて：変化時には不確実性が高まりやすいため、役割・期待・支援先の明確化が重要である。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：仕事のコントロールや裁量が少ない状態を示している。 Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：仕事のコントロールや裁量が少ない状態を示している。 Bについて：変化時には不確実性が高まりやすいため、役割・期待・支援先の明確化が重要である。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、仕事のコントロールや裁量が少ない状態を示している。 Bの論点では、変化時には不確実性が高まりやすいため、役割・期待・支援先の明確化が重要である。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0024 2-1 職場のストレス要因 > 役割・裁量・職場の変化 | 難易度：基礎

問題：【関連論点】「役割・裁量・職場の変化」の二つの場面を比較する。場面Aは「組織改編で担当業務と上司が同時に変わった場合の支援」、場面Bは「裁量を高める改善策」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

- ア：A：慣れるまで情報提供を控える / B：目標と期限を示したうえで、一定範囲の進め方を本人に任せる
- イ：A：新しい役割、優先順位、相談先を具体的に説明する / B：責任だけ増やして権限を与えない
- ウ：A：不安を口にする社員を配置転換する / B：判断に必要な情報を共有しない
- エ：A：新しい役割、優先順位、相談先を具体的に説明する / B：目標と期限を示したうえで、一定範囲の進め方を本人に任せる

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Bについて：目標を明確にしつつ方法選択の余地を持たせることは、仕事のコントロールを高める。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：変化時には不確実性が高まりやすいため、役割・期待・支援先の明確化が重要である。 Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：変化時には不確実性が高まりやすいため、役割・期待・支援先の明確化が重要である。 Bについて：目標を明確にしつつ方法選択の余地を持たせることは、仕事のコントロールを高める。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、変化時には不確実性が高まりやすいため、役割・期待・支援先の明確化が重要である。 Bの論点では、目標を明確にしつつ方法選択の余地を持たせることは、仕事のコントロールを高める。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0025

2-1 職場のストレス要因 > 役割・裁量・職場の変化 | 難易度：応用

問題：【複合判断】「役割・裁量・職場の変化」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：裁量を高める改善策。場面B：昇進直後にプレイヤー業務と管理業務の双方を求められ混乱している社員への対応は。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア：A：目標と期限を示したうえで、一定範囲の進め方を本人に任せる / B：期待する役割と優先順位を上司と本人で確認する

イ：A：責任だけ増やして権限を与えない / B：期待する役割と優先順位を上司と本人で確認する

ウ：A：目標と期限を示したうえで、一定範囲の進め方を本人に任せる / B：相談したことを能力不足と評価する

エ：A：判断に必要な情報を共有しない / B：本人の努力だけで解決させる

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：目標を明確にしつつ方法選択の余地を持たせることは、仕事のコントロールを高める。Bについて：役割移行時には期待と優先順位を明確にすることが、役割葛藤・曖昧性の軽減につながる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：役割移行時には期待と優先順位を明確にすることが、役割葛藤・曖昧性の軽減につながる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：目標を明確にしつつ方法選択の余地を持たせることは、仕事のコントロールを高める。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、目標を明確にしつつ方法選択の余地を持たせることは、仕事のコントロールを高める。Bの論点では、役割移行時には期待と優先順位を明確にすることが、役割葛藤・曖昧性の軽減につながる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0026

2-1 職場のストレス要因 > 役割・裁量・職場の変化 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「役割・裁量・職場の変化」に関する2件の対応を確認している。昇進直後にプレイヤー業務と管理業務の双方を求められ混乱している社員への対応は。職場の変化がストレス要因となり得る理由。と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア：A：相談したことを能力不足と評価する / B：先行きや役割の不確実性が高まり、適応の追加負担が生じることがあるため

イ：A：期待する役割と優先順位を上司と本人で確認する / B：先行きや役割の不確実性が高まり、適応の追加負担が生じることがあるため

ウ：A：期待する役割と優先順位を上司と本人で確認する / B：変化があると全員が必ず精神疾患になるため

エ：A：本人の努力だけで解決させる / B：変化は仕事の負担と無関係だから

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：組織・技術・人員の変化は、学習負担や不確実性を生じさせることがある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：役割移行時には期待と優先順位を明確にすることが、役割葛藤・曖昧性の軽減につながる。Bについて：組織・技術・人員の変化は、学習負担や不確実性を生じさせることがある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：役割移行時には期待と優先順位を明確にすることが、役割葛藤・曖昧性の軽減につながる。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、役割移行時には期待と優先順位を明確にすることが、役割葛藤・曖昧性の軽減につながる。Bの論点では、組織・技術・人員の変化は、学習負担や不確実性を生じさせることがある。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0027 2-1 職場のストレス要因 > 役割・裁量・職場の変化 | 難易度：基礎

問題：【二段階判断】「役割・裁量・職場の変化」に関して、第一の検討事項は「職場の変化がストレス要因となり得る理由」、第二の検討事項は「責任は重いが決定権がほとんどない社員への改善策」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：変化があると全員が必ず精神疾患になるため / B：責任に見合う権限や意思決定への参加機会を検討する

イ．A：先行きや役割の不確実性が高まり、適応の追加負担が生じることがあるため / B：判断材料を与えない

ウ．A：先行きや役割の不確実性が高まり、適応の追加負担が生じることがあるため / B：責任に見合う権限や意思決定への参加機会を検討する

エ．A：変化は仕事の負担と無関係だから / B：失敗時のみ本人へ説明責任を集中させる

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：責任と裁量の不均衡を見直し、コントロール可能性を高めることが重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：組織・技術・人員の変化は、学習負担や不確実性を生じさせることがある。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：組織・技術・人員の変化は、学習負担や不確実性を生じさせることがある。Bについて：責任と裁量の不均衡を見直し、コントロール可能性を高めることが重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、組織・技術・人員の変化は、学習負担や不確実性を生じさせることがある。Bの論点では、責任と裁量の不均衡を見直し、コントロール可能性を高めることが重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0028 2-1 職場のストレス要因 > 役割・裁量・職場の変化 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「役割・裁量・職場の変化」の実務で、A「責任は重いが決定権がほとんどない社員への改善策」とB「異動直後の社員への対応として不」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：判断材料を与えない / B：以前できていたのだから説明は不要として新部署の手順を教えない

イ．A：責任に見合う権限や意思決定への参加機会を検討する / B：一定期間は理解度や負担を確認する

ウ．A：失敗時のみ本人へ説明責任を集中させる / B：新しい業務の優先順位を示す

エ．A：責任に見合う権限や意思決定への参加機会を検討する / B：以前できていたのだから説明は不要として新部署の手順を教えない

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：異動は役割や環境の変化であり、必要な情報提供を省くと不確実性と負担を高める。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：責任と裁量の不均衡を見直し、コントロール可能性を高めることが重要である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：責任と裁量の不均衡を見直し、コントロール可能性を高めることが重要である。Bについて：異動は役割や環境の変化であり、必要な情報提供を省くと不確実性と負担を高める。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、責任と裁量の不均衡を見直し、コントロール可能性を高めることが重要である。Bの論点では、異動は役割や環境の変化であり、必要な情報提供を省くと不確実性と負担を高める。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0029 2-1 職場のストレス要因 > 役割・裁量・職場の変化 | 難易度：応用

問題：【管理監督者研修】「役割・裁量・職場の変化」について、研修担当者がA「異動直後の社員への対応として不」とB「複数部署をまたぐプロジェクトで役割葛藤を予防する方法」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア．A：以前できていたのだから説明は不要として新部署の手順を教えない / B：意思決定者、報告先、担当範囲を事前に明文化する
- イ．A：一定期間は理解度や負担を確認する / B：意思決定者、報告先、担当範囲を事前に明文化する
- ウ．A：以前できていたのだから説明は不要として新部署の手順を教えない / B：全員が自由に指示を出せるようにする
- エ．A：新しい業務の優先順位を示す / B：問題が起きるまで責任者を決めない

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：異動は役割や環境の変化であり、必要な情報提供を省くと不確実性と負担を高める。Bについて：指示系統や役割の明確化は、矛盾する要求や責任の曖昧さを減らす。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：指示系統や役割の明確化は、矛盾する要求や責任の曖昧さを減らす。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：異動は役割や環境の変化であり、必要な情報提供を省くと不確実性と負担を高める。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、異動は役割や環境の変化であり、必要な情報提供を省くと不確実性と負担を高める。Bの論点では、指示系統や役割の明確化は、矛盾する要求や責任の曖昧さを減らす。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0030 2-1 職場のストレス要因 > 役割・裁量・職場の変化 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「役割・裁量・職場の変化」の二つの場面を比較する。場面Aは「複数部署をまたぐプロジェクトで役割葛藤を予防する方法」、場面Bは「役割が曖昧な職場で生じやすいストレス要因は」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

- ア．A：全員が自由に指示を出せるようにする / B：何をどこまで担当すべきか分からない不確実性
- イ．A：意思決定者、報告先、担当範囲を事前に明文化する / B：何をどこまで担当すべきか分からない不確実性
- ウ．A：意思決定者、報告先、担当範囲を事前に明文化する / B：相談相手が増えること
- エ．A：問題が起きるまで責任者を決めない / B：評価基準が具体化すること

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：役割の曖昧さは期待や責任範囲が不明確な状態であり、心理的負担となり得る。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：指示系統や役割の明確化は、矛盾する要求や責任の曖昧さを減らす。Bについて：役割の曖昧さは期待や責任範囲が不明確な状態であり、心理的負担となり得る。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：指示系統や役割の明確化は、矛盾する要求や責任の曖昧さを減らす。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、指示系統や役割の明確化は、矛盾する要求や責任の曖昧さを減らす。Bの論点では、役割の曖昧さは期待や責任範囲が不明確な状態であり、心理的負担となり得る。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0031 2-2 職場環境等の把握・評価 > 日常的な職場環境の把握 | 難易度：基礎

問題：【複合判断】「日常的な職場環境の把握」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。
場面A：管理監督者が日常的に職場環境を把握する方法。場面B：特定チームで遅刻と欠勤が増えた場合の対応。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

- ア．A：年1回の印象だけで判断する / B：業務負担、人間関係、勤務体制など職場側の変化も確認する
- イ．A：業務量、残業、休暇、ミス、相談内容など複数の情報を継続的にみる / B：遅刻者を一律に怠慢と判断する
- ウ．A：業務量、残業、休暇、ミス、相談内容など複数の情報を継続的にみる / B：業務負担、人間関係、勤務体制など職場側の変化も確認する
- エ．A：最も元気な社員だけから話を聞く / B：偶然と決めつける

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：勤怠変化は職場環境上の問題の手がかりとなり得るため、背景を確認する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：職場環境は変動するため、複数指標を継続的に把握することが重要である。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：職場環境は変動するため、複数指標を継続的に把握することが重要である。Bについて：勤怠変化は職場環境上の問題の手がかりとなり得るため、背景を確認する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、職場環境は変動するため、複数指標を継続的に把握することが重要である。Bの論点では、勤怠変化は職場環境上の問題の手がかりとなり得るため、背景を確認する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0032 2-2 職場環境等の把握・評価 > 日常的な職場環境の把握 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「日常的な職場環境の把握」に関する2件の対応を確認している。
特定チームで遅刻と欠勤が増えた場合の対応。 日常的な職場観察で重要な視点は。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。
ア．A：遅刻者を一律に怠慢と判断する / B：以前との変化や部署内の偏りに注目する
イ．A：業務負担、人間関係、勤務体制など職場側の変化も確認する / B：噂を主要情報源にする
ウ．A：偶然と決めつける / B：全員を同じ基準で性格評価する
エ．A：業務負担、人間関係、勤務体制など職場側の変化も確認する / B：以前との変化や部署内の偏りに注目する

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：変化や偏在は、職場要因の存在を示す重要な手がかりとなる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：勤怠変化は職場環境上の問題の手がかりとなり得るため、背景を確認する。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：勤怠変化は職場環境上の問題の手がかりとなり得るため、背景を確認する。Bについて：変化や偏在は、職場要因の存在を示す重要な手がかりとなる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
総合解説：Aの論点では、勤怠変化は職場環境上の問題の手がかりとなり得るため、背景を確認する。Bの論点では、変化や偏在は、職場要因の存在を示す重要な手がかりとなる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0033

2-2 職場環境等の把握・評価 > 日常的な職場環境の把握 | 難易度：標準

問題：【二段階判断】「日常的な職場環境の把握」に関して、第一の検討事項は「日常的な職場観察で重要な視点は」、第二の検討事項は「1on1面談を職場環境把握に生かす方法」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア：A：以前との変化や部署内の偏りに注目する / B：業務で困っている点や改善してほしい点を具体的に尋ねる

イ：A：噂を主要情報源にする / B：業務で困っている点や改善してほしい点を具体的に尋ねる

ウ：A：以前との変化や部署内の偏りに注目する / B：健康情報を必ず詳細に話すよう強制する

エ：A：全員を同じ基準で性格評価する / B：発言をそのまま査定に使う

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：変化や偏在は、職場要因の存在を示す重要な手がかりとなる。Bについて：業務上の困難や改善提案を聴くことで、現場にある職場要因を把握しやすい。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：業務上の困難や改善提案を聴くことで、現場にある職場要因を把握しやすい。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：変化や偏在は、職場要因の存在を示す重要な手がかりとなる。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、変化や偏在は、職場要因の存在を示す重要な手がかりとなる。Bの論点では、業務上の困難や改善提案を聴くことで、現場にある職場要因を把握しやすい。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0034

2-2 職場環境等の把握・評価 > 日常的な職場環境の把握 | 難易度：基礎

問題：【総合確認】「日常的な職場環境の把握」の実務で、A「1on1面談を職場環境把握に生かす方法」とB「客観指標と主観情報を組み合わせる理由」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア：A：健康情報を必ず詳細に話すよう強制する / B：数値だけでは捉えにくい困難と、印象だけでは見落とす実態を相互に補えるため

イ：A：業務で困っている点や改善してほしい点を具体的に尋ねる / B：数値だけでは捉えにくい困難と、印象だけでは見落とす実態を相互に補えるため

ウ：A：業務で困っている点や改善してほしい点を具体的に尋ねる / B：客観指標は一切役に立たないから

エ：A：発言をそのまま査定に使う / B：両方使えば必ず原因が一つに決まるから

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：多面的に把握することで職場状況をより適切に評価できる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：業務上の困難や改善提案を聴くことで、現場にある職場要因を把握しやすい。Bについて：多面的に把握することで職場状況をより適切に評価できる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：業務上の困難や改善提案を聴くことで、現場にある職場要因を把握しやすい。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、業務上の困難や改善提案を聴くことで、現場にある職場要因を把握しやすい。Bの論点では、多面的に把握することで職場状況をより適切に評価できる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0035 2-2 職場環境等の把握・評価 > 日常的な職場環境の把握 | 難易度：応用

問題：【管理監督者研修】「日常的な職場環境の把握」について、研修担当者がA「客観指標と主観情報を組み合わせる理由」とB「同じ業務上の不満が複数人から繰り返し出た場合の扱い」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア．A：客観指標は一切役に立たないから / B：個人の不満として片づけず共通する職場要因を検討する
- イ．A：数値だけでは捉えにくい困難と、印象だけでは見落とす実態を相互に補えるため / B：正式情報ではないとして無視する
- ウ．A：数値だけでは捉えにくい困難と、印象だけでは見落とす実態を相互に補えるため / B：個人の不満として片づけず共通する職場要因を検討する
- エ．A：両方使えば必ず原因が一つに決まるから / B：全員が同じ性格だと結論づける

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 Bについて：複数人に共通する訴えは職場環境上の問題を示す可能性がある。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：多面的に把握することで職場状況をより適切に評価できる。 Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：多面的に把握することで職場状況をより適切に評価できる。 Bについて：複数人に共通する訴えは職場環境上の問題を示す可能性がある。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、多面的に把握することで職場状況をより適切に評価できる。 Bの論点では、複数人に共通する訴えは職場環境上の問題を示す可能性がある。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0036 2-2 職場環境等の把握・評価 > 日常的な職場環境の把握 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「日常的な職場環境の把握」の二つの場面を比較する。場面Aは「同じ業務上の不満が複数人から繰り返し出た場合の扱い」、場面Bは「職場環境の把握で健康情報を扱う際の適切な考え方は」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

ア．A：正式情報ではないとして無視する / B：目的に必要な範囲で扱い、共有範囲を限定する

イ．A：個人の不満として片づけず共通する職場要因を検討する / B：興味がある管理職なら誰でも閲覧できるようにする

ウ．A：全員が同じ性格だと結論づける / B：本人の意向に関係なく部署全員へ共有する

エ．A：個人の不満として片づけず共通する職場要因を検討する / B：目的に必要な範囲で扱い、共有範囲を限定する

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 Bについて：健康情報は慎重な取扱いが必要であり、目的・必要性に応じて適切に管理する。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：複数人に共通する訴えは職場環境上の問題を示す可能性がある。 Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：複数人に共通する訴えは職場環境上の問題を示す可能性がある。 Bについて：健康情報は慎重な取扱いが必要であり、目的・必要性に応じて適切に管理する。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、複数人に共通する訴えは職場環境上の問題を示す可能性がある。 Bの論点では、健康情報は慎重な取扱いが必要であり、目的・必要性に応じて適切に管理する。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0037 2-2 職場環境等の把握・評価 > 日常的な職場環境の把握 | 難易度：基礎

問題：【複合判断】「日常的な職場環境の把握」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：職場環境の把握で健康情報を扱う際の適切な考え方は。場面B：特定部署だけ時間外労働が増えている場合の評価。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

- ア．A：目的に必要な範囲で扱い、共有範囲を限定する／B：業務量、配置、人員、期限設定など背景要因を確認する
- イ．A：興味がある管理職なら誰でも閲覧できるようにする／B：業務量、配置、人員、期限設定など背景要因を確認する
- ウ．A：目的に必要な範囲で扱い、共有範囲を限定する／B：本人が申告しなければ評価しない
- エ．A：本人の意向に関係なく部署全員へ共有する／B：売上が高ければ健康面の評価は不要とする

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：健康情報は慎重な取扱いが必要であり、目的・必要性に応じて適切に管理する。Bについて：客観的な負担増の背景を具体的に把握することが改善につながる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
イ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：客観的な負担増の背景を具体的に把握することが改善につながる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：健康情報は慎重な取扱いが必要であり、目的・必要性に応じて適切に管理する。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、健康情報は慎重な取扱いが必要であり、目的・必要性に応じて適切に管理する。Bの論点では、客観的な負担増の背景を具体的に把握することが改善につながる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0038 2-2 職場環境等の把握・評価 > 日常的な職場環境の把握 | 難易度：標準

- 問題：【実務ケース】管理監督者が「日常的な職場環境の把握」に関する2件の対応を確認している。特定部署だけ時間外労働が増えている場合の評価。匿名アンケートの利点。との双方を適切に処理する組合せはどれか。
- ア．A：本人が申告しなければ評価しない／B：言いにくい職場上の問題を集団傾向として把握しやすい
 - イ．A：業務量、配置、人員、期限設定など背景要因を確認する／B：言いにくい職場上の問題を集団傾向として把握しやすい
 - ウ．A：業務量、配置、人員、期限設定など背景要因を確認する／B：日常観察が不要になる
 - エ．A：売上が高ければ健康面の評価は不要とする／B：個人の医学的診断ができる

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：匿名性により率直な回答を得やすく、職場全体の傾向把握を補助できる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：客観的な負担増の背景を具体的に把握することが改善につながる。Bについて：匿名性により率直な回答を得やすく、職場全体の傾向把握を補助できる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
ウ解説：Aについて：客観的な負担増の背景を具体的に把握することが改善につながる。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、客観的な負担増の背景を具体的に把握することが改善につながる。Bの論点では、匿名性により率直な回答を得やすく、職場全体の傾向把握を補助できる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0039

2-2 職場環境等の把握・評価 > 日常的な職場環境の把握 | 難易度：応用

問題：【二段階判断】「日常的な職場環境の把握」に関して、第一の検討事項は「匿名アンケートの利点」、第二の検討事項は「職場環境の把握から改善へ進む際に」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア：A：日常観察が不要になる / B：問題を優先順位づけし、具体的な改善策と担当を決める

イ：A：言いにくい職場上の問題を集団傾向として把握しやすい / B：把握した時点で活動を終了する

ウ：A：言いにくい職場上の問題を集団傾向として把握しやすい / B：問題を優先順位づけし、具体的な改善策と担当を決める

エ：A：個人の医学的診断ができる / B：全問題を一度で同時に解決しようとする

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：把握は改善の出発点であり、実行可能な対策へ落とし込む必要がある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：匿名性により率直な回答を得やすく、職場全体の傾向把握を補助できる。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：匿名性により率直な回答を得やすく、職場全体の傾向把握を補助できる。Bについて：把握は改善の出発点であり、実行可能な対策へ落とし込む必要がある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、匿名性により率直な回答を得やすく、職場全体の傾向把握を補助できる。Bの論点では、把握は改善の出発点であり、実行可能な対策へ落とし込む必要がある。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0040

2-2 職場環境等の把握・評価 > 日常的な職場環境の把握 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「日常的な職場環境の把握」の実務で、A「職場環境の把握から改善へ進む際に」とB「管理監督者が日常的に職場環境を把握する方法」を続けて判断する必要性が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア：A：把握した時点で活動を終了する / B：業務量、残業、休暇、ミス、相談内容など複数の情報を継続的にみる

イ：A：問題を優先順位づけし、具体的な改善策と担当を決める / B：最も元気な社員だけから話を聞く

ウ：A：全問題を一度で同時に解決しようとする / B：個人の診断名だけを一覧化する

エ：A：問題を優先順位づけし、具体的な改善策と担当を決める / B：業務量、残業、休暇、ミス、相談内容など複数の情報を継続的にみる

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：職場環境は変動するため、複数指標を継続的に把握することが重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：把握は改善の出発点であり、実行可能な対策へ落とし込む必要がある。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：把握は改善の出発点であり、実行可能な対策へ落とし込む必要がある。Bについて：職場環境は変動するため、複数指標を継続的に把握することが重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、把握は改善の出発点であり、実行可能な対策へ落とし込む必要がある。Bの論点では、職場環境は変動するため、複数指標を継続的に把握することが重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0041

2-2 職場環境等の把握・評価 > ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：基礎

問題：【管理監督者研修】「ストレスチェック制度・評価方法」について、研修担当者がA「ストレスチェック制度の主な目的」とB「ストレスチェックの個人結果の基本的な通知先は」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

ア：A：労働者自身のストレスへの気づきを促し、職場環境改善につなげて不調を未然に防ぐこと
／B：まず検査を受けた労働者本人

イ：A：精神疾患の確定診断を会社が行うこと／B：まず検査を受けた労働者本人

ウ：A：労働者自身のストレスへの気づきを促し、職場環境改善につなげて不調を未然に防ぐこと
／B：部署全員

エ：A：人事評価のため高ストレス者を選別すること／B：取引先

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：ストレスチェック制度は一次予防を主眼とし、セルフケア促進や職場環境改善につなげる。Bについて：個人結果はまず本人へ直接通知されるのが基本である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：個人結果はまず本人へ直接通知されるのが基本である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：ストレスチェック制度は一次予防を主眼とし、セルフケア促進や職場環境改善につなげる。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、ストレスチェック制度は一次予防を主眼とし、セルフケア促進や職場環境改善につなげる。Bの論点では、個人結果はまず本人へ直接通知されるのが基本である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0042

2-2 職場環境等の把握・評価 > ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「ストレスチェック制度・評価方法」の二つの場面を比較する。場面Aは「ストレスチェックの個人結果の基本的な通知先は」、場面Bは「ストレスチェック結果を事業者へ提供する際の基本的な考え方は」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

ア：A：部署全員／B：本人の同意など制度上必要な要件を踏まえて取り扱う

イ：A：まず検査を受けた労働者本人／B：本人の同意など制度上必要な要件を踏まえて取り扱う

ウ：A：まず検査を受けた労働者本人／B：健康情報ではないので保護不要とする

エ：A：取引先／B：本人に知らせず自由に人事評価へ利用する

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：個人結果は慎重に扱うべき健康情報であり、事業者への提供には制度上のルールがある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：個人結果はまず本人へ直接通知されるのが基本である。Bについて：個人結果は慎重に扱うべき健康情報であり、事業者への提供には制度上のルールがある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：個人結果はまず本人へ直接通知されるのが基本である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、個人結果はまず本人へ直接通知されるのが基本である。Bの論点では、個人結果は慎重に扱うべき健康情報であり、事業者への提供には制度上のルールがある。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0043

2-2 職場環境等の把握・評価 > ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：標準

問題：【複合判断】「ストレスチェック制度・評価方法」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：ストレスチェック結果を事業者へ提供する際の基本的な考え方は。場面B：高ストレスと評価された労働者への制度上の対応。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

- ア．A：健康情報ではないので保護不要とする / B：要件を満たす場合、本人の申出に基づく医師の面接指導につなげる
- イ．A：本人の同意など制度上必要な要件を踏まえて取り扱う / B：本人の申出なしに必ず精神科受診を命じる
- ウ．A：本人の同意など制度上必要な要件を踏まえて取り扱う / B：要件を満たす場合、本人の申出に基づく医師の面接指導につなげる
- エ．A：本人に知らせず自由に人事評価へ利用する / B：結果だけで直ちに降格する

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：一定の要件を満たす高ストレス者について、本人の申出を受けて医師による面接指導を行う枠組みがある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：個人結果は慎重に扱うべき健康情報であり、事業者への提供には制度上のルールがある。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：個人結果は慎重に扱うべき健康情報であり、事業者への提供には制度上のルールがある。Bについて：一定の要件を満たす高ストレス者について、本人の申出を受けて医師による面接指導を行う枠組みがある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、個人結果は慎重に扱うべき健康情報であり、事業者への提供には制度上のルールがある。Bの論点では、一定の要件を満たす高ストレス者について、本人の申出を受けて医師による面接指導を行う枠組みがある。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0044

2-2 職場環境等の把握・評価 > ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：基礎

問題：【実務ケース】管理監督者が「ストレスチェック制度・評価方法」に関する2件の対応を確認している。高ストレスと評価された労働者への制度上の対応。ストレスチェック結果を人事評価へ直接利用すべきでない理由。と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア．A：本人の申出なしに必ず精神科受診を命じる / B：不利益への不安が率直な回答を妨げ、一次予防の目的を損なうため

イ．A：要件を満たす場合、本人の申出に基づく医師の面接指導につなげる / B：人事担当者は健康情報を一切扱えないから

ウ．A：結果だけで直ちに降格する / B：ストレスは仕事と無関係だから

エ．A：要件を満たす場合、本人の申出に基づく医師の面接指導につなげる / B：不利益への不安が率直な回答を妨げ、一次予防の目的を損なうため

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：不利益取扱いへの懸念は受検や率直な回答を妨げ、制度への信頼を損なう。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：一定の要件を満たす高ストレス者について、本人の申出を受けて医師による面接指導を行う枠組みがある。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：一定の要件を満たす高ストレス者について、本人の申出を受けて医師による面接指導を行う枠組みがある。Bについて：不利益取扱いへの懸念は受検や率直な回答を妨げ、制度への信頼を損なう。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、一定の要件を満たす高ストレス者について、本人の申出を受けて医師による面接指導を行う枠組みがある。Bの論点では、不利益取扱いへの懸念は受検や率直な回答を妨げ、制度への信頼を損なう。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0045

2-2 職場環境等の把握・評価 > ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：応用

問題：【二段階判断】「ストレスチェック制度・評価方法」に関して、第一の検討事項は「ストレスチェック結果を人事評価へ直接利用すべきでない理由」、第二の検討事項は「ストレスチェック結果の解釈」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：不利益への不安が率直な回答を妨げ、一次予防の目的を損なうため / B：一時点の自己記入結果であり、医学的診断そのものではない

イ．A：人事担当者は健康情報を一切扱えないから / B：一時点の自己記入結果であり、医学的診断そのものではない

ウ．A：不利益への不安が率直な回答を妨げ、一次予防の目的を損なうため / B：低ストレスなら職場改善は不要である

エ．A：ストレスは仕事と無関係だから / B：結果だけでうつ病を確定診断できる

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：不利益取扱いへの懸念は受検や率直な回答を妨げ、制度への信頼を損なう。Bについて：ストレスチェックは気づきと予防のための評価であり、医学的診断ではない。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：ストレスチェックは気づきと予防のための評価であり、医学的診断ではない。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：不利益取扱いへの懸念は受検や率直な回答を妨げ、制度への信頼を損なう。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、不利益取扱いへの懸念は受検や率直な回答を妨げ、制度への信頼を損なう。Bの論点では、ストレスチェックは気づきと予防のための評価であり、医学的診断ではない。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0046

2-2 職場環境等の把握・評価 > ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「ストレスチェック制度・評価方法」の実務で、A「ストレスチェック結果の解釈」とB「管理監督者がストレスチェック後にとる対応」を続けて判断する必要性が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：低ストレスなら職場改善は不要である / B：個人結果を無理に聞き出さず、集団傾向や日常情報を改善に活用する

イ．A：一時点の自己記入結果であり、医学的診断そのものではない / B：個人結果を無理に聞き出さず、集団傾向や日常情報を改善に活用する

ウ．A：一時点の自己記入結果であり、医学的診断そのものではない / B：全員に個人結果の提出を強制する

エ．A：結果だけでうつ病を確定診断できる / B：高ストレス者の氏名を会議で公表する

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：個人情報を適切に扱いつつ、職場環境改善に利用可能な情報を活用することが重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：ストレスチェックは気づきと予防のための評価であり、医学的診断ではない。Bについて：個人情報を適切に扱いつつ、職場環境改善に利用可能な情報を活用することが重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：ストレスチェックは気づきと予防のための評価であり、医学的診断ではない。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、ストレスチェックは気づきと予防のための評価であり、医学的診断ではない。Bの論点では、個人情報を適切に扱いつつ、職場環境改善に利用可能な情報を活用することが重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

2-2 職場環境等の把握・評価＞ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：基礎

エ. A: 高ストレス者の氏名を会議で公表する / B: 職場内の全問題の原因を一意に確定する

正答：ウ

総合解説：Aの論点では、個人情報適切に扱いつつ、職場環境改善に利用可能な情報を活用することが重要である。Bの論点では、集団分析は職場単位の傾向を把握し、職場環境改善へつなげるために活用される。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

2-2 職場環境等の把握・評価＞ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：標準

エ：A：職場単位のストレス傾向を把握し、環境改善の手がかりにする / B：結果だけで病名を決めず、必要に応じて産業保健スタッフや面接指導につなぐ

正答：工

総合解説：Aの論点では、集団分析は職場単位の傾向を把握し、職場環境改善へつなげるために活用される。Bの論点では、管理監督者は診断せず、必要な専門支援へつなぐ役割を担う。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0049 2-2 職場環境等の把握・評価 > ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：応用

問題：【複合判断】「ストレスチェック制度・評価方法」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：高ストレス結果を持つ社員から相談を受けた上司の対応。場面B：前年よりストレスチェック結果が改善した部署の評価。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

- ア：A：結果だけで病名を決めず、必要に応じて産業保健スタッフや面接指導につなぐ / B：改善を肯定しつつ、他の指標や現場の声も確認して対策を継続する
- イ：A：本人の同意なく同僚へ知らせる / B：改善を肯定しつつ、他の指標や現場の声も確認して対策を継続する
- ウ：A：結果だけで病名を決めず、必要に応じて産業保健スタッフや面接指導につなぐ / B：数値が改善したので全対策を中止する
- エ：A：上司がうつ病と診断する / B：改善原因は必ず管理職の指導だけとする

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：管理監督者は診断せず、必要な専門支援へつなぐ役割を担う。Bについて：単一指標の改善だけで活動を終えず、改善の持続性や他の状況も確認することが重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：単一指標の改善だけで活動を終えず、改善の持続性や他の状況も確認することが重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：管理監督者は診断せず、必要な専門支援へつなぐ役割を担う。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、管理監督者は診断せず、必要な専門支援へつなぐ役割を担う。Bの論点では、単一指標の改善だけで活動を終えず、改善の持続性や他の状況も確認することが重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0050 2-2 職場環境等の把握・評価 > ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「ストレスチェック制度・評価方法」に関する2件の対応を確認している。前年よりストレスチェック結果が改善した部署の評価。ストレスチェックに回答しやすい環境を整える理由。と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア：A：数値が改善したので全対策を中止する / B：結果が不利益に使われないという信頼が率直な回答と制度の有効性に関係するため

イ：A：改善を肯定しつつ、他の指標や現場の声も確認して対策を継続する / B：結果が不利益に使われないという信頼が率直な回答と制度の有効性に関係するため

ウ：A：改善を肯定しつつ、他の指標や現場の声も確認して対策を継続する / B：回答時間を長くすれば診断が可能になるため

エ：A：改善原因は必ず管理職の指導だけとする / B：上司が隣で回答を確認する必要があるため

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：プライバシー保護と不利益取扱い防止は、制度への信頼と適切な受検に重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：単一指標の改善だけで活動を終えず、改善の持続性や他の状況も確認することが重要である。Bについて：プライバシー保護と不利益取扱い防止は、制度への信頼と適切な受検に重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：単一指標の改善だけで活動を終えず、改善の持続性や他の状況も確認することが重要である。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、単一指標の改善だけで活動を終えず、改善の持続性や他の状況も確認することが重要である。Bの論点では、プライバシー保護と不利益取扱い防止は、制度への信頼と適切な受検に重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0051 2-2 職場環境等の把握・評価 > ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：基礎

問題：【二段階判断】「ストレスチェック制度・評価方法」に関して、第一の検討事項は「ストレスチェックに回答しやすい環境を整える理由」、第二の検討事項は「ストレスチェック結果を職場改善へつなげる考え方」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：回答時間を長くすれば診断が可能になるため / B：集団傾向を参考にしつつ、現場の業務実態や意見を追加確認する

イ．A：結果が不利益に使われないという信頼が率直な回答と制度の有効性に関係するため / B：個人結果を全員分開示して原因を探す

ウ．A：結果が不利益に使われないという信頼が率直な回答と制度の有効性に関係するため / B：集団傾向を参考にしつつ、現場の業務実態や意見を追加確認する

エ．A：上司が隣で回答を確認する必要があるため / B：集団分析だけで改善策を自動決定する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：集団分析は手がかりであり、現場情報を組み合わせて具体的改善策を検討する必要がある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：プライバシー保護と不利益取扱い防止は、制度への信頼と適切な受検に重要である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：プライバシー保護と不利益取扱い防止は、制度への信頼と適切な受検に重要である。Bについて：集団分析は手がかりであり、現場情報を組み合わせて具体的改善策を検討する必要がある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、プライバシー保護と不利益取扱い防止は、制度への信頼と適切な受検に重要である。Bの論点では、集団分析は手がかりであり、現場情報を組み合わせて具体的改善策を検討する必要がある。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0052 2-2 職場環境等の把握・評価 > ストレスチェック制度・評価方法 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「ストレスチェック制度・評価方法」の実務で、A「ストレスチェック結果を職場改善へつなげる考え方」とB「ストレスチェック制度の主な目的」を続けて判断する必要がある。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：個人結果を全員分開示して原因を探す / B：労働者自身のストレスへの気づきを促し、職場環境改善につなげて不調を未然に防ぐこと

イ．A：集団傾向を参考にしつつ、現場の業務実態や意見を追加確認する / B：精神疾患の確定診断を会社が行うこと

ウ．A：集団分析だけで改善策を自動決定する / B：人事評価のため高ストレス者を選別すること

エ．A：集団傾向を参考にしつつ、現場の業務実態や意見を追加確認する / B：労働者自身のストレスへの気づきを促し、職場環境改善につなげて不調を未然に防ぐこと

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：ストレスチェック制度は一次予防を主眼とし、セルフケア促進や職場環境改善につなげる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：集団分析は手がかりであり、現場情報を組み合わせて具体的改善策を検討する必要がある。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：集団分析は手がかりであり、現場情報を組み合わせて具体的改善策を検討する必要がある。Bについて：ストレスチェック制度は一次予防を主眼とし、セルフケア促進や職場環境改善につなげる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、集団分析は手がかりであり、現場情報を組み合わせて具体的改善策を検討する必要がある。Bの論点では、ストレスチェック制度は一次予防を主眼とし、セルフケア促進や職場環境改善につなげる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0053 2-2 職場環境等の把握・評価 > 集団分析・評価結果の読み方 | 難易度：標準

問題：【管理監督者研修】「集団分析・評価結果の読み方」について、研修担当者がA「集団分析で「仕事の量的負担」が高い部署に対する最初の検討」とB「集団分析結果を読む際の注意点」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア．A：業務量、期限、人員配置、繁閑差など現場の実態を確認する / B：集団規模や回答状況、業務の特殊性なども踏まえて解釈する
- イ．A：結果だけで管理職の能力不足と断定する / B：集団規模や回答状況、業務の特殊性なども踏まえて解釈する
- ウ．A：業務量、期限、人員配置、繁閑差など現場の実態を確認する / B：前年との違いは一切比較しない
- エ．A：高ストレス者の氏名を公表する / B：部署名だけで原因を推定する

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：集団分析は職場要因を検討する入口であり、具体的な業務実態の確認が必要である。Bについて：結果は集団特性や業務状況の影響を受けるため、背景情報と合わせた解釈が必要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：結果は集団特性や業務状況の影響を受けるため、背景情報と合わせた解釈が必要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：集団分析は職場要因を検討する入口であり、具体的な業務実態の確認が必要である。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、集団分析は職場要因を検討する入口であり、具体的な業務実態の確認が必要である。Bの論点では、結果は集団特性や業務状況の影響を受けるため、背景情報と合わせた解釈が必要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0054 2-2 職場環境等の把握・評価 > 集団分析・評価結果の読み方 | 難易度：基礎

問題：【関連論点】「集団分析・評価結果の読み方」の二つの場面を比較する。場面Aは「集団分析結果を読む際の注意点」、場面Bは「集団分析で上司支援が低い結果だった場合の改善案」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

- ア．A：前年との違いは一切比較しない / B：定期面談、相談ルート、フィードバック方法を見直す
- イ．A：集団規模や回答状況、業務の特殊性なども踏まえて解釈する / B：定期面談、相談ルート、フィードバック方法を見直す
- ウ．A：集団規模や回答状況、業務の特殊性なども踏まえて解釈する / B：結果を隠して何もしない
- エ．A：部署名だけで原因を推定する / B：個人結果を提出しない社員を特定する

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：上司支援の改善には、日常的な接点や相談のしやすさを具体的に変えることが有効である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：結果は集団特性や業務状況の影響を受けるため、背景情報と合わせた解釈が必要である。Bについて：上司支援の改善には、日常的な接点や相談のしやすさを具体的に変えることが有効である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：結果は集団特性や業務状況の影響を受けるため、背景情報と合わせた解釈が必要である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、結果は集団特性や業務状況の影響を受けるため、背景情報と合わせた解釈が必要である。Bの論点では、上司支援の改善には、日常的な接点や相談のしやすさを具体的に変えることが有効である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0055 2-2 職場環境等の把握・評価 > 集団分析・評価結果の読み方 | 難易度：応用

問題：【複合判断】「集団分析・評価結果の読み方」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：集団分析で上司支援が低い結果だった場合の改善案。場面B：集団分析結果が悪化した場合の解釈。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

- ア．A：結果を隠して何もしない／B：組織変更や繁忙、回答者構成など複数の可能性を検討する
- イ．A：定期面談、相談ルート、フィードバック方法を見直す／B：悪化は必ず一人の社員が原因とする
- ウ．A：定期面談、相談ルート、フィードバック方法を見直す／B：組織変更や繁忙、回答者構成など複数の可能性を検討する
- エ．A：個人結果を提出しない社員を特定する／B：管理職の人格が唯一の原因とする

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：経年変化の背景には業務条件や集団構成など複数要因が影響し得る。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：上司支援の改善には、日常的な接点や相談のしやすさを具体的に変えることが有効である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：上司支援の改善には、日常的な接点や相談のしやすさを具体的に変えることが有効である。Bについて：経年変化の背景には業務条件や集団構成など複数要因が影響し得る。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、上司支援の改善には、日常的な接点や相談のしやすさを具体的に変えることが有効である。Bの論点では、経年変化の背景には業務条件や集団構成など複数要因が影響し得る。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0056 2-2 職場環境等の把握・評価 > 集団分析・評価結果の読み方 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「集団分析・評価結果の読み方」に関する2件の対応を確認している。 集団分析結果が悪化した場合の解釈。 集団分析を職場改善に使う際に避けるべき使い方は。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

- ア．A：悪化は必ず一人の社員が原因とする／B：部署間ランキングを人事評価に直結させ、下位部署を処罰する
- イ．A：組織変更や繁忙、回答者構成など複数の可能性を検討する／B：現場との対話の材料にする
- ウ．A：管理職の人格が唯一の原因とする／B：改善前後の変化を見る参考にする
- エ．A：組織変更や繁忙、回答者構成など複数の可能性を検討する／B：部署間ランキングを人事評価に直結させ、下位部署を処罰する

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：処罰目的の利用は回答の信頼性や改善活動への参加を損ね、制度目的にも沿わない。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：経年変化の背景には業務条件や集団構成など複数要因が影響し得る。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：経年変化の背景には業務条件や集団構成など複数要因が影響し得る。Bについて：処罰目的の利用は回答の信頼性や改善活動への参加を損ね、制度目的にも沿わない。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、経年変化の背景には業務条件や集団構成など複数要因が影響し得る。Bの論点では、処罰目的の利用は回答の信頼性や改善活動への参加を損ね、制度目的にも沿わない。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0057 2-2 職場環境等の把握・評価 > 集団分析・評価結果の読み方 | 難易度：基礎

問題：【二段階判断】「集団分析・評価結果の読み方」に関して、第一の検討事項は「集団分析を職場改善に使う際に避けるべき使い方は」、第二の検討事項は「集団分析結果と現場の感覚が一致しない場合の対応」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア：A：部署間ランキングを人事評価に直結させ、下位部署を処罰する / B：どちらかを直ちに否定せず、業務実態や回答状況を追加確認する

イ：A：現場との対話の材料にする / B：どちらかを直ちに否定せず、業務実態や回答状況を追加確認する

ウ：A：部署間ランキングを人事評価に直結させ、下位部署を処罰する / B：不一致なので分析結果を廃棄する

エ：A：改善前後の変化を見る参考にする / B：数値だけが常に正しいとする

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：処罰目的の利用は回答の信頼性や改善活動への参加を損ね、制度目的にも沿わない。Bについて：数値と現場情報の不一致自体が検討の手がかりとなるため、背景を追加確認する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：数値と現場情報の不一致自体が検討の手がかりとなるため、背景を追加確認する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：処罰目的の利用は回答の信頼性や改善活動への参加を損ね、制度目的にも沿わない。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、処罰目的の利用は回答の信頼性や改善活動への参加を損ね、制度目的にも沿わない。Bの論点では、数値と現場情報の不一致自体が検討の手がかりとなるため、背景を追加確認する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0058 2-2 職場環境等の把握・評価 > 集団分析・評価結果の読み方 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「集団分析・評価結果の読み方」の実務で、A「集団分析結果と現場の感覚が一致しない場合の対応」とB「集団分析結果を社員へフィードバックする方法」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア：A：不一致なので分析結果を廃棄する / B：個人が特定されない形で傾向と改善方針を共有する

イ：A：どちらかを直ちに否定せず、業務実態や回答状況を追加確認する / B：個人が特定されない形で傾向と改善方針を共有する

ウ：A：どちらかを直ちに否定せず、業務実態や回答状況を追加確認する / B：個人の回答を添えて公表する

エ：A：数値だけが常に正しいとする / B：結果の悪い人の氏名だけ共有する

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：適切なフィードバックは改善への納得感や参加を高める。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：数値と現場情報の不一致自体が検討の手がかりとなるため、背景を追加確認する。Bについて：適切なフィードバックは改善への納得感や参加を高める。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：数値と現場情報の不一致自体が検討の手がかりとなるため、背景を追加確認する。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、数値と現場情報の不一致自体が検討の手がかりとなるため、背景を追加確認する。Bの論点では、適切なフィードバックは改善への納得感や参加を高める。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0059

2-2 職場環境等の把握・評価 > 集団分析・評価結果の読み方 | 難易度：応用

問題：【管理監督者研修】「集団分析・評価結果の読み方」について、研修担当者がA「集団分析結果を社員へフィードバックする方法」とB「集団分析で改善対象を選ぶ際に」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

ア：A：個人の回答を添えて公表する / B：健康影響の大きさ、改善可能性、現場の優先度を踏まえる

イ：A：個人が特定されない形で傾向と改善方針を共有する / B：費用がゼロの施策だけを選ぶ

ウ：A：個人が特定されない形で傾向と改善方針を共有する / B：健康影響の大きさ、改善可能性、現場の優先度を踏まえる

エ：A：結果の悪い人の氏名だけ共有する / B：管理者が好む施策だけを選ぶ

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：重要度と実行可能性を組み合わせる優先順位をつけることが現実的である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：適切なフィードバックは改善への納得感や参加を高める。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：適切なフィードバックは改善への納得感や参加を高める。Bについて：重要度と実行可能性を組み合わせる優先順位をつけることが現実的である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、適切なフィードバックは改善への納得感や参加を高める。Bの論点では、重要度と実行可能性を組み合わせる優先順位をつけることが現実的である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0060

2-2 職場環境等の把握・評価 > 集団分析・評価結果の読み方 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「集団分析・評価結果の読み方」の二つの場面を比較する。場面Aは「集団分析で改善対象を選ぶ際に」、場面Bは「集団分析で「仕事の量的負担」が高い部署に対する最初の検討」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

ア：A：費用がゼロの施策だけを選ぶ / B：業務量、期限、人員配置、繁閑差など現場の実態を確認する

イ：A：健康影響の大きさ、改善可能性、現場の優先度を踏まえる / B：全員を同じ部署へ異動させる

ウ：A：管理者が好む施策だけを選ぶ / B：結果だけで管理職の能力不足と断定する

エ：A：健康影響の大きさ、改善可能性、現場の優先度を踏まえる / B：業務量、期限、人員配置、繁閑差など現場の実態を確認する

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：集団分析は職場要因を検討する入口であり、具体的な業務実態の確認が必要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：重要度と実行可能性を組み合わせる優先順位をつけることが現実的である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：重要度と実行可能性を組み合わせる優先順位をつけることが現実的である。Bについて：集団分析は職場要因を検討する入口であり、具体的な業務実態の確認が必要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、重要度と実行可能性を組み合わせる優先順位をつけることが現実的である。Bの論点では、集団分析は職場要因を検討する入口であり、具体的な業務実態の確認が必要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0061

2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：基礎

問題：【複合判断】「業務設計・仕事量の調整」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：業務量の偏りを改善する方法。場面B：全案件を『最優先』として扱っている部署の改善。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア：A：担当件数と難易度を見える化し、再配分を検討する / B：重要度と緊急度に基づく優先順位ルールを決める

イ：A：忙しい人へさらに業務を集中させる / B：重要度と緊急度に基づく優先順位ルールを決める

ウ：A：担当件数と難易度を見える化し、再配分を検討する / B：残業で吸収することを標準にする

エ：A：担当件数を誰にも知らせず固定する / B：優先順位判断を新人だけに任せる

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：量だけでなく難易度も把握し、負担を再配分することは業務設計上の有効な改善策である。Bについて：優先順位を明確にすると、時間的切迫や判断負担を減らせる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：優先順位を明確にすると、時間的切迫や判断負担を減らせる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：量だけでなく難易度も把握し、負担を再配分することは業務設計上の有効な改善策である。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、量だけでなく難易度も把握し、負担を再配分することは業務設計上の有効な改善策である。Bの論点では、優先順位を明確にすると、時間的切迫や判断負担を減らせる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0062

2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「業務設計・仕事量の調整」に関する2件の対応を確認している。全案件を『最優先』として扱っている部署の改善。同じ内容を二つのシステムへ重複入力している業務の改善。と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア：A：残業で吸収することを標準にする / B：業務フローを見直し、重複入力を削減・統合する

イ：A：重要度と緊急度に基づく優先順位ルールを決める / B：業務フローを見直し、重複入力を削減・統合する

ウ：A：重要度と緊急度に基づく優先順位ルールを決める / B：三重入力に増やす

エ：A：優先順位判断を新人だけに任せる / B：重複作業を気合で速く行う

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：不要・重複作業を除くことは、負担軽減とミス低減につながる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：優先順位を明確にすると、時間的切迫や判断負担を減らせる。Bについて：不要・重複作業を除くことは、負担軽減とミス低減につながる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：優先順位を明確にすると、時間的切迫や判断負担を減らせる。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、優先順位を明確にすると、時間的切迫や判断負担を減らせる。Bの論点では、不要・重複作業を除くことは、負担軽減とミス低減につながる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0063 2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：標準

問題：【二段階判断】「業務設計・仕事量の調整」に関して、第一の検討事項は「同じ内容を二つのシステムへ重複入力している業務の改善」、第二の検討事項は「新しい業務を追加するときに必要な負担評価」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

- ア．A：三重入力に増やす / B：既存業務との合計負担、必要時間、習熟支援を確認する
- イ．A：業務フローを見直し、重複入力を削減・統合する / B：新業務だけを見て既存業務は考慮しない
- ウ．A：業務フローを見直し、重複入力を削減・統合する / B：既存業務との合計負担、必要時間、習熟支援を確認する
- エ．A：重複作業を気合で速く行う / B：担当者の意向は確認しない

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 Bについて：追加業務は総負担と学習コストを増やすため、既存業務との調整が必要である。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：不要・重複作業を除くことは、負担軽減とミス低減につながる。 Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：不要・重複作業を除くことは、負担軽減とミス低減につながる。 Bについて：追加業務は総負担と学習コストを増やすため、既存業務との調整が必要である。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、不要・重複作業を除くことは、負担軽減とミス低減につながる。 Bの論点では、追加業務は総負担と学習コストを増やすため、既存業務との調整が必要である。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0064 2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：基礎

問題：【総合確認】「業務設計・仕事量の調整」の実務で、A「新しい業務を追加するときに必要な負担評価」とB「長時間労働が一部社員に固定化している場合の改善」を続けて判断する必要がある。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

- ア．A：新業務だけを見て既存業務は考慮しない / B：属人化した業務を洗い出し、代替要員の育成や分担を進める
- イ．A：既存業務との合計負担、必要時間、習熟支援を確認する / B：長時間労働を高評価する文化を強化する
- ウ．A：担当者の意向は確認しない / B：休暇申請を控えるよう求める
- エ．A：既存業務との合計負担、必要時間、習熟支援を確認する / B：属人化した業務を洗い出し、代替要員の育成や分担を進める

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Bについて：属人化を解消し代替可能性を高めることは、負担集中の予防になる。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：追加業務は総負担と学習コストを増やすため、既存業務との調整が必要である。 Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：追加業務は総負担と学習コストを増やすため、既存業務との調整が必要である。 Bについて：属人化を解消し代替可能性を高めることは、負担集中の予防になる。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、追加業務は総負担と学習コストを増やすため、既存業務との調整が必要である。 Bの論点では、属人化を解消し代替可能性を高めることは、負担集中の予防になる。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0065 2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：応用

問題：【管理監督者研修】「業務設計・仕事量の調整」について、研修担当者がA「長時間労働が一部社員に固定化している場合の改善」とB「業務設計で裁量を高める方法」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア：A：属人化した業務を洗い出し、代替要員の育成や分担を進める / B：安全や品質上の範囲を明確にした上で、作業順序や方法を一定程度選べるようにする
- イ：A：長時間労働を高評価する文化を強化する / B：安全や品質上の範囲を明確にした上で、作業順序や方法を一定程度選べるようにする
- ウ：A：属人化した業務を洗い出し、代替要員の育成や分担を進める / B：業務目的を説明せず完全に放任する
- エ：A：休暇申請を控えるよう求める / B：必要な判断まで全て上司承認にする

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：属人化を解消し代替可能性を高めることは、負担集中の予防になる。 Bについて：適切な範囲の裁量付与は、仕事のコントロール感を高める。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
イ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 Bについて：適切な範囲の裁量付与は、仕事のコントロール感を高める。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：属人化を解消し代替可能性を高めることは、負担集中の予防になる。 Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、属人化を解消し代替可能性を高めることは、負担集中の予防になる。 Bの論点では、適切な範囲の裁量付与は、仕事のコントロール感を高める。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0066 2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「業務設計・仕事量の調整」の二つの場面を比較する。場面Aは「業務設計で裁量を高める方法」、場面Bは「人員を増やせない状況で業務負担を下げる策」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

- ア：A：業務目的を説明せず完全に放任する / B：不要業務の廃止、手順簡素化、期限調整を組み合わせる
- イ：A：安全や品質上の範囲を明確にした上で、作業順序や方法を一定程度選べるようにする / B：不要業務の廃止、手順簡素化、期限調整を組み合わせる
- ウ：A：安全や品質上の範囲を明確にした上で、作業順序や方法を一定程度選べるようにする / B：休憩を短縮する
- エ：A：必要な判断まで全て上司承認にする / B：サービス残業で対応する

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 Bについて：人員増以外にも業務プロセス・期限・優先順位を変える改善余地がある。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：適切な範囲の裁量付与は、仕事のコントロール感を高める。 Bについて：人員増以外にも業務プロセス・期限・優先順位を変える改善余地がある。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
ウ解説：Aについて：適切な範囲の裁量付与は、仕事のコントロール感を高める。 Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、適切な範囲の裁量付与は、仕事のコントロール感を高める。 Bの論点では、人員増以外にも業務プロセス・期限・優先順位を変える改善余地がある。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0067

2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：基礎

問題：【複合判断】「業務設計・仕事量の調整」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：人員を増やせない状況で業務負担を下げる策。場面B：繁忙期への予防的対応。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア．A：休憩を短縮する / B：過去の業務量を参考に、応援体制や締切調整を事前計画する

イ．A：不要業務の廃止、手順簡素化、期限調整を組み合わせる / B：毎年同じ担当者へ残業を集中させる

ウ．A：不要業務の廃止、手順簡素化、期限調整を組み合わせる / B：過去の業務量を参考に、応援体制や締切調整を事前計画する

エ．A：サービス残業で対応する / B：繁忙期は休暇を一律禁止する

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：予測可能な繁忙には事前の人員・期限・分担調整が有効である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：人員増以外にも業務プロセス・期限・優先順位を変える改善余地がある。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：人員増以外にも業務プロセス・期限・優先順位を変える改善余地がある。Bについて：予測可能な繁忙には事前の人員・期限・分担調整が有効である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、人員増以外にも業務プロセス・期限・優先順位を変える改善余地がある。Bの論点では、予測可能な繁忙には事前の人員・期限・分担調整が有効である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0068

2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「業務設計・仕事量の調整」に関する2件の対応を確認している。 繁忙期への予防的対応。 ミスが多発している業務で確認すべき事項は。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア．A：毎年同じ担当者へ残業を集中させる / B：手順の複雑さ、割込み、時間圧、チェック体制

イ．A：過去の業務量を参考に、応援体制や締切調整を事前計画する / B：ミス件数を隠せるかどうか

ウ．A：繁忙期は休暇を一律禁止する / B：ミスした人の性格だけ

エ．A：過去の業務量を参考に、応援体制や締切調整を事前計画する / B：手順の複雑さ、割込み、時間圧、チェック体制

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：ミスには業務設計上の要因が関与することがあり、システム面の改善が重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：予測可能な繁忙には事前の人員・期限・分担調整が有効である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：予測可能な繁忙には事前の人員・期限・分担調整が有効である。Bについて：ミスには業務設計上の要因が関与することがあり、システム面の改善が重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、予測可能な繁忙には事前の人員・期限・分担調整が有効である。Bの論点では、ミスには業務設計上の要因が関与することがあり、システム面の改善が重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0069 2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：応用

問題：【二段階判断】「業務設計・仕事量の調整」に関して、第一の検討事項は「ミスが多発している業務で確認すべき事項は」、第二の検討事項は「業務再配分を行う際に配慮すべき点は」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア：A：手順の複雑さ、割込み、時間圧、チェック体制 / B：件数だけでなく難易度、経験、期限、支援の有無も確認する

イ：A：ミス件数を隠せるかどうか / B：件数だけでなく難易度、経験、期限、支援の有無も確認する

ウ：A：手順の複雑さ、割込み、時間圧、チェック体制 / B：件数が同じなら負担は必ず同じとする

エ：A：ミスした人の性格だけ / B：新人に最難関案件を集中させる

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：ミスには業務設計上の要因が関与することがあり、システム面の改善が重要である。Bについて：同じ件数でも質的負担や習熟度で実際の負担は異なる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：同じ件数でも質的負担や習熟度で実際の負担は異なる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：ミスには業務設計上の要因が関与することがあり、システム面の改善が重要である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、ミスには業務設計上の要因が関与することがあり、システム面の改善が重要である。Bの論点では、同じ件数でも質的負担や習熟度で実際の負担は異なる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0070 2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「業務設計・仕事量の調整」の実務で、A「業務再配分を行う際に配慮すべき点は」とB「業務改善策を導入した後に必要な対応は」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア：A：件数が同じなら負担は必ず同じとする / B：負担、ミス、残業、現場の感覚などを再評価する

イ：A：件数だけでなく難易度、経験、期限、支援の有無も確認する / B：負担、ミス、残業、現場の感覚などを再評価する

ウ：A：件数だけでなく難易度、経験、期限、支援の有無も確認する / B：問題が出て修正しない

エ：A：新人に最難関案件を集中させる / B：管理者の印象だけで効果を判断する

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：改善には副作用もあり得るため、複数指標で効果を確認し必要に応じ修正する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：同じ件数でも質的負担や習熟度で実際の負担は異なる。Bについて：改善には副作用もあり得るため、複数指標で効果を確認し必要に応じ修正する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：同じ件数でも質的負担や習熟度で実際の負担は異なる。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、同じ件数でも質的負担や習熟度で実際の負担は異なる。Bの論点では、改善には副作用もあり得るため、複数指標で効果を確認し必要に応じ修正する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0071

2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：基礎

問題：【管理監督者研修】「業務設計・仕事量の調整」について、研修担当者がA「業務改善策を導入した後に必要な対応は」とB「仕事量調整で最も避けるべき考え方は」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

ア：A：問題が出て修正しない / B：忙しい人ほど有能だから追加業務を集中させればよい

イ：A：負担、ミス、残業、現場の感覚などを再評価する / B：応援や分担を検討する

ウ：A：負担、ミス、残業、現場の感覚などを再評価する / B：忙しい人ほど有能だから追加業務を集中させればよい

エ：A：管理者の印象だけで効果を判断する / B：繁忙の原因を分析する

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：有能な人への恒常的な負担集中は過重負担や属人化につながる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：改善には副作用もあり得るため、複数指標で効果を確認し必要に応じ修正する。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：改善には副作用もあり得るため、複数指標で効果を確認し必要に応じ修正する。Bについて：有能な人への恒常的な負担集中は過重負担や属人化につながる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、改善には副作用もあり得るため、複数指標で効果を確認し必要に応じ修正する。Bの論点では、有能な人への恒常的な負担集中は過重負担や属人化につながる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0072

2-3 職場環境等の改善 > 業務設計・仕事量の調整 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「業務設計・仕事量の調整」の二つの場面を比較する。場面Aは「仕事量調整で最も避けるべき考え方は」、場面Bは「業務量の偏りを改善する方法」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

ア：A：応援や分担を検討する / B：担当件数と難易度を見える化し、再配分を検討する

イ：A：忙しい人ほど有能だから追加業務を集中させればよい / B：忙しい人へさらに業務を集中させる

ウ：A：繁忙の原因を分析する / B：担当件数を誰にも知らせず固定する

エ：A：忙しい人ほど有能だから追加業務を集中させればよい / B：担当件数と難易度を見える化し、再配分を検討する

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：量だけでなく難易度も把握し、負担を再配分することは業務設計上の有効な改善策である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：有能な人への恒常的な負担集中は過重負担や属人化につながる。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：有能な人への恒常的な負担集中は過重負担や属人化につながる。Bについて：量だけでなく難易度も把握し、負担を再配分することは業務設計上の有効な改善策である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、有能な人への恒常的な負担集中は過重負担や属人化につながる。Bの論点では、量だけでなく難易度も把握し、負担を再配分することは業務設計上の有効な改善策である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0073

2-3 職場環境等の改善 > コミュニケーション・職場支援 | 難易度：標準

問題：【複合判断】「コミュニケーション・職場支援」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：職場のコミュニケーション改善。場面B：上司からの支援。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア：A：業務上の相談や確認をしやすい定期的な接点を設ける / B：業務上の困難を確認し、必要に応じて助言・調整・資源提供を行う

イ：A：相談は緊急時だけに制限する / B：業務上の困難を確認し、必要に応じて助言・調整・資源提供を行う

ウ：A：業務上の相談や確認をしやすい定期的な接点を設ける / B：相談内容を評価面談で罰する

エ：A：上司への質問回数を減点対象にする / B：困難を訴えたら即座に役割を全て外す

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：定期的な対話は情報共有と早期の困りごと把握に役立つ。Bについて：上司の支援は情緒面だけでなく、情報・実務面の支援も含む。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：上司の支援は情緒面だけでなく、情報・実務面の支援も含む。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：定期的な対話は情報共有と早期の困りごと把握に役立つ。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、定期的な対話は情報共有と早期の困りごと把握に役立つ。Bの論点では、上司の支援は情緒面だけでなく、情報・実務面の支援も含む。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0074

2-3 職場環境等の改善 > コミュニケーション・職場支援 | 難易度：基礎

問題：【実務ケース】管理監督者が「コミュニケーション・職場支援」に関する2件の対応を確認している。上司からの支援。会議で発言者が固定されている場合の改善。と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア：A：相談内容を評価面談で罰する / B：少人数で意見を出す時間を設けるなど発言方法を複数用意する

イ：A：業務上の困難を確認し、必要に応じて助言・調整・資源提供を行う / B：少人数で意見を出す時間を設けるなど発言方法を複数用意する

ウ：A：業務上の困難を確認し、必要に応じて助言・調整・資源提供を行う / B：匿名意見を禁止する

エ：A：困難を訴えたら即座に役割を全て外す / B：発言しない人を公開で叱る

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：参加方法を工夫すると、声を上げにくい人の意見も把握しやすくなる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：上司の支援は情緒面だけでなく、情報・実務面の支援も含む。Bについて：参加方法を工夫すると、声を上げにくい人の意見も把握しやすくなる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：上司の支援は情緒面だけでなく、情報・実務面の支援も含む。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、上司の支援は情緒面だけでなく、情報・実務面の支援も含む。Bの論点では、参加方法を工夫すると、声を上げにくい人の意見も把握しやすくなる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0075

2-3 職場環境等の改善 > コミュニケーション・職場支援 | 難易度：応用

問題：【二段階判断】「コミュニケーション・職場支援」に関して、第一の検討事項は「会議で発言者が固定されている場合の改善」、第二の検討事項は「部下がミスを報告しやすい職場にする対応」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：匿名意見を禁止する / B：事実と再発防止に焦点を当て、必要以上の人格非難を避ける

イ．A：少人数で意見を出す時間を設けるなど発言方法を複数用意する / B：報告者を見せしめにする

ウ．A：少人数で意見を出す時間を設けるなど発言方法を複数用意する / B：事実と再発防止に焦点を当て、必要以上の人格非難を避ける

エ．A：発言しない人を公開で叱る / B：ミスを隠した方が評価が上がる仕組みにする

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：早期報告と学習を促すには、事実と改善に焦点を当てることが重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：参加方法を工夫すると、声を上げにくい人の意見も把握しやすくなる。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：参加方法を工夫すると、声を上げにくい人の意見も把握しやすくなる。Bについて：早期報告と学習を促すには、事実と改善に焦点を当てることが重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、参加方法を工夫すると、声を上げにくい人の意見も把握しやすくなる。Bの論点では、早期報告と学習を促すには、事実と改善に焦点を当てることが重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0076

2-3 職場環境等の改善 > コミュニケーション・職場支援 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「コミュニケーション・職場支援」の実務で、A「部下がミスを報告しやすい職場にする対応」とB「同僚支援を高める取り組み」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：報告者を見せしめにする / B：業務の引継ぎ方法や応援を依頼するルールを明確にする

イ．A：事実と再発防止に焦点を当て、必要以上の人格非難を避ける / B：困った人に声をかけない文化を推奨する

ウ．A：ミスを隠した方が評価が上がる仕組みにする / B：業務情報を個人ごとに秘匿する

エ．A：事実と再発防止に焦点を当て、必要以上の人格非難を避ける / B：業務の引継ぎ方法や応援を依頼するルールを明確にする

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：相互支援の仕組みを具体化すると、負担時に助けを得やすくなる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：早期報告と学習を促すには、事実と改善に焦点を当てることが重要である。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：早期報告と学習を促すには、事実と改善に焦点を当てることが重要である。Bについて：相互支援の仕組みを具体化すると、負担時に助けを得やすくなる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、早期報告と学習を促すには、事実と改善に焦点を当てることが重要である。Bの論点では、相互支援の仕組みを具体化すると、負担時に助けを得やすくなる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0077 2-3 職場環境等の改善 > コミュニケーション・職場支援 | 難易度：基礎

問題：【管理監督者研修】「コミュニケーション・職場支援」について、研修担当者がA「同僚支援を高める取り組み」とB「リモートワークで相談機会が減ったチームへの改善」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

ア：A：業務の引継ぎ方法や応援を依頼するルールを明確にする / B：定期的なオンライン面談と気軽に相談できる連絡手段を設ける

イ：A：困った人に声をかけない文化を推奨する / B：定期的なオンライン面談と気軽に相談できる連絡手段を設ける

ウ：A：業務の引継ぎ方法や応援を依頼するルールを明確にする / B：相談内容を全メンバーへ自動転送する

エ：A：業務情報を個人ごとに秘匿する / B：オンラインでは相談は不要とする

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：相互支援の仕組みを具体化すると、負担時に助けを得やすくなる。 Bについて：物理的接点が少ない働き方では、意図的に接点と相談経路を作ることが重要である。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 Bについて：物理的接点が少ない働き方では、意図的に接点と相談経路を作ることが重要である。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：相互支援の仕組みを具体化すると、負担時に助けを得やすくなる。 Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、相互支援の仕組みを具体化すると、負担時に助けを得やすくなる。 Bの論点では、物理的接点が少ない働き方では、意図的に接点と相談経路を作ることが重要である。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0078 2-3 職場環境等の改善 > コミュニケーション・職場支援 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「コミュニケーション・職場支援」の二つの場面を比較する。場面Aは「リモートワークで相談機会が減ったチームへの改善」、場面Bは「建設的なフィードバック」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

ア：A：相談内容を全メンバーへ自動転送する / B：具体的な行動・成果と改善点を示し、本人の認識も確認する

イ：A：定期的なオンライン面談と気軽に相談できる連絡手段を設ける / B：具体的な行動・成果と改善点を示し、本人の認識も確認する

ウ：A：定期的なオンライン面談と気軽に相談できる連絡手段を設ける / B：『やる気がない』と人格を評価する

エ：A：オンラインでは相談は不要とする / B：良い点も改善点も一切伝えない

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。 Bについて：具体的で双方向のフィードバックは、役割明確化と支援に役立つ。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：物理的接点が少ない働き方では、意図的に接点と相談経路を作ることが重要である。 Bについて：具体的で双方向のフィードバックは、役割明確化と支援に役立つ。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：物理的接点が少ない働き方では、意図的に接点と相談経路を作ることが重要である。 Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。 Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、物理的接点が少ない働き方では、意図的に接点と相談経路を作ることが重要である。 Bの論点では、具体的で双方向のフィードバックは、役割明確化と支援に役立つ。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0079

2-3 職場環境等の改善 > コミュニケーション・職場支援 | 難易度：応用

問題：【複合判断】「コミュニケーション・職場支援」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：建設的なフィードバック。場面B：相談窓口を設置したが利用が少ない場合、最初に確認すべきことは。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア．A：『やる気がない』と人格を評価する／B：周知度、利用方法、守秘への信頼、相談しやすい時間帯

イ．A：具体的な行動・成果と改善点を示し、本人の認識も確認する／B：相談者を公開する

ウ．A：具体的な行動・成果と改善点を示し、本人の認識も確認する／B：周知度、利用方法、守秘への信頼、相談しやすい時間帯

エ．A：良い点も改善点も一切伝えない／B：窓口を直ちに廃止する

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：利用の少なさは問題がないだけでなく、アクセス障壁を示す可能性がある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：具体的で双方向のフィードバックは、役割明確化と支援に役立つ。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：具体的で双方向のフィードバックは、役割明確化と支援に役立つ。Bについて：利用の少なさは問題がないだけでなく、アクセス障壁を示す可能性がある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、具体的で双方向のフィードバックは、役割明確化と支援に役立つ。Bの論点では、利用の少なさは問題がないだけでなく、アクセス障壁を示す可能性がある。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0080

2-3 職場環境等の改善 > コミュニケーション・職場支援 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「コミュニケーション・職場支援」に関する2件の対応を確認している。相談窓口を設置したが利用が少ない場合、最初に確認すべきことは。管理監督者が部下とのコミュニケーションで避けるべきことは。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア．A：相談者を公開する／B：相談内容を必要性を考えず同僚へ広める

イ．A：周知度、利用方法、守秘への信頼、相談しやすい時間帯／B：話を遮らず要点を確認する

ウ．A：窓口を直ちに廃止する／B：業務上の困難を具体的に聞く

エ．A：周知度、利用方法、守秘への信頼、相談しやすい時間帯／B：相談内容を必要性を考えず同僚へ広める

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：必要性のない情報共有は信頼とプライバシーを損ない、相談を困難にする。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：利用の少なさは問題がないだけでなく、アクセス障壁を示す可能性がある。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：利用の少なさは問題がないだけでなく、アクセス障壁を示す可能性がある。Bについて：必要性のない情報共有は信頼とプライバシーを損ない、相談を困難にする。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、利用の少なさは問題がないだけでなく、アクセス障壁を示す可能性がある。Bの論点では、必要性のない情報共有は信頼とプライバシーを損ない、相談を困難にする。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0081 2-3 職場環境等の改善 > コミュニケーション・職場支援 | 難易度：基礎

問題：【二段階判断】「コミュニケーション・職場支援」に関して、第一の検討事項は「管理監督者が部下とのコミュニケーションで避けるべきことは」、第二の検討事項は「管理監督者だけに相談対応の負担を集中させない方法」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：相談内容を必要性を考えず同僚へ広める／B：産業保健スタッフ、人事、相談窓口等の役割と連携ルートを明確にする

イ．A：話を遮らず要点を確認する／B：産業保健スタッフ、人事、相談窓口等の役割と連携ルートを明確にする

ウ．A：相談内容を必要性を考えず同僚へ広める／B：すべての相談を管理監督者一人で抱える

エ．A：業務上の困難を具体的に聞く／B：専門職への相談を禁止する

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：必要性のない情報共有は信頼とプライバシーを損ない、相談を困難にする。Bについて：組織的な支援体制は、管理監督者と労働者の双方を支える。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：組織的な支援体制は、管理監督者と労働者の双方を支える。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：必要性のない情報共有は信頼とプライバシーを損ない、相談を困難にする。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、必要性のない情報共有は信頼とプライバシーを損ない、相談を困難にする。Bの論点では、組織的な支援体制は、管理監督者と労働者の双方を支える。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0082 2-3 職場環境等の改善 > コミュニケーション・職場支援 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「コミュニケーション・職場支援」の実務で、A「管理監督者だけに相談対応の負担を集中させない方法」とB「職場のコミュニケーション改善」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：すべての相談を管理監督者一人で抱える／B：業務上の相談や確認をしやすい定期的な接点を設ける

イ．A：産業保健スタッフ、人事、相談窓口等の役割と連携ルートを明確にする／B：業務上の相談や確認をしやすい定期的な接点を設ける

ウ．A：産業保健スタッフ、人事、相談窓口等の役割と連携ルートを明確にする／B：上司への質問回数を減対象にする

エ．A：専門職への相談を禁止する／B：重要情報を特定者だけが持つようにする

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：定期的な対話は情報共有と早期の困りごと把握に役立つ。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：組織的な支援体制は、管理監督者と労働者の双方を支える。Bについて：定期的な対話は情報共有と早期の困りごと把握に役立つ。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：組織的な支援体制は、管理監督者と労働者の双方を支える。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、組織的な支援体制は、管理監督者と労働者の双方を支える。Bの論点では、定期的な対話は情報共有と早期の困りごと把握に役立つ。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0083 2-3 職場環境等の改善 > 参加型改善・改善効果の評価 | 難易度：標準

問題：【管理監督者研修】「参加型改善・改善効果の評価」について、研修担当者がA「参加型の職場環境改善の特徴」とB「参加型改善の利点」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア．A：管理職だけで全て決める / B：現場の実情に合う改善案が出やすく、実施への納得感も得やすい
- イ．A：現場の労働者が課題発見や改善案づくりに参加する / B：全ての改善が費用ゼロになる
- ウ．A：現場の労働者が課題発見や改善案づくりに参加する / B：現場の実情に合う改善案が出やすく、実施への納得感も得やすい
- エ．A：外部専門家だけが現場を見ずに決める / B：必ず一回で問題が解決する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：現場参加は改善案の実行可能性と受容性を高める。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：現場の知識を活用し、実行可能で納得感のある改善につなげることが参加型改善の要点である。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：現場の知識を活用し、実行可能で納得感のある改善につなげることが参加型改善の要点である。Bについて：現場参加は改善案の実行可能性と受容性を高める。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、現場の知識を活用し、実行可能で納得感のある改善につなげることが参加型改善の要点である。Bの論点では、現場参加は改善案の実行可能性と受容性を高める。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0084 2-3 職場環境等の改善 > 参加型改善・改善効果の評価 | 難易度：基礎

問題：【関連論点】「参加型改善・改善効果の評価」の二つの場面を比較する。場面Aは「参加型改善の利点」、場面Bは「改善案を選ぶ際の方法」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

- ア．A：全ての改善が費用ゼロになる / B：効果、実行可能性、費用、現場の優先度を比較して選ぶ
- イ．A：現場の実情に合う改善案が出やすく、実施への納得感も得やすい / B：現場の意見を聞かずに決める
- ウ．A：必ず一回で問題が解決する / B：最も高価な案を自動的に選ぶ
- エ．A：現場の実情に合う改善案が出やすく、実施への納得感も得やすい / B：効果、実行可能性、費用、現場の優先度を比較して選ぶ

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：複数の観点から優先順位を決めることで、実効性の高い改善につながる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：現場参加は改善案の実行可能性と受容性を高める。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：現場参加は改善案の実行可能性と受容性を高める。Bについて：複数の観点から優先順位を決めることで、実効性の高い改善につながる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、現場参加は改善案の実行可能性と受容性を高める。Bの論点では、複数の観点から優先順位を決めることで、実効性の高い改善につながる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0085

2-3 職場環境等の改善 > 参加型改善・改善効果の評価 | 難易度：応用

問題：【複合判断】「参加型改善・改善効果の評価」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：改善案を選ぶ際の方法。場面B：小さな改善から始める利点。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア：A：効果、実行可能性、費用、現場の優先度を比較して選ぶ / B：実行しやすく、効果を確認しながら次の改善へつなげられる

イ：A：現場の意見を聞かずに決める / B：実行しやすく、効果を確認しながら次の改善へつなげられる

ウ：A：効果、実行可能性、費用、現場の優先度を比較して選ぶ / B：大きな課題は永久に扱わなくてよい

エ：A：最も高価な案を自動的に選ぶ / B：評価が不要になる

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：複数の観点から優先順位を決めることで、実効性の高い改善につながる。Bについて：実行可能な改善を積み重ねることで、継続的な職場改善を進めやすい。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：実行可能な改善を積み重ねることで、継続的な職場改善を進めやすい。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：複数の観点から優先順位を決めることで、実効性の高い改善につながる。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、複数の観点から優先順位を決めることで、実効性の高い改善につながる。Bの論点では、実行可能な改善を積み重ねることで、継続的な職場改善を進めやすい。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0086

2-3 職場環境等の改善 > 参加型改善・改善効果の評価 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「参加型改善・改善効果の評価」に関する2件の対応を確認している。小さな改善から始める利点。職場改善の効果評価。と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア：A：大きな課題は永久に扱わなくてよい / B：改善前後で残業、ミス、相談状況、従業員の感覚などを比較する

イ：A：実行しやすく、効果を確認しながら次の改善へつなげられる / B：改善前後で残業、ミス、相談状況、従業員の感覚などを比較する

ウ：A：実行しやすく、効果を確認しながら次の改善へつなげられる / B：一つの数値だけで全効果を判断する

エ：A：評価が不要になる / B：悪化した指標は記録しない

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：複数の定量・定性情報を用いることで改善の効果と副作用を把握しやすい。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：実行可能な改善を積み重ねることで、継続的な職場改善を進めやすい。Bについて：複数の定量・定性情報を用いることで改善の効果と副作用を把握しやすい。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：実行可能な改善を積み重ねることで、継続的な職場改善を進めやすい。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、実行可能な改善を積み重ねることで、継続的な職場改善を進めやすい。Bの論点では、複数の定量・定性情報を用いることで改善の効果と副作用を把握しやすい。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0087

2-3 職場環境等の改善 > 参加型改善・改善効果の評価 | 難易度：基礎

問題：【二段階判断】「参加型改善・改善効果の評価」に関して、第一の検討事項は「職場改善の効果評価」、第二の検討事項は「改善後にストレス指標は改善したが残業時間が増えた。適切な判断は」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア：A：一つの数値だけで全効果を判断する / B：一部改善だけで成功とせず、残業増加の原因と副作用を検討する

イ：A：改善前後で残業、ミス、相談状況、従業員の感覚などを比較する / B：データが矛盾するのでどちらも使わない

ウ：A：改善前後で残業、ミス、相談状況、従業員の感覚などを比較する / B：一部改善だけで成功とせず、残業増加の原因と副作用を検討する

エ：A：悪化した指標は記録しない / B：ストレス指標が改善したので残業増加は無視する

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：改善策は複数指標で評価し、意図しない負担増がないか確認する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：複数の定量・定性情報を用いることで改善の効果と副作用を把握しやすい。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：複数の定量・定性情報を用いることで改善の効果と副作用を把握しやすい。Bについて：改善策は複数指標で評価し、意図しない負担増がないか確認する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、複数の定量・定性情報を用いることで改善の効果と副作用を把握しやすい。Bの論点では、改善策は複数指標で評価し、意図しない負担増がないか確認する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0088

2-3 職場環境等の改善 > 参加型改善・改善効果の評価 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「参加型改善・改善効果の評価」の実務で、A「改善後にストレス指標は改善したが残業時間が増えた。適切な判断は」とB「参加型改善の会議で管理職が担う役割」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア：A：データが矛盾するのでどちらも使わない / B：発言しやすい雰囲気をつくり、実行可能性を整理しながら意見をまとめる

イ：A：一部改善だけで成功とせず、残業増加の原因と副作用を検討する / B：反対意見を述べた人を評価で不利にする

ウ：A：ストレス指標が改善したので残業増加は無視する / B：最初から結論を決めて形式的に意見を聞く

エ：A：一部改善だけで成功とせず、残業増加の原因と副作用を検討する / B：発言しやすい雰囲気をつくり、実行可能性を整理しながら意見をまとめる

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：多様な意見を引き出し、実行可能な改善案へまとめることが重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：改善策は複数指標で評価し、意図しない負担増がないか確認する。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：改善策は複数指標で評価し、意図しない負担増がないか確認する。Bについて：多様な意見を引き出し、実行可能な改善案へまとめることが重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、改善策は複数指標で評価し、意図しない負担増がないか確認する。Bの論点では、多様な意見を引き出し、実行可能な改善案へまとめることが重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0089 2-3 職場環境等の改善 > 参加型改善・改善効果の評価 | 難易度：応用

問題：【管理監督者研修】「参加型改善・改善効果の評価」について、研修担当者がA「参加型改善の会議で管理職が担う役割」とB「職場環境改善を継続する進め方」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア．A：発言しやすい雰囲気をつくり、実行可能性を整理しながら意見をまとめる / B：課題把握→計画→実施→評価→見直しを繰り返す
- イ．A：反対意見を述べた人を評価で不利にする / B：課題把握→計画→実施→評価→見直しを繰り返す
- ウ．A：発言しやすい雰囲気をつくり、実行可能性を整理しながら意見をまとめる / B：一度実施した施策は評価せず固定する
- エ．A：最初から結論を決めて形式的に意見を聞く / B：計画なしに対策を毎日変更する

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：多様な意見を引き出し、実行可能な改善案へまとめることが重要である。Bについて：職場環境は変化するため、評価と見直しを含む継続的な改善循環が重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。Bについて：職場環境は変化するため、評価と見直しを含む継続的な改善循環が重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：多様な意見を引き出し、実行可能な改善案へまとめることが重要である。Bについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、多様な意見を引き出し、実行可能な改善案へまとめることが重要である。Bの論点では、職場環境は変化するため、評価と見直しを含む継続的な改善循環が重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0090 2-3 職場環境等の改善 > 参加型改善・改善効果の評価 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「参加型改善・改善効果の評価」の二つの場面を比較する。場面Aは「職場環境改善を継続する進め方」、場面Bは「参加型の職場環境改善の特徴」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

- ア．A：一度実施した施策は評価せず固定する / B：現場の労働者が課題発見や改善案づくりに参加する
- イ．A：課題把握→計画→実施→評価→見直しを繰り返す / B：現場の労働者が課題発見や改善案づくりに参加する
- ウ．A：課題把握→計画→実施→評価→見直しを繰り返す / B：改善案を従業員へ知らせない
- エ．A：計画なしに対策を毎日変更する / B：管理職だけで全て決める

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：この選択肢は、個人への決めつけや過度な一般化につながり、職場環境の評価・改善として不適切である。Bについて：現場の知識を活用し、実行可能で納得感のある改善につなげることが参加型改善の要点である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：職場環境は変化するため、評価と見直しを含む継続的な改善循環が重要である。Bについて：現場の知識を活用し、実行可能で納得感のある改善につなげることが参加型改善の要点である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：職場環境は変化するため、評価と見直しを含む継続的な改善循環が重要である。Bについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：この選択肢は、相談や支援を妨げる、またはプライバシーへの配慮を欠くため不適切である。Bについて：この選択肢は、職場で把握・改善すべき要因を十分に捉えておらず、適切な対応とはいえない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、職場環境は変化するため、評価と見直しを含む継続的な改善循環が重要である。Bの論点では、現場の知識を活用し、実行可能で納得感のある改善につなげることが参加型改善の要点である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0091 2-4 部下のストレスへの気づき > 行動・仕事ぶりの変化 | 難易度：基礎

問題：【複合判断】「行動・仕事ぶりの変化」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。
場面A：管理監督者が部下のメンタルヘルス不調に早く気づくため、最も重視すべき観察の基準は。
場面B：これまで報告・相談が丁寧だった部下が、急に必要な報告をしなくなった。管理監督者の受け止め。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

- ア．A：他部署の平均的な社員と比べて明るいか／B：仕事ぶりの変化の一つとして背景を確認する
- イ．A：その部下の普段の行動や仕事ぶりとは比べて変化があるか／B：性格が悪くなったと判断して関わらない
- ウ．A：その部下の普段の行動や仕事ぶりとは比べて変化があるか／B：仕事ぶりの変化の一つとして背景を確認する
- エ．A：性格検査の型に当てはまるか／B：精神疾患であると管理監督者が確定する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：他人との比較より、その本人の通常状態からの変化が重要である。Bについて：報告・相談や職場での会話が減ることは「いつもと違う」変化の例であり、業務上・健康上の背景を確認する契機となる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：厚生労働省のラインケア資料では「いつもと違う」部下に早く気づくことが重要とされ、本人の平常時からの変化をみる。Bについて：人格の問題と決めつけると早期支援の機会を失う。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：厚生労働省のラインケア資料では「いつもと違う」部下に早く気づくことが重要とされ、本人の平常時からの変化をみる。Bについて：報告・相談や職場での会話が減ることは「いつもと違う」変化の例であり、業務上・健康上の背景を確認する契機となる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：管理監督者が性格類型で不調の有無を判定する方法ではない。Bについて：診断は医師の役割であり、管理監督者が行うものではない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、厚生労働省のラインケア資料では「いつもと違う」部下に早く気づくことが重要とされ、本人の平常時からの変化をみる。Bの論点では、報告・相談や職場での会話が減ることは「いつもと違う」変化の例であり、業務上・健康上の背景を確認する契機となる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0092 2-4 部下のストレスへの気づき > 行動・仕事ぶりの変化 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「行動・仕事ぶりの変化」に関する2件の対応を確認している。
。これまで報告・相談が丁寧だった部下が、急に必要な報告をしなくなった。管理監督者の受け止め。以前は正確だった部下に入力ミスや確認漏れが続いている。最初の対応。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア．A：性格が悪くなったと判断して関わらない／B：本人と話し、業務量や体調など変化の背景を確認する

イ．A：仕事ぶりの変化の一つとして背景を確認する／B：本人に何も聞かず精神科受診を命じる

ウ．A：精神疾患であると管理監督者が確定する／B：能力が低下したと決めつけて重要業務を永久に外す

エ．A：仕事ぶりの変化の一つとして背景を確認する／B：本人と話し、業務量や体調など変化の背景を確認する

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：人格の問題と決めつけると早期支援の機会を失う。Bについて：ミスや事故が目立つことは「いつもと違う」兆候の一つであり、まず事実と背景を確認し、必要なら専門職につなぐ。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：報告・相談や職場での会話が減ることは「いつもと違う」変化の例であり、業務上・健康上の背景を確認する契機となる。Bについて：まず本人の話を聴き、産業保健体制等と連携することが重要である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：診断は医師の役割であり、管理監督者が行うものではない。Bについて：一時的な変化の背景を確認せず恒久的な不利益措置を取るの是不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：報告・相談や職場での会話が減ることは「いつもと違う」変化の例であり、業務上・健康上の背景を確認する契機となる。Bについて：ミスや事故が目立つことは「いつもと違う」兆候の一つであり、まず事実と背景を確認し、必要なら専門職につなぐ。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、報告・相談や職場での会話が減ることは「いつもと違う」変化の例であり、業務上・健康上の背景を確認する契機となる。Bの論点では、ミスや事故が目立つことは「いつもと違う」兆候の一つであり、まず事実と背景を確認し、必要なら専門職につなぐ。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0093

2-4 部下のストレスへの気づき > 行動・仕事ぶりの変化 | 難易度：標準

問題：【二段階判断】「行動・仕事ぶりの変化」に関して、第一の検討事項は「以前は正確だった部下に入力ミスや確認漏れが続いている。最初の対応」、第二の検討事項は「部下の仕事の能率が以前より明らかに落ちている場合、管理監督者の考え方」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：本人と話し、業務量や体調など変化の背景を確認する / B：思考力・判断力の低下なども含む変化の可能性を考え、他の兆候と併せて確認する

イ．A：本人に何も聞かず精神科受診を命じる / B：思考力・判断力の低下なども含む変化の可能性を考え、他の兆候と併せて確認する

ウ．A：本人と話し、業務量や体調など変化の背景を確認する / B：能率低下は必ず本人の怠慢である

エ．A：能力が低下したと決めつけて重要業務を永久に外す / B：能率低下だけで病名を決定する

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：ミスや事故が目立つことは「いつもと違う」兆候の一つであり、まず事実と背景を確認し、必要なら専門職につなぐ。Bについて：公式資料では能率低下や思考力・判断力の低下も「いつもと違う」様子の例であり、単独で診断せず変化として捉える。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：まず本人の話を聴き、産業保健体制等と連携することが重要である。Bについて：公式資料では能率低下や思考力・判断力の低下も「いつもと違う」様子の例であり、単独で診断せず変化として捉える。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：ミスや事故が目立つことは「いつもと違う」兆候の一つであり、まず事実と背景を確認し、必要なら専門職につなぐ。Bについて：健康問題や業務負担など複数の可能性があり、怠慢と決めつけられない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：一時的な変化の背景を確認せず恒久的な不利益措置を取るの是不適切である。Bについて：医学的診断は医師が行う。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、ミスや事故が目立つことは「いつもと違う」兆候の一つであり、まず事実と背景を確認し、必要なら専門職につなぐ。Bの論点では、公式資料では能率低下や思考力・判断力の低下も「いつもと違う」様子の例であり、単独で診断せず変化として捉える。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0094

2-4 部下のストレスへの気づき > 行動・仕事ぶりの変化 | 難易度：基礎

問題：【総合確認】「行動・仕事ぶりの変化」の実務で、A「部下の仕事の能率が以前より明らかに落ちている場合、管理監督者の考え方」とB「普段は穏やかな部下が、最近は些細なことで同僚と言い争うことが増えた。管理監督者の対応」を続けて判断する必要がある。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：能率低下は必ず本人の怠慢である / B：対人行動の変化として声をかけ、業務上の負担や困りごとを確認する

イ．A：思考力・判断力の低下なども含む変化の可能性を考え、他の兆候と併せて確認する / B：対人行動の変化として声をかけ、業務上の負担や困りごとを確認する

ウ．A：思考力・判断力の低下なども含む変化の可能性を考え、他の兆候と併せて確認する / B：本人を無視して落ち着くまで待つ

エ．A：能率低下だけで病名を決定する / B：同僚に病名を推測してもらう

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：健康問題や業務負担など複数の可能性があり、怠慢と決めつけられない。Bについて：普段と異なる言動は早期気づきの契機になる。関心を示して話を聴き、必要な支援につなぐ。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：公式資料では能率低下や思考力・判断力の低下も「いつもと違う」様子の例であり、単独で診断せず変化として捉える。Bについて：普段と異なる言動は早期気づきの契機になる。関心を示して話を聴き、必要な支援につなぐ。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：公式資料では能率低下や思考力・判断力の低下も「いつもと違う」様子の例であり、単独で診断せず変化として捉える。Bについて：変化が続く場合は早めに状況を把握することが望ましい。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：医学的診断は医師が行う。Bについて：病名推測は不適切であり、必要以上の情報拡散にもなる。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、公式資料では能率低下や思考力・判断力の低下も「いつもと違う」様子の例であり、単独で診断せず変化として捉える。Bの論点では、普段と異なる言動は早期気づきの契機になる。関心を示して話を聴き、必要な支援につなぐ。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0095 2-4 部下のストレスへの気づき > 行動・仕事ぶりの変化 | 難易度：応用

問題：【管理監督者研修】「行動・仕事ぶりの変化」について、研修担当がA「普段は穏やかな部下が、最近では些細なことで同僚と言い争うことが増えた。管理監督者の対応」とB「最近、部下の服装の乱れや清潔感の低下が目立つ。ラインケアの観点から最も適切な対応は」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア．A：本人を無視して落ち着くまで待つ／B：本人の尊厳に配慮しつつ、他の変化も含めて状況を確認する
- イ．A：対人行動の変化として声をかけ、業務上の負担や困りごとを確認する／B：健康面とは無関係として必ず無視する
- ウ．A：対人行動の変化として声をかけ、業務上の負担や困りごとを確認する／B：本人の尊厳に配慮しつつ、他の変化も含めて状況を確認する
- エ．A：同僚に病名を推測してもらう／B：皆の前で身だしなみを批判する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：変化が続く場合は早めに状況を把握することが望ましい。 Bについて：服装の乱れや不潔さは「いつもと違う」例の一つだが、それだけで診断はできない。プライバシーに配慮して背景を確認する。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：普段と異なる言動は早期気づきの契機になる。関心を示して話を聴き、必要な支援につなぐ。 Bについて：平常時からの明らかな変化なら健康配慮上の手がかりとなり得る。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：普段と異なる言動は早期気づきの契機になる。関心を示して話を聴き、必要な支援につなぐ。 Bについて：服装の乱れや不潔さは「いつもと違う」例の一つだが、それだけで診断はできない。プライバシーに配慮して背景を確認する。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
エ解説：Aについて：病名推測は不適切であり、必要以上の情報拡散にもなる。 Bについて：羞恥を与え、相談や信頼関係を損ない得る。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、普段と異なる言動は早期気づきの契機になる。関心を示して話を聴き、必要な支援につなぐ。 Bの論点では、服装の乱れや不潔さは「いつもと違う」例の一つだが、それだけで診断はできない。プライバシーに配慮して背景を確認する。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0096 2-4 部下のストレスへの気づき > 行動・仕事ぶりの変化 | 難易度：標準

- 問題：【関連論点】「行動・仕事ぶりの変化」の二つの場面を比較する。場面Aは「最近、部下の服装の乱れや清潔感の低下が目立つ。ラインケアの観点から最も適切な対応は」、場面Bは「部下の業務結果が以前より出なくなったとき、管理監督者が確認する内容」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。
- ア．A：健康面とは無関係として必ず無視する／B：仕事量・期限・役割の変化と、本人が困っている点
 - イ．A：本人の尊厳に配慮しつつ、他の変化も含めて状況を確認する／B：血液型と星座
 - ウ．A：皆の前で身だしなみを批判する／B：家族の詳細な病歴を強制的に聞くこと
 - エ．A：本人の尊厳に配慮しつつ、他の変化も含めて状況を確認する／B：仕事量・期限・役割の変化と、本人が困っている点

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：平常時からの明らかな変化なら健康配慮上の手がかりとなり得る。 Bについて：仕事ぶりの変化には職場のストレス要因が影響することもあるため、業務条件と本人の認識を具体的に確認する。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：服装の乱れや不潔さは「いつもと違う」例の一つだが、それだけで診断はできない。プライバシーに配慮して背景を確認する。 Bについて：職場支援の評価に用いる科学的根拠のある項目ではない。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：羞恥を与え、相談や信頼関係を損ない得る。 Bについて：必要性を超えた私生活・健康情報の取得は不適切である。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：服装の乱れや不潔さは「いつもと違う」例の一つだが、それだけで診断はできない。プライバシーに配慮して背景を確認する。 Bについて：仕事ぶりの変化には職場のストレス要因が影響することもあるため、業務条件と本人の認識を具体的に確認する。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
総合解説：Aの論点では、服装の乱れや不潔さは「いつもと違う」例の一つだが、それだけで診断はできない。プライバシーに配慮して背景を確認する。 Bの論点では、仕事ぶりの変化には職場のストレス要因が影響することもあるため、業務条件と本人の認識を具体的に確認する。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0097

2-4 部下のストレスへの気づき > 行動・仕事ぶりの変化 | 難易度：基礎

問題：【複合判断】「行動・仕事ぶりの変化」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。
場面A：部下の業務結果が以前より出なくなったとき、管理監督者が確認する内容。場面B：部下の会話が急に増え、落ち着きなく話し続けるようになった。ラインケア上の受け止め。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア：A：仕事量・期限・役割の変化と、本人が困っている点 / B：「会話が減る」だけでなく、その人にとって不自然な増加も変化として捉える

イ：A：血液型と星座 / B：「会話が減る」だけでなく、その人にとって不自然な増加も変化として捉える

ウ：A：仕事量・期限・役割の変化と、本人が困っている点 / B：会話量が多ければ仕事ぶりを確認する必要はない

エ：A：家族の詳細な病歴を強制的に聞くこと / B：管理監督者がその場で病名を決定する

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：仕事ぶりの変化には職場のストレス要因が影響することもあるため、業務条件と本人の認識を具体的に確認する。Bについて：公式資料では、会話がなくなる「あるいはその逆」など、普段からのずれを重視している。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：職場支援の評価に用いる科学的根拠のある項目ではない。Bについて：公式資料では、会話がなくなる「あるいはその逆」など、普段からのずれを重視している。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：仕事ぶりの変化には職場のストレス要因が影響することもあるため、業務条件と本人の認識を具体的に確認する。Bについて：普段と異なる変化であれば、他の行動や業務への影響も確認する。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：必要性を超えた私生活・健康情報の取得は不適切である。Bについて：病気の有無の判断は医師等の専門職が行う。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、仕事ぶりの変化には職場のストレス要因が影響することもあるため、業務条件と本人の認識を具体的に確認する。Bの論点では、公式資料では、会話がなくなる「あるいはその逆」など、普段からのずれを重視している。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0098

2-4 部下のストレスへの気づき > 行動・仕事ぶりの変化 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「行動・仕事ぶりの変化」に関する2件の対応を確認している。
。 部下の会話が急に増え、落ち着きなく話し続けるようになった。ラインケア上の受け止め。
部下の事故やヒヤリ・ハットが急増した。管理監督者の行動。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア：A：会話量が多ければ仕事ぶりを確認する必要はない / B：安全確保を優先しつつ、疲労や業務負担を含む背景を確認する

イ：A：「会話が減る」だけでなく、その人にとって不自然な増加も変化として捉える / B：安全確保を優先しつつ、疲労や業務負担を含む背景を確認する

ウ：A：「会話が減る」だけでなく、その人にとって不自然な増加も変化として捉える / B：健康面の確認は産業医だけの仕事なので上司は何もしない

エ：A：管理監督者がその場で病名を決定する / B：事故を隠して本人の評価だけ下げる

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：普段と異なる変化であれば、他の行動や業務への影響も確認する。Bについて：事故増加は「いつもと違う」仕事ぶりの一例であり、安全上の対策とともに過重負担や健康状態を確認する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：公式資料では、会話がなくなる「あるいはその逆」など、普段からのずれを重視している。Bについて：事故増加は「いつもと違う」仕事ぶりの一例であり、安全上の対策とともに過重負担や健康状態を確認する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：公式資料では、会話がなくなる「あるいはその逆」など、普段からのずれを重視している。Bについて：診断は医師の役割だが、管理監督者には変化に気づき相談・連携する役割がある。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：病気の有無の判断は医師等の専門職が行う。Bについて：再発防止・健康確保の双方を妨げる。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、公式資料では、会話がなくなる「あるいはその逆」など、普段からのずれを重視している。Bの論点では、事故増加は「いつもと違う」仕事ぶりの一例であり、安全上の対策とともに過重負担や健康状態を確認する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0099 2-4 部下のストレスへの気づき > 行動・仕事ぶりの変化 | 難易度：応用

問題：【二段階判断】「行動・仕事ぶりの変化」に関して、第一の検討事項は「部下の事故やヒヤリ・ハットが急増した。管理監督者の行動」、第二の検討事項は「いつもと違う」部下への対応で、管理監督者が避けるべきことは」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：健康面の確認は産業医だけの仕事なので上司は何もしない / B：一つの行動変化だけで精神疾患名を決めつける

イ．A：安全確保を優先しつつ、疲労や業務負担を含む背景を確認する / B：本人の話を聴く

ウ．A：安全確保を優先しつつ、疲労や業務負担を含む背景を確認する / B：一つの行動変化だけで精神疾患名を決めつける

エ．A：事故を隠して本人の評価だけ下げる / B：必要に応じて産業医等へ相談する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：診断は医師の役割だが、管理監督者には変化に気づき相談・連携する役割がある。Bについて：行動変化は早期気づきの手がかかりだが診断根拠ではない。病気の判断は医師等の専門職に委ねる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：事故増加は「いつもと違う」仕事ぶりの一例であり、安全上の対策とともに過重負担や健康状態を確認する。Bについて：背景を理解し支援につなげるために適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：事故増加は「いつもと違う」仕事ぶりの一例であり、安全上の対策とともに過重負担や健康状態を確認する。Bについて：行動変化は早期気づきの手がかかりだが診断根拠ではない。病気の判断は医師等の専門職に委ねる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：再発防止・健康確保の双方を妨げる。Bについて：専門的判断が必要な場合の適切な連携である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、事故増加は「いつもと違う」仕事ぶりの一例であり、安全上の対策とともに過重負担や健康状態を確認する。Bの論点では、行動変化は早期気づきの手がかかりだが診断根拠ではない。病気の判断は医師等の専門職に委ねる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0100 2-4 部下のストレスへの気づき > 行動・仕事ぶりの変化 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「行動・仕事ぶりの変化」の実務で、A「いつもと違う」部下への対応で、管理監督者が避けるべきことは」とB「管理監督者が部下のメンタルヘルス不調に早く気づくため、最も重視すべき観察の基準は」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：本人の話を聴く / B：その部下の普段の行動や仕事ぶり比べて変化があるか

イ．A：一つの行動変化だけで精神疾患名を決めつける / B：性格検査の型に当てはまるか

ウ．A：必要に応じて産業医等へ相談する / B：一度でも仕事上のミスをしたか

エ．A：一つの行動変化だけで精神疾患名を決めつける / B：その部下の普段の行動や仕事ぶり比べて変化があるか

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：背景を理解し支援につなげるために適切である。Bについて：厚生労働省のラインケア資料では「いつもと違う」部下に早く気づくことが重要とされ、本人の平常時からの変化をみる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：行動変化は早期気づきの手がかかりだが診断根拠ではない。病気の判断は医師等の専門職に委ねる。Bについて：管理監督者が性格類型で不調の有無を判定する方法ではない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：専門的判断が必要な場合の適切な連携である。Bについて：単発のミスだけでは不調とは判断できず、持続する変化や他の兆候も確認する。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：行動変化は早期気づきの手がかかりだが診断根拠ではない。病気の判断は医師等の専門職に委ねる。Bについて：厚生労働省のラインケア資料では「いつもと違う」部下に早く気づくことが重要とされ、本人の平常時からの変化をみる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、行動変化は早期気づきの手がかかりだが診断根拠ではない。病気の判断は医師等の専門職に委ねる。Bの論点では、厚生労働省のラインケア資料では「いつもと違う」部下に早く気づくことが重要とされ、本人の平常時からの変化をみる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0101 2-4 部下のストレスへの気づき > 勤怠・遅刻・欠勤等の変化 | 難易度：基礎

問題：【管理監督者研修】「勤怠・遅刻・欠勤等の変化」について、研修担当者がA「これまで遅刻のなかった部下が、最近繰り返し遅刻するようになった。管理監督者の対応」とB「無断欠勤が初めて生じた部下への対応」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

ア：A：勤怠上の変化として理由を確認し、健康面を含め必要な支援を検討する / B：まず安否確認と所定の連絡を行い、その後に欠勤の背景を確認する

イ：A：回数だけを見て直ちに退職を勧める / B：まず安否確認と所定の連絡を行い、その後に欠勤の背景を確認する

ウ：A：勤怠上の変化として理由を確認し、健康面を含め必要な支援を検討する / B：同僚に私生活を調査させる

エ：A：本人の生活態度が悪いと決めつける / B：欠勤だけで精神疾患と診断する

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：遅刻の増加は「いつもと違う」部下の例として公式資料に示される。労務管理上の確認と健康配慮の双方が必要である。Bについて：無断欠勤は「いつもと違う」変化の例であり、まず安全・安否を確認し、労務上の手続と健康配慮を適切に行う。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：背景把握や適切な支援を行わず退職へ結びつけるのは不適切である。Bについて：無断欠勤は「いつもと違う」変化の例であり、まず安全・安否を確認し、労務上の手続と健康配慮を適切に行う。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：遅刻の増加は「いつもと違う」部下の例として公式資料に示される。労務管理上の確認と健康配慮の双方が必要である。Bについて：必要以上の私生活調査はプライバシー侵害につながる。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：睡眠、体調、業務負担など様々な原因があり、決めつけは避ける。Bについて：管理監督者は診断を行わない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、遅刻の増加は「いつもと違う」部下の例として公式資料に示される。労務管理上の確認と健康配慮の双方が必要である。Bの論点では、無断欠勤は「いつもと違う」変化の例であり、まず安全・安否を確認し、労務上の手続と健康配慮を適切に行う。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0102 2-4 部下のストレスへの気づき > 勤怠・遅刻・欠勤等の変化 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「勤怠・遅刻・欠勤等の変化」の二つの場面を比較する。場面Aは「無断欠勤が初めて生じた部下への対応」、場面Bは「部下の早退が増えた場合の管理監督者の見方」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

ア：A：同僚に私生活を調査させる / B：以前の勤怠と比較し、頻度や理由、業務との関連を確認する

イ：A：まず安否確認と所定の連絡を行い、その後に欠勤の背景を確認する / B：以前の勤怠と比較し、頻度や理由、業務との関連を確認する

ウ：A：まず安否確認と所定の連絡を行い、その後に欠勤の背景を確認する / B：同僚の評価だけで原因を決める

エ：A：欠勤だけで精神疾患と診断する / B：早退は本人の自由なので一切把握しない

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：必要以上の私生活調査はプライバシー侵害につながる。Bについて：早退の増加は変化の手がかりであり、本人の平常時と比較して背景を確認する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：無断欠勤は「いつもと違う」変化の例であり、まず安全・安否を確認し、労務上の手続と健康配慮を適切に行う。Bについて：早退の増加は変化の手がかりであり、本人の平常時と比較して背景を確認する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：無断欠勤は「いつもと違う」変化の例であり、まず安全・安否を確認し、労務上の手続と健康配慮を適切に行う。Bについて：本人への確認と客観情報を踏まえる必要がある。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：管理監督者は診断を行わない。Bについて：管理監督者には労務管理と健康配慮の役割がある。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、無断欠勤は「いつもと違う」変化の例であり、まず安全・安否を確認し、労務上の手続と健康配慮を適切に行う。Bの論点では、早退の増加は変化の手がかりであり、本人の平常時と比較して背景を確認する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0103 2-4 部下のストレスへの気づき > 勤怠・遅刻・欠勤等の変化 | 難易度：標準

問題：【複合判断】「勤怠・遅刻・欠勤等の変化」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：部下の早退が増えた場合の管理監督者の見方。場面B：休暇取得が急に増えた社員について、最も適切な対応は。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア：A：同僚の評価だけで原因を決める / B：休暇取得そのものを問題視せず、平常時からの変化や困りごとの有無を確認する

イ：A：以前の勤怠と比較し、頻度や理由、業務との関連を確認する / B：有給休暇を取る人は不調とみなす

ウ：A：以前の勤怠と比較し、頻度や理由、業務との関連を確認する / B：休暇取得そのものを問題視せず、平常時からの変化や困りごとの有無を確認する

エ：A：早退は本人の自由なので一切把握しない / B：休暇理由を部署全員に説明させる

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：本人への確認と客観情報を踏まえる必要がある。 Bについて：適正な休暇取得は必要であり、問題なのは平常時からの変化が他の兆候と伴う場合などである。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：早退の増加は変化の手がかりであり、本人の平常時と比較して背景を確認する。 Bについて：休暇取得は労働者の権利であり、それ自体を不調の証拠とはできない。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：早退の増加は変化の手がかりであり、本人の平常時と比較して背景を確認する。 Bについて：適正な休暇取得は必要であり、問題なのは平常時からの変化が他の兆候と伴う場合などである。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：管理監督者には労務管理と健康配慮の役割がある。 Bについて：プライバシーを不必要に侵害する。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、早退の増加は変化の手がかりであり、本人の平常時と比較して背景を確認する。 Bの論点では、適正な休暇取得は必要であり、問題なのは平常時からの変化が他の兆候と伴う場合などである。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0104 2-4 部下のストレスへの気づき > 勤怠・遅刻・欠勤等の変化 | 難易度：基礎

問題：【実務ケース】管理監督者が「勤怠・遅刻・欠勤等の変化」に関する2件の対応を確認している。 休暇取得が急に増えた社員について、最も適切な対応は。 残業や休日出勤が本人の業務量に比べて不釣り合いに増えている。管理監督者が確認すべきことは。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア：A：有給休暇を取る人は不調とみなす / B：仕事の進め方、能率、抱えている課題、業務量の変化

イ：A：休暇取得そのものを問題視せず、平常時からの変化や困りごとの有無を確認する / B：出身地だけ

ウ：A：休暇理由を部署全員に説明させる / B：社外の交友関係を網羅的に調べること

エ：A：休暇取得そのものを問題視せず、平常時からの変化や困りごとの有無を確認する / B：仕事の進め方、能率、抱えている課題、業務量の変化

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：休暇取得は労働者の権利であり、それ自体を不調の証拠とはできない。 Bについて：公式資料では、不釣り合いな残業・休日出勤の増加も「いつもと違う」例であり、職場要因と本人の状態を確認する。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：適正な休暇取得は必要であり、問題なのは平常時からの変化が他の兆候と伴う場合などである。 Bについて：勤怠変化の背景評価に用いる項目ではない。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：プライバシーを不必要に侵害する。 Bについて：必要以上の私生活調査は不適切である。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：適正な休暇取得は必要であり、問題なのは平常時からの変化が他の兆候と伴う場合などである。 Bについて：公式資料では、不釣り合いな残業・休日出勤の増加も「いつもと違う」例であり、職場要因と本人の状態を確認する。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、適正な休暇取得は必要であり、問題なのは平常時からの変化が他の兆候と伴う場合などである。 Bの論点では、公式資料では、不釣り合いな残業・休日出勤の増加も「いつもと違う」例であり、職場要因と本人の状態を確認する。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0105

2-4 部下のストレスへの気づき > 勤怠・遅刻・欠勤等の変化 | 難易度：応用

問題：【二段階判断】「勤怠・遅刻・欠勤等の変化」に関して、第一の検討事項は「残業や休日出勤が本人の業務量に比べて不釣り合いに増えている。管理監督者が確認すべきことは」、第二の検討事項は「遅刻・欠勤が増えた部下に対する声かけ」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア：A：仕事の進め方、能率、抱えている課題、業務量の変化 / B：「最近、遅刻や休みが増えているけれど、何か困っていることはないですか」と事実に基づいて尋ねる

イ：A：出身地だけ / B：「最近、遅刻や休みが増えているけれど、何か困っていることはないですか」と事実に基づいて尋ねる

ウ：A：仕事の進め方、能率、抱えている課題、業務量の変化 / B：皆の前で欠勤理由を説明させる

エ：A：社外の交友関係を網羅的に調べる / B：「精神的に弱いから遅刻するんだ」と言う

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：公式資料では、不釣り合いな残業・休日出勤の増加も「いつもと違う」例であり、職場要因と本人の状態を確認する。Bについて：観察した事実を非難せず伝え、本人が話せる余地を作る声かけが適切である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：勤怠変化の背景評価に用いる項目ではない。Bについて：観察した事実を非難せず伝え、本人が話せる余地を作る声かけが適切である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：公式資料では、不釣り合いな残業・休日出勤の増加も「いつもと違う」例であり、職場要因と本人の状態を確認する。Bについて：プライバシーを侵害し、心理的負担を高める。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：必要以上の私生活調査は不適切である。Bについて：人格・性格への非難であり、相談を妨げる。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、公式資料では、不釣り合いな残業・休日出勤の増加も「いつもと違う」例であり、職場要因と本人の状態を確認する。Bの論点では、観察した事実を非難せず伝え、本人が話せる余地を作る声かけが適切である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0106

2-4 部下のストレスへの気づき > 勤怠・遅刻・欠勤等の変化 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「勤怠・遅刻・欠勤等の変化」の実務で、A「遅刻・欠勤が増えた部下に対する声かけ」とB「勤怠の変化を把握するときに最も適切な情報の扱いは」を続けて判断する必要がある。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア：A：皆の前で欠勤理由を説明させる / B：出勤記録などの客観情報と本人の話を組み合わせて確認する

イ：A：「最近、遅刻や休みが増えているけれど、何か困っていることはないですか」と事実に基づいて尋ねる / B：出勤記録などの客観情報と本人の話を組み合わせて確認する

ウ：A：「最近、遅刻や休みが増えているけれど、何か困っていることはないですか」と事実に基づいて尋ねる / B：噂だけで判断する

エ：A：「精神的に弱いから遅刻するんだ」と言う / B：管理者の記憶だけに頼る

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：プライバシーを侵害し、心理的負担を高める。Bについて：客観的な勤怠情報と本人の認識を併せることで、変化の程度と背景を具体的に把握できる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：観察した事実を非難せず伝え、本人が話せる余地を作る声かけが適切である。Bについて：客観的な勤怠情報と本人の認識を併せることで、変化の程度と背景を具体的に把握できる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：観察した事実を非難せず伝え、本人が話せる余地を作る声かけが適切である。Bについて：信頼性が低く、プライバシー上も問題になり得る。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：人格・性格への非難であり、相談を妨げる。Bについて：主観的な印象だけでは正確な変化を見落とす可能性がある。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、観察した事実を非難せず伝え、本人が話せる余地を作る声かけが適切である。Bの論点では、客観的な勤怠情報と本人の認識を併せることで、変化の程度と背景を具体的に把握できる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0107 2-4 部下のストレスへの気づき > 勤怠・遅刻・欠勤等の変化 | 難易度：基礎

問題：【管理監督者研修】「勤怠・遅刻・欠勤等の変化」について、研修担当者がA「勤怠の変化を把握するときに最も適切な情報の扱い」とB「欠勤が増えた部下が「体調のことは話したくない」と言った。管理監督者の対応」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア：A：噂だけで判断する / B：無理に病名を聞き出さず、業務上必要な配慮事項や相談先について話し合う
- イ：A：出退勤記録などの客観情報と本人の話を組み合わせて確認する / B：同僚に病名を聞き出させる
- ウ：A：出退勤記録などの客観情報と本人の話を組み合わせて確認する / B：無理に病名を聞き出さず、業務上必要な配慮事項や相談先について話し合う
- エ：A：管理者の記憶だけに頼る / B：健康情報の詳細を全員へ共有する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：信頼性が低く、プライバシー上も問題になり得る。Bについて：管理監督者が必要とするのは就業上の配慮に必要な情報であり、健康情報は必要最小限に扱い専門職と連携する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：客観的な勤怠情報と本人の認識を併せることで、変化の程度と背景を具体的に把握できる。Bについて：本人のプライバシーを侵害する。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：客観的な勤怠情報と本人の認識を併せることで、変化の程度と背景を具体的に把握できる。Bについて：管理監督者が必要とするのは就業上の配慮に必要な情報であり、健康情報は必要最小限に扱い専門職と連携する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：主観的な印象だけでは正確な変化を見落とす可能性がある。Bについて：必要性のない共有は不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、客観的な勤怠情報と本人の認識を併せることで、変化の程度と背景を具体的に把握できる。Bの論点では、管理監督者が必要とするのは就業上の配慮に必要な情報であり、健康情報は必要最小限に扱い専門職と連携する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0108 2-4 部下のストレスへの気づき > 勤怠・遅刻・欠勤等の変化 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「勤怠・遅刻・欠勤等の変化」の二つの場面を比較する。場面Aは「欠勤が増えた部下が「体調のことは話したくない」と言った。管理監督者の対応」、場面Bは「月曜日だけ遅刻が多い部下について、適切な管理監督者の考え方は」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

- ア：A：同僚に病名を聞き出させる / B：曜日や業務内容との関連などパターンを確認し、本人から事情を聴く
- イ：A：無理に病名を聞き出さず、業務上必要な配慮事項や相談先について話し合う / B：健康問題と決めつけて診断書提出を強制する
- ウ：A：健康情報の詳細を全員へ共有する / B：月曜日が苦手な性格だと断定する
- エ：A：無理に病名を聞き出さず、業務上必要な配慮事項や相談先について話し合う / B：曜日や業務内容との関連などパターンを確認し、本人から事情を聴く

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：本人のプライバシーを侵害する。Bについて：勤怠のパターンを具体化すると、業務負担や生活上の事情など背景を検討しやすい。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：管理監督者が必要とするのは就業上の配慮に必要な情報であり、健康情報は必要最小限に扱い専門職と連携する。Bについて：事実確認や所定の手続きを踏まえず医療情報提出を強制するのは不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：必要性のない共有は不適切である。Bについて：根拠なく人格へ還元している。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：管理監督者が必要とするのは就業上の配慮に必要な情報であり、健康情報は必要最小限に扱い専門職と連携する。Bについて：勤怠のパターンを具体化すると、業務負担や生活上の事情など背景を検討しやすい。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、管理監督者が必要とするのは就業上の配慮に必要な情報であり、健康情報は必要最小限に扱い専門職と連携する。Bの論点では、勤怠のパターンを具体化すると、業務負担や生活上の事情など背景を検討しやすい。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0109

2-4 部下のストレスへの気づき > 勤怠・遅刻・欠勤等の変化 | 難易度：応用

問題：【複合判断】「勤怠・遅刻・欠勤等の変化」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：月曜日だけ遅刻が多い部下について、適切な管理監督者の考え方は。場面B：勤怠変化に気づいた管理監督者の役割として不。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア：A：曜日や業務内容との関連などパターンを確認し、本人から事情を聴く / B：自ら医学的診断を行い、治療内容まで指示する

イ：A：健康問題と決めつけて診断書提出を強制する / B：自ら医学的診断を行い、治療内容まで指示する

ウ：A：曜日や業務内容との関連などパターンを確認し、本人から事情を聴く / B：労務管理上必要な事実を確認する

エ：A：月曜日が苦手な性格だと断定する / B：本人の話を聴く

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：勤怠のパターンを具体化すると、業務負担や生活上の事情など背景を検討しやすい。Bについて：医学的診断・治療は医師等の専門職の領域であり、管理監督者の役割を超える。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：事実確認や所定の手続きを踏まえず医療情報提出を強制するのは不適切である。Bについて：医学的診断・治療は医師等の専門職の領域であり、管理監督者の役割を超える。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：勤怠のパターンを具体化すると、業務負担や生活上の事情など背景を検討しやすい。Bについて：勤怠・業務への影響を把握することは管理監督者の役割である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：根拠なく人格へ還元している。Bについて：背景把握と支援につなげるために重要である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、勤怠のパターンを具体化すると、業務負担や生活上の事情など背景を検討しやすい。Bの論点では、医学的診断・治療は医師等の専門職の領域であり、管理監督者の役割を超える。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0110

2-4 部下のストレスへの気づき > 勤怠・遅刻・欠勤等の変化 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「勤怠・遅刻・欠勤等の変化」に関する2件の対応を確認している。勤怠変化に気づいた管理監督者の役割として不。これまで遅刻のなかった部下が、最近繰り返し遅刻するようになった。管理監督者の対応。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア：A：労務管理上必要な事実を確認する / B：勤怠上の変化として理由を確認し、健康面を含め必要な支援を検討する

イ：A：自ら医学的診断を行い、治療内容まで指示する / B：勤怠上の変化として理由を確認し、健康面を含め必要な支援を検討する

ウ：A：自ら医学的診断を行い、治療内容まで指示する / B：本人の生活態度が悪いと決めつける

エ：A：本人の話を聴く / B：遅刻は健康と無関係なので事情を聞かない

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：勤怠・業務への影響を把握することは管理監督者の役割である。Bについて：遅刻の増加は「いつもと違う」部下の例として公式資料に示される。労務管理上の確認と健康配慮の双方が必要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：医学的診断・治療は医師等の専門職の領域であり、管理監督者の役割を超える。Bについて：遅刻の増加は「いつもと違う」部下の例として公式資料に示される。労務管理上の確認と健康配慮の双方が必要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：医学的診断・治療は医師等の専門職の領域であり、管理監督者の役割を超える。Bについて：睡眠、体調、業務負担など様々な原因があり、決めつけは避ける。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：背景把握と支援につなげるために重要である。Bについて：勤怠変化は健康状態の変化を示す手がかりとなることがある。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、医学的診断・治療は医師等の専門職の領域であり、管理監督者の役割を超える。Bの論点では、遅刻の増加は「いつもと違う」部下の例として公式資料に示される。労務管理上の確認と健康配慮の双方が必要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0111 2-4 部下のストレスへの気づき > 身体・心理面の変化 | 難易度：基礎

問題：【二段階判断】「身体・心理面の変化」に関して、第一の検討事項は「部下が「最近眠れず、日中も強い疲労感がある」と話した。管理監督者の対応」、第二の検討事項は「最近、部下の表情に活気がなく、動作も遅くなっている。最も適切な受け止めは」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア：A：睡眠薬の種類を上司が指定する / B：普段との変化として声をかけ、他の状況と併せて確認する

イ：A：症状の訴えを軽視せず、業務への影響を確認し必要に応じて産業保健スタッフ等への相談を勧める / B：仕事をしている限り健康上の問題はないとする

ウ：A：症状の訴えを軽視せず、業務への影響を確認し必要に応じて産業保健スタッフ等への相談を勧める / B：普段との変化として声をかけ、他の状況と併せて確認する

エ：A：気の持ちようだと説明して終える / B：本人の外見を皆の前で批判する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：薬物治療の指示は医療職の役割である。Bについて：公式ラインケア資料では表情の活気や動作の変化も「いつもと違う」様子として示される。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：睡眠や強い疲労の変化は心身の不調の手がかりになり得る。管理監督者は診断せず、就業上の影響と支援につなぐ。Bについて：就労していても不調が存在することはあり得る。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：睡眠や強い疲労の変化は心身の不調の手がかりになり得る。管理監督者は診断せず、就業上の影響と支援につなぐ。Bについて：公式ラインケア資料では表情の活気や動作の変化も「いつもと違う」様子として示される。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：訴えを軽視すると早期相談の機会を失う。Bについて：尊厳を損ない、支援につながらない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、睡眠や強い疲労の変化は心身の不調の手がかりになり得る。管理監督者は診断せず、就業上の影響と支援につなぐ。Bの論点では、公式ラインケア資料では表情の活気や動作の変化も「いつもと違う」様子として示される。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0112 2-4 部下のストレスへの気づき > 身体・心理面の変化 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「身体・心理面の変化」の実務で、A「最近、部下の表情に活気がなく、動作も遅くなっている。最も適切な受け止めは」とB「部下が頭痛や胃の不調を頻繁に訴えるようになった。管理監督者の対応」を続けて判断する必要がある。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア：A：仕事をしている限り健康上の問題はないとする / B：身体症状も含めて健康上の変化として受け止め、必要に応じて受診や産業保健相談につなぐ

イ：A：普段との変化として声をかけ、他の状況と併せて確認する / B：本人の訴えを仮病と決めつける

ウ：A：本人の外見を皆の前で批判する / B：身体症状ならメンタルヘルスとは絶対に無関係とする

エ：A：普段との変化として声をかけ、他の状況と併せて確認する / B：身体症状も含めて健康上の変化として受け止め、必要に応じて受診や産業保健相談につなぐ

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：就労していても不調が存在することはあり得る。Bについて：ストレスは身体面にも現れることがある一方、身体疾患の可能性もある。管理監督者は原因を決めつけず専門的評価につなぐ。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：公式ラインケア資料では表情の活気や動作の変化も「いつもと違う」様子として示される。Bについて：訴えを否定すると早期対応を妨げる。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：尊厳を損ない、支援につながらない。Bについて：心身は相互に関連し、身体症状として現れることもある。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：公式ラインケア資料では表情の活気や動作の変化も「いつもと違う」様子として示される。Bについて：ストレスは身体面にも現れることがある一方、身体疾患の可能性もある。管理監督者は原因を決めつけず専門的評価につなぐ。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、公式ラインケア資料では表情の活気や動作の変化も「いつもと違う」様子として示される。Bの論点では、ストレスは身体面にも現れることがある一方、身体疾患の可能性もある。管理監督者は原因を決めつけず専門的評価につなぐ。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0113 2-4 部下のストレスへの気づき > 身体・心理面の変化 | 難易度：標準

問題：【管理監督者研修】「身体・心理面の変化」について、研修担当者がA「部下が頭痛や胃の不調を頻繁に訴えるようになった。管理監督者の対応」とB「部下が以前より不安そうで、仕事の確認を何度も繰り返している。適切な対応は」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

ア：A：身体症状も含めて健康上の変化として受け止め、必要に応じて受診や産業保健相談につなぐ / B：不安の背景や業務上の困難を聴き、必要な支援を検討する

イ：A：本人の訴えを仮病と決めつける / B：不安の背景や業務上の困難を聴き、必要な支援を検討する

ウ：A：身体症状も含めて健康上の変化として受け止め、必要に応じて受診や産業保健相談につなぐ / B：確認行動だけを叱ってやめさせる

エ：A：身体症状ならメンタルヘルスとは絶対に無関係とする / B：不安がある人は管理職に向かないと断定する

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：ストレスは身体面にも現れることがある一方、身体疾患の可能性もある。管理監督者は原因を決めつけず専門的評価につなぐ。Bについて：心理面の変化と仕事ぶりの変化が重なる場合、本人の話を聴き業務上の支援や専門相談につなぐ。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：訴えを否定すると早期対応を妨げる。Bについて：心理面の変化と仕事ぶりの変化が重なる場合、本人の話を聴き業務上の支援や専門相談につなぐ。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：ストレスは身体面にも現れることがある一方、身体疾患の可能性もある。管理監督者は原因を決めつけず専門的評価につなぐ。Bについて：背景にある不安や過重負担を見落とす。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：心身は相互に関連し、身体症状として現れることもある。Bについて：一時的な状態を恒久的な能力評価へ結びつけるのは不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、ストレスは身体面にも現れることがある一方、身体疾患の可能性もある。管理監督者は原因を決めつけず専門的評価につなぐ。Bの論点では、心理面の変化と仕事ぶりの変化が重なる場合、本人の話を聴き業務上の支援や専門相談につなぐ。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0114 2-4 部下のストレスへの気づき > 身体・心理面の変化 | 難易度：基礎

問題：【関連論点】「身体・心理面の変化」の二つの場面を比較する。場面Aは「部下が以前より不安そうで、仕事の確認を何度も繰り返している。適切な対応は」、場面Bは「部下が「何をしても意味がない」と繰り返すようになった。管理監督者」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

ア：A：確認行動だけを叱ってやめさせる / B：発言を軽視せず、話を聴き、必要に応じて専門的支援へ速やかにつなぐ

イ：A：不安の背景や業務上の困難を聴き、必要な支援を検討する / B：発言を軽視せず、話を聴き、必要に応じて専門的支援へ速やかにつなぐ

ウ：A：不安の背景や業務上の困難を聴き、必要な支援を検討する / B：職場で弱音を吐くなど叱る

エ：A：不安がある人は管理職に向かないと断定する / B：同僚に説得を丸投げする

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：背景にある不安や過重負担を見落とす。Bについて：強い悲観的発言など明らかな心理面の変化は、早めの対応が必要なサインとなり得る。管理監督者だけで抱え込まず支援資源を活用する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：心理面の変化と仕事ぶりの変化が重なる場合、本人の話を聴き業務上の支援や専門相談につなぐ。Bについて：強い悲観的発言など明らかな心理面の変化は、早めの対応が必要なサインとなり得る。管理監督者だけで抱え込まず支援資源を活用する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：心理面の変化と仕事ぶりの変化が重なる場合、本人の話を聴き業務上の支援や専門相談につなぐ。Bについて：相談を抑制し、本人をさらに孤立させる可能性がある。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：一時的な状態を恒久的な能力評価へ結びつけるのは不適切である。Bについて：管理監督者として必要な対応と専門職への連携を行うべきである。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、心理面の変化と仕事ぶりの変化が重なる場合、本人の話を聴き業務上の支援や専門相談につなぐ。Bの論点では、強い悲観的発言など明らかな心理面の変化は、早めの対応が必要なサインとなり得る。管理監督者だけで抱え込まず支援資源を活用する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0115 2-4 部下のストレスへの気づき > 身体・心理面の変化 | 難易度：応用

問題：【複合判断】「身体・心理面の変化」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：部下が「何をしても意味がない」と繰り返すようになった。管理監督者。場面B：心身の変化に気づいた際、管理監督者が原因を尋ねるときの姿勢。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

- ア：A：職場で弱音を吐くなど叱る / B：原因を一つに決めつけず、仕事や生活上の困りごとを本人が話せる範囲で聴く
- イ：A：発言を軽視せず、話を聴き、必要に応じて専門的支援へ速やかにつなぐ / B：本人が話したくない私生活まで強制的に聞く
- ウ：A：発言を軽視せず、話を聴き、必要に応じて専門的支援へ速やかにつなぐ / B：原因を一つに決めつけず、仕事や生活上の困りごとを本人が話せる範囲で聴く
- エ：A：同僚に説得を丸投げする / B：必ず職場だけが原因だと決める

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：相談を抑制し、本人をさらに孤立させる可能性がある。Bについて：心身の変化には複数要因が関与し得る。本人のプライバシーを尊重しながら、業務上必要な情報を把握する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：強い悲観的発言など明らかな心理面の変化は、早めの対応が必要なサインとなり得る。管理監督者だけで抱え込まず支援資源を活用する。Bについて：必要性を超えた私生活への介入は不適切である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：強い悲観的発言など明らかな心理面の変化は、早めの対応が必要なサインとなり得る。管理監督者だけで抱え込まず支援資源を活用する。Bについて：心身の変化には複数要因が関与し得る。本人のプライバシーを尊重しながら、業務上必要な情報を把握する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：管理監督者として必要な対応と専門職への連携を行うべきである。Bについて：職場要因は重要だが、単一原因と断定できない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、強い悲観的発言など明らかな心理面の変化は、早めの対応が必要なサインとなり得る。管理監督者だけで抱え込まず支援資源を活用する。Bの論点では、心身の変化には複数要因が関与し得る。本人のプライバシーを尊重しながら、業務上必要な情報を把握する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0116 2-4 部下のストレスへの気づき > 身体・心理面の変化 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「身体・心理面の変化」に関する2件の対応を確認している。心身の変化に気づいた際、管理監督者が原因を尋ねるときの姿勢。 「最近食欲がなく、昼食もほとんど取っていない」と部下が話した。管理監督者の対応。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア：A：本人が話したくない私生活まで強制的に聞く / B：健康上の変化として受け止め、長引く場合や業務に影響する場合は専門職への相談を勧める

イ：A：原因を一つに決めつけず、仕事や生活上の困りごとを本人が話せる範囲で聴く / B：食事内容を上司が毎日監視する

ウ：A：必ず職場だけが原因だと決める / B：食欲低下だけで病名を決める

エ：A：原因を一つに決めつけず、仕事や生活上の困りごとを本人が話せる範囲で聴く / B：健康上の変化として受け止め、長引く場合や業務に影響する場合は専門職への相談を勧める

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：必要性を超えた私生活への介入は不適切である。Bについて：食欲の変化は心身の不調時にみられることがある。原因を決めつけず、必要な支援につなぐ。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：心身の変化には複数要因が関与し得る。本人のプライバシーを尊重しながら、業務上必要な情報を把握する。Bについて：必要性を超えた私生活・健康行動への介入になり得る。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：職場要因は重要だが、単一原因と断定できない。Bについて：単一症状で診断はできない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：心身の変化には複数要因が関与し得る。本人のプライバシーを尊重しながら、業務上必要な情報を把握する。Bについて：食欲の変化は心身の不調時にみられることがある。原因を決めつけず、必要な支援につなぐ。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、心身の変化には複数要因が関与し得る。本人のプライバシーを尊重しながら、業務上必要な情報を把握する。Bの論点では、食欲の変化は心身の不調時にみられることがある。原因を決めつけず、必要な支援につなぐ。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0117 2-4 部下のストレスへの気づき > 身体・心理面の変化 | 難易度：基礎

問題：【二段階判断】「身体・心理面の変化」に関して、第一の検討事項は「最近食欲がなく、昼食もほとんど取っていない」と部下が話した。管理監督者の対応」、第二の検討事項は「身体・心理面のサインを評価するとき、最も適切な考え方は」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：健康上の変化として受け止め、長引く場合や業務に影響する場合は専門職への相談を勧める／B：一つのサインだけでなく、持続性、普段との差、仕事への影響をみる

イ．A：食事内容を上司が毎日監視する／B：一つのサインだけでなく、持続性、普段との差、仕事への影響をみる

ウ．A：健康上の変化として受け止め、長引く場合や業務に影響する場合は専門職への相談を勧める／B：本人が笑えば不調は絶対ない

エ．A：食欲低下だけで病名を決める／B：身体症状は心理状態と切り離して扱う

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：食欲の変化は心身の不調時にみられることがある。原因を決めつけず、必要な支援につなぐ。Bについて：早期気づきは本人の変化を捉えることであり、単一症状から病名を決めることではない。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：必要性を超えた私生活・健康行動への介入になり得る。Bについて：早期気づきは本人の変化を捉えることであり、単一症状から病名を決めることではない。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：食欲の変化は心身の不調時にみられることがある。原因を決めつけず、必要な支援につなぐ。Bについて：外見だけで健康状態を断定できない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：単一症状で診断はできない。Bについて：ストレス反応は心理・身体・行動の各面に現れ得る。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、食欲の変化は心身の不調時にみられることがある。原因を決めつけず、必要な支援につなぐ。Bの論点では、早期気づきは本人の変化を捉えることであり、単一症状から病名を決めることではない。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0118 2-4 部下のストレスへの気づき > 身体・心理面の変化 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「身体・心理面の変化」の実務で、A「身体・心理面のサインを評価するとき、最も適切な考え方は」とB「部下が強い動悸を訴えているときの管理監督者の行動」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：本人が笑えば不調は絶対ない／B：急性の身体症状として必要に応じ医療につなぎ、上司が心理的原因と断定しない

イ．A：一つのサインだけでなく、持続性、普段との差、仕事への影響をみる／B：急性の身体症状として必要に応じ医療につなぎ、上司が心理的原因と断定しない

ウ．A：一つのサインだけでなく、持続性、普段との差、仕事への影響をみる／B：上司の経験だけで薬を勧める

エ．A：身体症状は心理状態と切り離して扱う／B：ストレスが原因と決めつけて医療受診を止める

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：外見だけで健康状態を断定できない。Bについて：身体症状には様々な原因があり、急性・強い症状は医療的評価が必要となる。管理監督者は安全確保と受診支援を行う。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：早期気づきは本人の変化を捉えることであり、単一症状から病名を決めることではない。Bについて：身体症状には様々な原因があり、急性・強い症状は医療的評価が必要となる。管理監督者は安全確保と受診支援を行う。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：早期気づきは本人の変化を捉えることであり、単一症状から病名を決めることではない。Bについて：治療・投薬の判断は医療職の役割である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：ストレス反応は心理・身体・行動の各面に現れ得る。Bについて：身体疾患の可能性を見逃す危険がある。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、早期気づきは本人の変化を捉えることであり、単一症状から病名を決めることではない。Bの論点では、身体症状には様々な原因があり、急性・強い症状は医療的評価が必要となる。管理監督者は安全確保と受診支援を行う。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0119 2-4 部下のストレスへの気づき > 身体・心理面の変化 | 難易度：応用

問題：【管理監督者研修】「身体・心理面の変化」について、研修担当者がA「部下が強い動悸を訴えているときの管理監督者の行動」とB「部下の心理面の変化を察知した管理監督者が避けるべき行動は」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

ア．A：上司の経験だけで薬を勧める／B：「気合で治せる」と本人の訴えを否定する

イ．A：急性の身体症状として必要に応じ医療につなぎ、上司が心理的原因と断定しない／B：静かな場所で話を聴く

ウ．A：急性の身体症状として必要に応じ医療につなぎ、上司が心理的原因と断定しない／B：「気合で治せる」と本人の訴えを否定する

エ．A：ストレスが原因と決めつけて医療受診を止める／B：業務への影響を確認する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：治療・投薬の判断は医療職の役割である。Bについて：精神論で訴えを否定すると相談を妨げ、早期対応の機会を失う。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：身体症状には様々な原因があり、急性・強い症状は医療的評価が必要となる。管理監督者は安全確保と受診支援を行う。Bについて：プライバシーと安心感に配慮した対応である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：身体症状には様々な原因があり、急性・強い症状は医療的評価が必要となる。管理監督者は安全確保と受診支援を行う。Bについて：精神論で訴えを否定すると相談を妨げ、早期対応の機会を失う。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：身体疾患の可能性を見逃す危険がある。Bについて：就業上の配慮を検討するために必要である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、身体症状には様々な原因があり、急性・強い症状は医療的評価が必要となる。管理監督者は安全確保と受診支援を行う。Bの論点では、精神論で訴えを否定すると相談を妨げ、早期対応の機会を失う。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0120 2-4 部下のストレスへの気づき > 身体・心理面の変化 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「身体・心理面の変化」の二つの場面を比較する。場面Aは「部下の心理面の変化を察知した管理監督者が避けるべき行動は」、場面Bは「部下が「最近眠れず、日中も強い疲労感がある」と話した。管理監督者の対応」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

ア．A：静かな場所で話を聴く／B：症状の訴えを軽視せず、業務への影響を確認し必要に応じて産業保健スタッフ等への相談を勧める

イ．A：「気合で治せる」と本人の訴えを否定する／B：気の持ちようだと説明して終える

ウ．A：業務への影響を確認する／B：その場で精神疾患名を確定する

エ．A：「気合で治せる」と本人の訴えを否定する／B：症状の訴えを軽視せず、業務への影響を確認し必要に応じて産業保健スタッフ等への相談を勧める

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：プライバシーと安心感に配慮した対応である。Bについて：睡眠や強い疲労の変化は心身の不調の手がかりになり得る。管理監督者は診断せず、就業上の影響と支援につなぐ。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：精神論で訴えを否定すると相談を妨げ、早期対応の機会を失う。Bについて：訴えを軽視すると早期相談の機会を失う。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：就業上の配慮を検討するために必要である。Bについて：医学的診断は管理監督者の役割ではない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：精神論で訴えを否定すると相談を妨げ、早期対応の機会を失う。Bについて：睡眠や強い疲労の変化は心身の不調の手がかりになり得る。管理監督者は診断せず、就業上の影響と支援につなぐ。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、精神論で訴えを否定すると相談を妨げ、早期対応の機会を失う。Bの論点では、睡眠や強い疲労の変化は心身の不調の手がかりになり得る。管理監督者は診断せず、就業上の影響と支援につなぐ。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0121 2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：基礎

問題：【複合判断】「管理監督者による日常的支援」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：管理監督者による日常的支援の基本。場面B：部下から相談を受けるときの聴き方。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

- ア．A：普段から部下に関心を持ち、相談しやすい関係をつくる／B：まず相手の話を遮らずに聴き、理解した内容を確認する
- イ．A：不調が明らかになるまで部下と話さない／B：まず相手の話を遮らずに聴き、理解した内容を確認する
- ウ．A：普段から部下に関心を持ち、相談しやすい関係をつくる／B：相手が話す前に説教する
- エ．A：相談は人事部だけの仕事として受けない／B：途中でスマートフォンを操作し続ける

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：「いつもと違う」に気づくには日頃の状態を知ることが必要であり、相談しやすい関係づくりもラインケアの基盤となる。Bについて：ラインケアでは相手の立場に立って関心をもって聴く「傾聴」が重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：早期気づき・早期対応の機会を失う。Bについて：ラインケアでは相手の立場に立って関心をもって聴く「傾聴」が重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：「いつもと違う」に気づくには日頃の状態を知ることが必要であり、相談しやすい関係づくりもラインケアの基盤となる。Bについて：相談者の理解や背景把握につながらない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：管理監督者には日常的な相談対応の役割がある。Bについて：関心がない印象を与え、安心して話せる環境を損なう。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、「いつもと違う」に気づくには日頃の状態を知ることが必要であり、相談しやすい関係づくりもラインケアの基盤となる。Bの論点では、ラインケアでは相手の立場に立って関心をもって聴く「傾聴」が重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0122 2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「管理監督者による日常的支援」に関する2件の対応を確認している。部下から相談を受けるときの聴き方。部下が「仕事がつらい」と相談したとき、管理監督者の最初の対応。と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

- ア．A：相手が話す前に説教する／B：何がつらいのかを具体的に聴き、本人の認識と業務上の事実を整理する
- イ．A：まず相手の話を遮らずに聴き、理解した内容を確認する／B：何がつらいのかを具体的に聴き、本人の認識と業務上の事実を整理する
- ウ．A：まず相手の話を遮らずに聴き、理解した内容を確認する／B：相談内容をその場で全員に共有する
- エ．A：途中でスマートフォンを操作し続ける／B：すぐに『辞めればよい』と勧める

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：相談者の理解や背景把握につながらない。Bについて：負担の内容を具体化すると、職場で調整可能な要因や専門支援が必要な部分を区別しやすい。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：ラインケアでは相手の立場に立って関心をもって聴く「傾聴」が重要である。Bについて：負担の内容を具体化すると、職場で調整可能な要因や専門支援が必要な部分を区別しやすい。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：ラインケアでは相手の立場に立って関心をもって聴く「傾聴」が重要である。Bについて：プライバシーと信頼を損なう。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：関心がない印象を与え、安心して話せる環境を損なう。Bについて：状況把握や支援を行わず退職へ誘導するのは不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、ラインケアでは相手の立場に立って関心をもって聴く「傾聴」が重要である。Bの論点では、負担の内容を具体化すると、職場で調整可能な要因や専門支援が必要な部分を区別しやすい。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0123

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：標準

問題：【二段階判断】「管理監督者による日常的支援」に関して、第一の検討事項は「部下が「仕事がつらい」と相談したとき、管理監督者の最初の対応」、第二の検討事項は「部下から健康に関する相談を受けた管理監督者が、自分の役割を超えないために重要なことは」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア：A：相談内容をその場で全員に共有する / B：診断や治療は専門職に委ね、管理監督者は就業上の配慮と連携を担う

イ：A：何がつらいのかを具体的に聴き、本人の認識と業務上の事実を整理する / B：上司が病名と治療法を決める

ウ：A：何がつらいのかを具体的に聴き、本人の認識と業務上の事実を整理する / B：診断や治療は専門職に委ね、管理監督者は就業上の配慮と連携を担う

エ：A：すぐに『辞めればよい』と勧める / B：本人に医療相談をさせず上司だけで解決する

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：プライバシーと信頼を損なう。Bについて：管理監督者は日常の変化把握、相談対応、職場環境改善を担い、医学的判断は産業医等と連携する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：負担の内容を具体化すると、職場で調整可能な要因や専門支援が必要な部分を区別しやすい。Bについて：医学的判断は上司の職務範囲を超える。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：負担の内容を具体化すると、職場で調整可能な要因や専門支援が必要な部分を区別しやすい。Bについて：管理監督者は日常の変化把握、相談対応、職場環境改善を担い、医学的判断は産業医等と連携する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：状況把握や支援を行わず退職へ誘導するのは不適切である。Bについて：専門的支援が必要なケースを抱え込むのは不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、負担の内容を具体化すると、職場で調整可能な要因や専門支援が必要な部分を区別しやすい。Bの論点では、管理監督者は日常の変化把握、相談対応、職場環境改善を担い、医学的判断は産業医等と連携する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0124

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：基礎

問題：【総合確認】「管理監督者による日常的支援」の実務で、A「部下から健康に関する相談を受けた管理監督者が、自分の役割を超えないために重要なことは」とB「産業医等への相談を嫌がる部下への対応として、厚生労働省のラインケア資料に沿って」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア：A：上司が病名と治療法を決める / B：本人にその旨を伝えた上で、管理監督者自身が産業医等へ相談することも検討する

イ：A：診断や治療は専門職に委ね、管理監督者は就業上の配慮と連携を担う / B：必ず威圧的に受診を強制する

ウ：A：本人に医療相談をさせず上司だけで解決する / B：同僚に説得を任せて上司は関与しない

エ：A：診断や治療は専門職に委ね、管理監督者は就業上の配慮と連携を担う / B：本人にその旨を伝えた上で、管理監督者自身が産業医等へ相談することも検討する

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：医学的判断は上司の職務範囲を超える。Bについて：公式教材では、本人が相談を嫌がる場合でも、本人に伝えた上で管理監督者自身が産業医等へ相談する対応が示されている。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：管理監督者は日常の変化把握、相談対応、職場環境改善を担い、医学的判断は産業医等と連携する。Bについて：本人の状況や制度上のルールを踏まえない一律強制は適切でない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：専門的支援が必要なケースを抱え込むのは不適切である。Bについて：管理監督者には部下の健康に配慮し必要な連携を行う役割がある。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：管理監督者は日常の変化把握、相談対応、職場環境改善を担い、医学的判断は産業医等と連携する。Bについて：公式教材では、本人が相談を嫌がる場合でも、本人に伝えた上で管理監督者自身が産業医等へ相談する対応が示されている。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、管理監督者は日常の変化把握、相談対応、職場環境改善を担い、医学的判断は産業医等と連携する。Bの論点では、公式教材では、本人が相談を嫌がる場合でも、本人に伝えた上で管理監督者自身が産業医等へ相談する対応が示されている。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0125 2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：応用

問題：【管理監督者研修】「管理監督者による日常的支援」について、研修担当者がA「産業医等への相談を嫌がる部下への対応として、厚生労働省のラインケア資料に沿って」とB「日常的支援で健康情報を扱うときの適切な原則は」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア：A：本人にその旨を伝えた上で、管理監督者自身が産業医等へ相談することも検討する / B：業務上必要な範囲に限定し、共有先も必要な関係者に絞る
- イ：A：必ず威圧的に受診を強制する / B：業務上必要な範囲に限定し、共有先も必要な関係者に絞る
- ウ：A：本人にその旨を伝えた上で、管理監督者自身が産業医等へ相談することも検討する / B：念のため全社員の健康情報を集める
- エ：A：同僚に説得を任せて上司は関与しない / B：管理職なら誰にでも詳細を共有する

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：公式教材では、本人が相談を嫌がる場合でも、本人に伝えた上で管理監督者自身が産業医等へ相談する対応が示されている。Bについて：心の健康に関する情報は慎重な取扱いが必要であり、目的と必要性に応じて範囲を限定する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
イ解説：Aについて：本人の状況や制度上のルールを踏まえない一律強制は適切でない。Bについて：心の健康に関する情報は慎重な取扱いが必要であり、目的と必要性に応じて範囲を限定する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：公式教材では、本人が相談を嫌がる場合でも、本人に伝えた上で管理監督者自身が産業医等へ相談する対応が示されている。Bについて：目的を超えた過剰な情報収集になる。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：管理監督者には部下の健康に配慮し必要な連携を行う役割がある。Bについて：職務上の必要性がない者への共有は不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、公式教材では、本人が相談を嫌がる場合でも、本人に伝えた上で管理監督者自身が産業医等へ相談する対応が示されている。Bの論点では、心の健康に関する情報は慎重な取扱いが必要であり、目的と必要性に応じて範囲を限定する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0126 2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：標準

- 問題：【関連論点】「管理監督者による日常的支援」の二つの場面を比較する。場面Aは「日常的支援で健康情報を扱うときの適切な原則は」、場面Bは「テレワーク中の部下への日常的支援」。
- 双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。
- ア：A：念のため全社員の健康情報を集める / B：対面時より変化が見えにくいことを踏まえ、定期的に業務状況や困りごとを確認する
 - イ：A：業務上必要な範囲に限定し、共有先も必要な関係者に絞る / B：対面時より変化が見えにくいことを踏まえ、定期的に業務状況や困りごとを確認する
 - ウ：A：業務上必要な範囲に限定し、共有先も必要な関係者に絞る / B：オンライン勤務ならメンタルヘルス支援は不要とする
 - エ：A：管理職なら誰にでも詳細を共有する / B：常時カメラをつけて私生活まで監視する

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：目的を超えた過剰な情報収集になる。Bについて：接点が減る働き方では、意図的なコミュニケーションと相談機会の確保が重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：心の健康に関する情報は慎重な取扱いが必要であり、目的と必要性に応じて範囲を限定する。Bについて：接点が減る働き方では、意図的なコミュニケーションと相談機会の確保が重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
ウ解説：Aについて：心の健康に関する情報は慎重な取扱いが必要であり、目的と必要性に応じて範囲を限定する。Bについて：働き方にかかわらずラインケアは必要である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：職務上の必要性がない者への共有は不適切である。Bについて：過度な監視であり、プライバシーを侵害する。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、心の健康に関する情報は慎重な取扱いが必要であり、目的と必要性に応じて範囲を限定する。Bの論点では、接点が減る働き方では、意図的なコミュニケーションと相談機会の確保が重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0127 2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：基礎

問題：【複合判断】「管理監督者による日常的支援」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：テレワーク中の部下への日常的支援。場面B：部下が相談時に泣ぐんでいる。管理監督者の対応。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

- ア．A：オンライン勤務ならメンタルヘルス支援は不要とする／B：急いで結論を出さず、落ち着いて話せる時間と場所を確保する
- イ．A：対面時より変化が見えにくいことを踏まえ、定期的に業務状況や困りごとを確認する／B：皆の前で相談を続ける
- ウ．A：対面時より変化が見えにくいことを踏まえ、定期的に業務状況や困りごとを確認する／B：急いで結論を出さず、落ち着いて話せる時間と場所を確保する
- エ．A：常時カメラをつけて私生活まで監視する／B：感情を見せるなど叱る

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：働き方にかかわらずラインケアは必要である。Bについて：感情が強いときは安心して話せる環境を整え、傾聴することが適切である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：接点が減る働き方では、意図的なコミュニケーションと相談機会の確保が重要である。Bについて：プライバシーと安心感を損なう。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：接点が減る働き方では、意図的なコミュニケーションと相談機会の確保が重要である。Bについて：感情が強いときは安心して話せる環境を整え、傾聴することが適切である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
エ解説：Aについて：過度な監視であり、プライバシーを侵害する。Bについて：相談者を否定し、支援を妨げる。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、接点が減る働き方では、意図的なコミュニケーションと相談機会の確保が重要である。Bの論点では、感情が強いときは安心して話せる環境を整え、傾聴することが適切である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0128 2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「管理監督者による日常的支援」に関する2件の対応を確認している。部下が相談時に泣ぐんでいる。管理監督者の対応。部下への日常的支援で、上司が助言する前に必要なことは。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア．A：皆の前で相談を続ける／B：本人が何に困り、何を求めているのかを確認する

イ．A：急いで結論を出さず、落ち着いて話せる時間と場所を確保する／B：本人の意向は不要と考える

ウ．A：感情を見せるなど叱る／B：自分の成功体験を必ず押しつける

エ．A：急いで結論を出さず、落ち着いて話せる時間と場所を確保する／B：本人が何に困り、何を求めているのかを確認する

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：プライバシーと安心感を損なう。Bについて：相談者の状況・ニーズを把握してから助言や支援を検討することで、的外れな対応を避けられる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：感情が強いときは安心して話せる環境を整え、傾聴することが適切である。Bについて：支援の受け止めや実効性を損なう。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：相談者を否定し、支援を妨げる。Bについて：本人の状況に合わない助言となる可能性がある。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：感情が強いときは安心して話せる環境を整え、傾聴することが適切である。Bについて：相談者の状況・ニーズを把握してから助言や支援を検討することで、的外れな対応を避けられる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
総合解説：Aの論点では、感情が強いときは安心して話せる環境を整え、傾聴することが適切である。Bの論点では、相談者の状況・ニーズを把握してから助言や支援を検討することで、的外れな対応を避けられる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0129

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：応用

問題：【二段階判断】「管理監督者による日常的支援」に関して、第一の検討事項は「部下への日常的支援で、上司が助言する前に必要なことは」、第二の検討事項は「日常的支援で管理監督者が継続的に行うべきこと」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア：A：本人が何に困り、何を求めているのかを確認する / B：支援後も仕事ぶりや負担の変化を確認し、必要なら対応を見直す

イ：A：本人の意向は不要と考える / B：支援後も仕事ぶりや負担の変化を確認し、必要なら対応を見直す

ウ：A：本人が何に困り、何を求めているのかを確認する / B：一度話を聞けばその後は確認しない

エ：A：自分の成功体験を必ず押しつける / B：専門職につないだら上司は一切関与しない

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：相談者の状況・ニーズを把握してから助言や支援を検討することで、的外れな対応を避けられる。Bについて：ラインケアは一回限りではなく、職場での継続的な観察と調整が重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：支援の受け止めや実効性を損なう。Bについて：ラインケアは一回限りではなく、職場での継続的な観察と調整が重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：相談者の状況・ニーズを把握してから助言や支援を検討することで、的外れな対応を避けられる。Bについて：状態や職場環境は変化するためフォローが必要である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：本人の状況に合わない助言となる可能性がある。Bについて：医学的判断は専門職に委ねつつ、就業上の配慮や職場支援は継続する。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、相談者の状況・ニーズを把握してから助言や支援を検討することで、的外れな対応を避けられる。Bの論点では、ラインケアは一回限りではなく、職場での継続的な観察と調整が重要である。したがって、A・Bの両方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0130

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：標準

問題：【総合確認】「管理監督者による日常的支援」の実務で、A「日常的支援で管理監督者が継続的に行うべきこと」とB「部下への配慮と公平性の関係について」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア：A：一度話を聞けばその後は確認しない / B：個別の健康上の必要性に応じた業務配慮は、全員を機械的に同じ扱いにすることとは異なる

イ：A：支援後も仕事ぶりや負担の変化を確認し、必要なら対応を見直す / B：個別の健康上の必要性に応じた業務配慮は、全員を機械的に同じ扱いにすることとは異なる

ウ：A：支援後も仕事ぶりや負担の変化を確認し、必要なら対応を見直す / B：配慮をすると必ずえこひいきになる

エ：A：専門職につないだら上司は一切関与しない / B：健康上の配慮は一切説明や調整ができない

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：状態や職場環境は変化するためフォローが必要である。Bについて：安全・健康確保のためには個々の状況に応じた就業上の配慮が必要な場合がある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：ラインケアは一回限りではなく、職場での継続的な観察と調整が重要である。Bについて：安全・健康確保のためには個々の状況に応じた就業上の配慮が必要な場合がある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：ラインケアは一回限りではなく、職場での継続的な観察と調整が重要である。Bについて：適切な根拠と手続に基づく配慮は健康確保の一環である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：医学的判断は専門職に委ねつつ、就業上の配慮や職場支援は継続する。Bについて：本人のプライバシーを守りながら、必要な範囲で業務運営上の調整は可能である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、ラインケアは一回限りではなく、職場での継続的な観察と調整が重要である。Bの論点では、安全・健康確保のためには個々の状況に応じた就業上の配慮が必要な場合がある。したがって、A・Bの両方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0131 2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：基礎

問題：【管理監督者研修】「管理監督者による日常的支援」について、研修担当者がA「部下への配慮と公平性の関係について」とB「部下から深刻な悩みを打ち明けられた管理監督者の姿勢として不」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

- ア：A：配慮をすると必ずえこひいきになる / B：自分一人で必ず解決しなければならないと抱え込む
- イ：A：個別の健康上の必要性に応じた業務配慮は、全員を機械的に同じ扱いにすることとは異なる / B：本人の安全と業務上の配慮を確認する
- ウ：A：個別の健康上の必要性に応じた業務配慮は、全員を機械的に同じ扱いにすることとは異なる / B：自分一人で必ず解決しなければならないと抱え込む
- エ：A：健康上の配慮は一切説明や調整ができない / B：必要に応じて産業保健スタッフ等と連携する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：適切な根拠と手続に基づく配慮は健康確保の一環である。 Bについて：管理監督者だけで対応できない問題もある。専門職や組織内資源と連携することが本人と管理監督者双方のために重要である。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：安全・健康確保のためには個々の状況に応じた就業上の配慮が必要な場合がある。 Bについて：管理監督者が確認すべき重要事項である。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：安全・健康確保のためには個々の状況に応じた就業上の配慮が必要な場合がある。 Bについて：管理監督者だけで対応できない問題もある。専門職や組織内資源と連携することが本人と管理監督者双方のために重要である。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
エ解説：Aについて：本人のプライバシーを守りながら、必要な範囲で業務運営上の調整は可能である。 Bについて：専門的判断や支援を得る適切な対応である。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
総合解説：Aの論点では、安全・健康確保のためには個々の状況に応じた就業上の配慮が必要な場合がある。 Bの論点では、管理監督者だけで対応できない問題もある。専門職や組織内資源と連携することが本人と管理監督者双方のために重要である。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0132 2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者による日常的支援 | 難易度：標準

問題：【関連論点】「管理監督者による日常的支援」の二つの場面を比較する。場面Aは「部下から深刻な悩みを打ち明けられた管理監督者の姿勢として不」、場面Bは「管理監督者による日常的支援の基本」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

- ア：A：本人の安全と業務上の配慮を確認する / B：普段から部下に関心を持ち、相談しやすい関係をつくる
- イ：A：自分一人で必ず解決しなければならないと抱え込む / B：不調が明らかになるまで部下と話さない
- ウ：A：必要に応じて産業保健スタッフ等と連携する / B：相談は人事部だけの仕事として受けない
- エ：A：自分一人で必ず解決しなければならないと抱え込む / B：普段から部下に関心を持ち、相談しやすい関係をつくる

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：管理監督者が確認すべき重要事項である。 Bについて：「いつもと違う」に気づくには日頃の状態を知ることが必要であり、相談しやすい関係づくりもラインケアの基盤となる。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
イ解説：Aについて：管理監督者だけで対応できない問題もある。専門職や組織内資源と連携することが本人と管理監督者双方のために重要である。 Bについて：早期気づき・早期対応の機会を失う。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
ウ解説：Aについて：専門的判断や支援を得る適切な対応である。 Bについて：管理監督者には日常的な相談対応の役割がある。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。
エ解説：Aについて：管理監督者だけで対応できない問題もある。専門職や組織内資源と連携することが本人と管理監督者双方のために重要である。 Bについて：「いつもと違う」に気づくには日頃の状態を知ることが必要であり、相談しやすい関係づくりもラインケアの基盤となる。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。
総合解説：Aの論点では、管理監督者だけで対応できない問題もある。専門職や組織内資源と連携することが本人と管理監督者双方のために重要である。 Bの論点では、「いつもと違う」に気づくには日頃の状態を知ることが必要であり、相談しやすい関係づくりもラインケアの基盤となる。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0133 2-5 個々の労働者への配慮 > 業務調整・職場によるサポート | 難易度：標準

問題：【複合判断】「業務調整・職場によるサポート」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：心身の不調が疑われる部下への業務調整として、最も適切な進め方は。場面B：過重な納期がストレス要因になっている部下への支援。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア．A：本人の状態と産業医等の意見を踏まえ、業務量・期限・責任範囲を必要に応じて調整する / B：優先順位を整理し、納期の見直しや担当分散を検討する

イ．A：上司の直感だけで永久に軽作業へ固定する / B：優先順位を整理し、納期の見直しや担当分散を検討する

ウ．A：本人の状態と産業医等の意見を踏まえ、業務量・期限・責任範囲を必要に応じて調整する / B：休憩を削って対応させる

エ．A：本人に知らせず降格させる / B：相談したことを評価で減点する

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：就業上の配慮は個々の状態と医学的意見を踏まえて具体的に設定することが重要である。Bについて：職場で調整可能なストレス要因を改善することはラインケアの重要な役割である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：医学的根拠や本人の回復状況を踏まえない恒久措置は不適切である。Bについて：職場で調整可能なストレス要因を改善することはラインケアの重要な役割である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：就業上の配慮は個々の状態と医学的意見を踏まえて具体的に設定することが重要である。Bについて：疲労回復の機会を減らし負担を高める。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：健康配慮を不利益取扱いへすり替えるべきではない。Bについて：援助要請を抑制し、不適切である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、就業上の配慮は個々の状態と医学的意見を踏まえて具体的に設定することが重要である。Bの論点では、職場で調整可能なストレス要因を改善することはラインケアの重要な役割である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0134 2-5 個々の労働者への配慮 > 業務調整・職場によるサポート | 難易度：基礎

問題：【実務ケース】管理監督者が「業務調整・職場によるサポート」に関する2件の対応を確認している。過重な納期がストレス要因になっている部下への支援。本人から「今は集中力が続かない」と相談された。業務上の対応。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア．A：休憩を削って対応させる / B：安全性や業務影響を確認し、必要なら複雑な業務の一時調整や休憩確保を検討する

イ．A：優先順位を整理し、納期の見直しや担当分散を検討する / B：安全性や業務影響を確認し、必要なら複雑な業務の一時調整や休憩確保を検討する

ウ．A：優先順位を整理し、納期の見直しや担当分散を検討する / B：本人の申告を無視する

エ．A：相談したことを評価で減点する / B：危険作業を増やして慣れさせる

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：疲労回復の機会を減らし負担を高める。Bについて：集中力低下が安全・品質に影響する場合、本人の状態と専門職意見を踏まえて一時的な調整を行う。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：職場で調整可能なストレス要因を改善することはラインケアの重要な役割である。Bについて：集中力低下が安全・品質に影響する場合、本人の状態と専門職意見を踏まえて一時的な調整を行う。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：職場で調整可能なストレス要因を改善することはラインケアの重要な役割である。Bについて：早期支援の機会を失う。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：援助要請を抑制し、不適切である。Bについて：事故リスクを高める可能性がある。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、職場で調整可能なストレス要因を改善することはラインケアの重要な役割である。Bの論点では、集中力低下が安全・品質に影響する場合、本人の状態と専門職意見を踏まえて一時的な調整を行う。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0135 2-5 個々の労働者への配慮 > 業務調整・職場によるサポート | 難易度：応用

問題：【二段階判断】「業務調整・職場によるサポート」に関して、第一の検討事項は「本人から「今は集中力が続かない」と相談された。業務上の対応」、第二の検討事項は「業務調整を行う際、周囲の社員への説明」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：本人の申告を無視する / B：本人の健康情報を必要以上に明かさず、業務上必要な変更点だけを共有する

イ．A：安全性や業務影響を確認し、必要なら複雑な業務の一時調整や休憩確保を検討する / B：病名や治療内容を全員に詳しく説明する

ウ．A：安全性や業務影響を確認し、必要なら複雑な業務の一時調整や休憩確保を検討する / B：本人の健康情報を必要以上に明かさず、業務上必要な変更点だけを共有する

エ．A：危険作業を増やして慣れさせる / B：本人の同意や必要性に関係なく診断書を回覧する

Q0136 2-5 個々の労働者への配慮 > 業務調整・職場によるサポート | 難易度：標準

問題：【総合確認】「業務調整・職場によるサポート」の実務で、A「業務調整を行う際、周囲の社員への説明」とB「一人の部下への業務軽減によって同僚の残業が急増した。管理監督者の対応」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：病名や治療内容を全員に詳しく説明する / B：チーム全体の負担を再評価し、人員・優先順位・期限を含めて再調整する

イ．A：本人の健康情報を必要以上に明かさず、業務上必要な変更点だけを共有する / B：同僚の残業は善意なので管理しない

ウ．A：本人の同意や必要性に関係なく診断書を回覧する / B：配慮を即座に全て解除する

エ．A：本人の健康情報を必要以上に明かさず、業務上必要な変更点だけを共有する / B：チーム全体の負担を再評価し、人員・優先順位・期限を含めて再調整する

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：早期支援の機会を失う。 Bについて：プライバシーを守りながら職場運営に必要な範囲で役割変更を説明することが適切である。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：集中力低下が安全・品質に影響する場合、本人の状態と専門職意見を踏まえて一時的な調整を行う。 Bについて：必要性のない健康情報の共有は不適切である。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：集中力低下が安全・品質に影響する場合、本人の状態と専門職意見を踏まえて一時的な調整を行う。 Bについて：プライバシーを守りながら職場運営に必要な範囲で役割変更を説明することが適切である。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：事故リスクを高める可能性がある。 Bについて：センシティブ情報を広く共有することになる。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、集中力低下が安全・品質に影響する場合、本人の状態と専門職意見を踏まえて一時的な調整を行う。 Bの論点では、プライバシーを守りながら職場運営に必要な範囲で役割変更を説明することが適切である。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：必要性のない健康情報の共有は不適切である。 Bについて：個別配慮による二次的な負担集中を避けるため、職場全体の業務設計も同時に見直す必要がある。 Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：プライバシーを守りながら職場運営に必要な範囲で役割変更を説明することが適切である。 Bについて：残業は健康確保の観点から管理が必要である。 Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：センシティブ情報を広く共有することになる。 Bについて：本人の健康状態を無視して元に戻すのではなく、全体最適の再調整が必要である。 A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：プライバシーを守りながら職場運営に必要な範囲で役割変更を説明することが適切である。 Bについて：個別配慮による二次的な負担集中を避けるため、職場全体の業務設計も同時に見直す必要がある。 両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、プライバシーを守りながら職場運営に必要な範囲で役割変更を説明することが適切である。 Bの論点では、個別配慮による二次的な負担集中を避けるため、職場全体の業務設計も同時に見直す必要がある。 したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0137

2-5 個々の労働者への配慮 > 業務調整・職場によるサポート | 難易度：基礎

問題：【管理監督者研修】「業務調整・職場によるサポート」について、研修担当者がA「一人の部下への業務軽減によって同僚の残業が急増した。管理監督者の対応」とB「職場によるサポート」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

ア：A：チーム全体の負担を再評価し、人員・優先順位・期限を含めて再調整する / B：相談窓口、産業医、人事労務など利用できる支援資源を本人に分かりやすく示す

イ：A：同僚の残業は善意なので管理しない / B：相談窓口、産業医、人事労務など利用できる支援資源を本人に分かりやすく示す

ウ：A：チーム全体の負担を再評価し、人員・優先順位・期限を含めて再調整する / B：支援制度を本人に知らせない

エ：A：配慮を即座に全て解除する / B：相談先を管理職だけに限定する

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：個別配慮による二次的な負担集中を避けるため、職場全体の業務設計も同時に見直す必要がある。Bについて：複数の支援ルートを周知し、必要な資源へアクセスできるようにすることが組織的サポートとなる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：残業は健康確保の観点から管理が必要である。Bについて：複数の支援ルートを周知し、必要な資源へアクセスできるようにすることが組織的サポートとなる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：個別配慮による二次的な負担集中を避けるため、職場全体の業務設計も同時に見直す必要がある。Bについて：利用可能な資源へつなげられない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：本人の健康状態を無視して元に戻すのではなく、全体最適の再調整が必要である。Bについて：管理監督者に話にくいケースや専門的支援が必要なケースに対応できない。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、個別配慮による二次的な負担集中を避けるため、職場全体の業務設計も同時に見直す必要がある。Bの論点では、複数の支援ルートを周知し、必要な資源へアクセスできるようにすることが組織的サポートとなる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0138

2-5 個々の労働者への配慮 > 業務調整・職場によるサポート | 難易度：標準

問題：【関連論点】「業務調整・職場によるサポート」の二つの場面を比較する。場面Aは「職場によるサポート」、場面Bは「業務調整の効果を確認する方法」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

ア：A：支援制度を本人に知らせない / B：一定期間後に本人の負担感、勤怠、仕事ぶりを確認し、必要なら産業医等と再検討する

イ：A：相談窓口、産業医、人事労務など利用できる支援資源を本人に分かりやすく示す / B：一定期間後に本人の負担感、勤怠、仕事ぶりを確認し、必要なら産業医等と再検討する

ウ：A：相談窓口、産業医、人事労務など利用できる支援資源を本人に分かりやすく示す / B：一度決めた調整内容は永久に変更しない

エ：A：相談先を管理職だけに限定する / B：上司の印象だけで判断する

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：利用可能な資源へつなげられない。Bについて：就業上の配慮は状態の変化に合わせて評価・見直す必要がある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：複数の支援ルートを周知し、必要な資源へアクセスできるようにすることが組織的サポートとなる。Bについて：就業上の配慮は状態の変化に合わせて評価・見直す必要がある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：複数の支援ルートを周知し、必要な資源へアクセスできるようにすることが組織的サポートとなる。Bについて：回復や悪化など状態変化を反映できない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：管理監督者に話にくいケースや専門的支援が必要なケースに対応できない。Bについて：本人の状態や客観情報を含めた多面的確認が必要である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、複数の支援ルートを周知し、必要な資源へアクセスできるようにすることが組織的サポートとなる。Bの論点では、就業上の配慮は状態の変化に合わせて評価・見直す必要がある。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0139 2-5 個々の労働者への配慮 > 業務調整・職場によるサポート | 難易度：応用

問題：【複合判断】「業務調整・職場によるサポート」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：業務調整の効果を確認する方法。場面B：不調の部下が「仕事を全部外してほしい」と希望した。管理監督者の対応。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア．A：一度決めた調整内容は永久に変更しない／B：希望だけで即断せず、本人の状態、業務リスク、専門職の意見を踏まえて必要な範囲を検討する

イ．A：一定期間後に本人の負担感、勤怠、仕事をりを確認し、必要なら産業医等と再検討する／B：希望は一切考慮しない

ウ．A：一定期間後に本人の負担感、勤怠、仕事をりを確認し、必要なら産業医等と再検討する／B：希望だけで即断せず、本人の状態、業務リスク、専門職の意見を踏まえて必要な範囲を検討する

エ．A：上司の印象だけで判断する／B：上司の好みだけで決める

答え・解説 正答：ウ

ア解説：Aについて：回復や悪化など状態変化を反映できない。Bについて：本人の意向は重要だが、適切な就業配慮は医学的意見や業務上の安全性・実行可能性と合わせて判断する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：就業上の配慮は状態の変化に合わせて評価・見直す必要がある。Bについて：本人の状況や納得感を無視した支援は実効性を欠く。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：就業上の配慮は状態の変化に合わせて評価・見直す必要がある。Bについて：本人の意向は重要だが、適切な就業配慮は医学的意見や業務上の安全性・実行可能性と合わせて判断する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：本人の状態や客観情報を含めた多面的確認が必要である。Bについて：客観的根拠や専門的意見が必要である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、就業上の配慮は状態の変化に合わせて評価・見直す必要がある。Bの論点では、本人の意向は重要だが、適切な就業配慮は医学的意見や業務上の安全性・実行可能性と合わせて判断する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0140 2-5 個々の労働者への配慮 > 業務調整・職場によるサポート | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「業務調整・職場によるサポート」に関する2件の対応を確認している。不調の部下が「仕事を全部外してほしい」と希望した。管理監督者の対応。一時的な業務軽減を行う際に適切な設定は。 と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア．A：希望は一切考慮しない／B：対象業務、期間、見直し時期をできる範囲で明確にする

イ．A：希望だけで即断せず、本人の状態、業務リスク、専門職の意見を踏まえて必要な範囲を検討する／B：見直しの予定を持たない

ウ．A：上司の好みだけで決める／B：期間を決めず曖昧に継続する

エ．A：希望だけで即断せず、本人の状態、業務リスク、専門職の意見を踏まえて必要な範囲を検討する／B：対象業務、期間、見直し時期をできる範囲で明確にする

答え・解説 正答：エ

ア解説：Aについて：本人の状況や納得感を無視した支援は実効性を欠く。Bについて：配慮内容を具体化し、再評価の時期を設定すると、状態に応じた適切な見直ししやすい。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：本人の意向は重要だが、適切な就業配慮は医学的意見や業務上の安全性・実行可能性と合わせて判断する。Bについて：回復状況や職場への影響を反映できない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：客観的根拠や専門的意見が必要である。Bについて：本人・周囲とも役割が不明確になりやすい。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：本人の意向は重要だが、適切な就業配慮は医学的意見や業務上の安全性・実行可能性と合わせて判断する。Bについて：配慮内容を具体化し、再評価の時期を設定すると、状態に応じた適切な見直ししやすい。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、本人の意向は重要だが、適切な就業配慮は医学的意見や業務上の安全性・実行可能性と合わせて判断する。Bの論点では、配慮内容を具体化し、再評価の時期を設定すると、状態に応じた適切な見直ししやすい。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0141 2-5 個々の労働者への配慮 > 業務調整・職場によるサポート | 難易度：基礎

問題：【二段階判断】「業務調整・職場によるサポート」に関して、第一の検討事項は「一時的な業務軽減を行う際に適切な設定は」、第二の検討事項は「業務調整に関して管理監督者が避けるべきことは」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：対象業務、期間、見直し時期をできる範囲で明確にする／B：健康上の配慮を口実に、本人を不必要に孤立させる

イ．A：見直しの予定を持たない／B：健康上の配慮を口実に、本人を不必要に孤立させる

ウ．A：対象業務、期間、見直し時期をできる範囲で明確にする／B：必要な負担軽減を行う

エ．A：期間を決めず曖昧に継続する／B：専門職と連携する

答え・解説 正答：ア

ア解説：Aについて：配慮内容を具体化し、再評価の時期を設定すると、状態に応じた適切な見直ししやすい。Bについて：過剰な隔離は職場とのつながりを失わせ、本人の尊厳や支援を損なう可能性がある。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：回復状況や職場への影響を反映できない。Bについて：過剰な隔離は職場とのつながりを失わせ、本人の尊厳や支援を損なう可能性がある。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：配慮内容を具体化し、再評価の時期を設定すると、状態に応じた適切な見直ししやすい。Bについて：本人の状態に応じた適切な就業配慮である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：本人・周囲とも役割が不明確になりやすい。Bについて：医学的判断が必要な場合に重要である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、配慮内容を具体化し、再評価の時期を設定すると、状態に応じた適切な見直ししやすい。Bの論点では、過剰な隔離は職場とのつながりを失わせ、本人の尊厳や支援を損なう可能性がある。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0142 2-5 個々の労働者への配慮 > 業務調整・職場によるサポート | 難易度：標準

問題：【総合確認】「業務調整・職場によるサポート」の実務で、A「業務調整に関して管理監督者が避けるべきことは」とB「心身の不調が疑われる部下への業務調整として、最も適切な進め方は」を続けて判断する必要がある。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：必要な負担軽減を行う／B：本人の状態と産業医等の意見を踏まえ、業務量・期限・責任範囲を必要に応じて調整する

イ．A：健康上の配慮を口実に、本人を不必要に孤立させる／B：本人の状態と産業医等の意見を踏まえ、業務量・期限・責任範囲を必要に応じて調整する

ウ．A：健康上の配慮を口実に、本人を不必要に孤立させる／B：本人に知らせず降格させる

エ．A：専門職と連携する／B：健康状態に関係なく通常業務を必ず継続させる

答え・解説 正答：イ

ア解説：Aについて：本人の状態に応じた適切な就業配慮である。Bについて：就業上の配慮は個々の状態と医学的意見を踏まえて具体的に設定することが重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：過剰な隔離は職場とのつながりを失わせ、本人の尊厳や支援を損なう可能性がある。Bについて：就業上の配慮は個々の状態と医学的意見を踏まえて具体的に設定することが重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：過剰な隔離は職場とのつながりを失わせ、本人の尊厳や支援を損なう可能性がある。Bについて：健康配慮を不利益取扱いへすり替えるべきではない。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：医学的判断が必要な場合に重要である。Bについて：必要な配慮を行わないことで状態悪化を招く可能性がある。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、過剰な隔離は職場とのつながりを失わせ、本人の尊厳や支援を損なう可能性がある。Bの論点では、就業上の配慮は個々の状態と医学的意見を踏まえて具体的に設定することが重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0143

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者自身のメンタルヘルス | 難易度：標準

問題：【管理監督者研修】「管理監督者自身のメンタルヘルス」について、研修担当者がA「管理監督者自身のメンタルヘルスについて、厚生労働省の指針に沿う考え方は」とB「管理監督者が部下の相談を多数抱え、疲弊している。適切な対応は」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

ア：A：管理職はセルフケアの対象外である / B：自分一人で抱え込まず、産業保健スタッフや上位管理者等へ相談し役割分担を図る

イ：A：管理監督者もセルフケアの対象であり、自身のストレスへの気づきと対処が重要である / B：睡眠時間を削って相談対応を増やす

ウ：A：管理監督者もセルフケアの対象であり、自身のストレスへの気づきと対処が重要である / B：自分一人で抱え込まず、産業保健スタッフや上位管理者等へ相談し役割分担を図る

エ：A：部下を支える立場なので相談してはならない / B：部下からの相談を全て拒否する

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：指針に反する。Bについて：支援者自身の負担管理も重要であり、組織内資源を活用して抱え込みを防ぐ。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：心の健康づくり指針は、管理監督者にとってもセルフケアが重要であり、対象者に含めるとしている。Bについて：回復機会を減らし、判断力低下にもつながる。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：心の健康づくり指針は、管理監督者にとってもセルフケアが重要であり、対象者に含めるとしている。Bについて：支援者自身の負担管理も重要であり、組織内資源を活用して抱え込みを防ぐ。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：管理監督者自身も必要に応じて相談・支援を利用すべきである。Bについて：ラインケアの役割を放棄することになる。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、心の健康づくり指針は、管理監督者にとってもセルフケアが重要であり、対象者に含めるとしている。Bの論点では、支援者自身の負担管理も重要であり、組織内資源を活用して抱え込みを防ぐ。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0144

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者自身のメンタルヘルス | 難易度：基礎

問題：【関連論点】「管理監督者自身のメンタルヘルス」の二つの場面を比較する。場面Aは「管理監督者が部下の相談を多数抱え、疲弊している。適切な対応は」、場面Bは「管理監督者自身が「最近眠れない、集中できない」と感じている。最も適切な行動は」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

ア：A：睡眠時間を削って相談対応を増やす / B：自身の変化を認識し、休養や業務調整を検討するとともに必要なら相談窓口・医療機関を利用する

イ：A：自分一人で抱え込まず、産業保健スタッフや上位管理者等へ相談し役割分担を図る / B：飲酒量を増やして睡眠を取ることだけで対処する

ウ：A：部下からの相談を全て拒否する / B：管理職だから無視する

エ：A：自分一人で抱え込まず、産業保健スタッフや上位管理者等へ相談し役割分担を図る / B：自身の変化を認識し、休養や業務調整を検討するとともに必要なら相談窓口・医療機関を利用する

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：回復機会を減らし、判断力低下にもつながる。Bについて：セルフケアでは自らのストレス反応に気づき、適切に対処し、必要時に相談することが重要である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：支援者自身の負担管理も重要であり、組織内資源を活用して抱え込みを防ぐ。Bについて：飲酒に頼る対処は睡眠の質や健康に悪影響を及ぼし得る。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：ラインケアの役割を放棄することになる。Bについて：役職にかかわらず不調への早期対応が必要である。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：支援者自身の負担管理も重要であり、組織内資源を活用して抱え込みを防ぐ。Bについて：セルフケアでは自らのストレス反応に気づき、適切に対処し、必要時に相談することが重要である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、支援者自身の負担管理も重要であり、組織内資源を活用して抱え込みを防ぐ。Bの論点では、セルフケアでは自らのストレス反応に気づき、適切に対処し、必要時に相談することが重要である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0145

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者自身のメンタルヘルス | 難易度：応用

問題：【複合判断】「管理監督者自身のメンタルヘルス」について、次の2つの判断場面を同時に検討する。場面A：管理監督者自身が「最近眠れない、集中できない」と感じている。最も適切な行動は。場面B：管理監督者自身の負担を減らす仕事の進め方。A・Bの両方について適切な判断となる組合せはどれか。

ア：A：自身の変化を認識し、休養や業務調整を検討するとともに必要なら相談窓口・医療機関を利用する / B：権限委譲や優先順位づけを行い、抱え込んでいる業務を見直す

イ：A：飲酒量を増やして睡眠を取ることで対応する / B：権限委譲や優先順位づけを行い、抱え込んでいる業務を見直す

ウ：A：自身の変化を認識し、休養や業務調整を検討するとともに必要なら相談窓口・医療機関を利用する / B：全ての仕事を自分で確認しなければならないと考える

エ：A：管理職だから無視する / B：休憩を取らず長時間働く

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：セルフケアでは自らのストレス反応に気づき、適切に対処し、必要時に相談することが重要である。Bについて：管理監督者自身の仕事量・裁量・支援もストレスに関係するため、業務設計を見直すことが有効である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：飲酒に頼る対処は睡眠の質や健康に悪影響を及ぼし得る。Bについて：管理監督者自身の仕事量・裁量・支援もストレスに関係するため、業務設計を見直すことが有効である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：セルフケアでは自らのストレス反応に気づき、適切に対処し、必要時に相談することが重要である。Bについて：過度な抱え込みを招く。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：役職にかかわらず不調への早期対応が必要である。Bについて：疲労を蓄積させる。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、セルフケアでは自らのストレス反応に気づき、適切に対処し、必要時に相談することが重要である。Bの論点では、管理監督者自身の仕事量・裁量・支援もストレスに関係するため、業務設計を見直すことが有効である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0146

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者自身のメンタルヘルス | 難易度：標準

問題：【実務ケース】管理監督者が「管理監督者自身のメンタルヘルス」に関する2件の対応を確認している。管理監督者自身の負担を減らす仕事の進め方。管理監督者が自分のストレス状態を把握するうえで、と の双方を適切に処理する組合せはどれか。

ア：A：全ての仕事を自分で確認しなければならないと考える / B：睡眠、疲労、気分、仕事ぶりなど普段との変化を振り返る

イ：A：権限委譲や優先順位づけを行い、抱え込んでいる業務を見直す / B：睡眠、疲労、気分、仕事ぶりなど普段との変化を振り返る

ウ：A：権限委譲や優先順位づけを行い、抱え込んでいる業務を見直す / B：部下の状態だけを見て自分は評価しない

エ：A：休憩を取らず長時間働く / B：一度の気分だけで病名を自己診断する

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：過度な抱え込みを招く。Bについて：セルフケアでは自分自身のストレスやストレス反応への気づきが基本となる。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：管理監督者自身の仕事量・裁量・支援もストレスに関係するため、業務設計を見直すことが有効である。Bについて：セルフケアでは自分自身のストレスやストレス反応への気づきが基本となる。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：管理監督者自身の仕事量・裁量・支援もストレスに関係するため、業務設計を見直すことが有効である。Bについて：自身の健康保持も管理監督者の役割遂行に重要である。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：疲労を蓄積させる。Bについて：自己観察は診断とは異なり、必要時には専門家へ相談する。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、管理監督者自身の仕事量・裁量・支援もストレスに関係するため、業務設計を見直すことが有効である。Bの論点では、セルフケアでは自分自身のストレスやストレス反応への気づきが基本となる。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0147

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者自身のメンタルヘルス | 難易度：基礎

問題：【二段階判断】「管理監督者自身のメンタルヘルス」に関して、第一の検討事項は「管理監督者が自分のストレス状態を把握するうえで」、第二の検討事項は「管理監督者が相談機関を利用することについて適切な説明は」である。両方を正しく満たす組合せを選べ。

ア．A：部下の状態だけを見て自分は評価しない／B：問題が深刻になる前に相談することもセルフケアの一部である

イ．A：睡眠、疲労、気分、仕事ぶりなど普段との変化を振り返る／B：症状が重症になるまで相談してはいけない

ウ．A：睡眠、疲労、気分、仕事ぶりなど普段との変化を振り返る／B：問題が深刻になる前に相談することもセルフケアの一部である

エ．A：一度の気分だけで病名を自己診断する／B：相談は職務能力不足の証明になる

答え・解説

正答：ウ

ア解説：Aについて：自身の健康保持も管理監督者の役割遂行に重要である。Bについて：早期の援助要請はストレスへの適切な対処の一つであり、管理監督者にも有用である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：セルフケアでは自分自身のストレスやストレス反応への気づきが基本となる。Bについて：早期相談が望ましい場合が多い。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：セルフケアでは自分自身のストレスやストレス反応への気づきが基本となる。Bについて：早期の援助要請はストレスへの適切な対処の一つであり、管理監督者にも有用である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

エ解説：Aについて：自己観察は診断とは異なり、必要時には専門家へ相談する。Bについて：援助要請を能力不足とみなす考え方は相談を妨げる。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、セルフケアでは自分自身のストレスやストレス反応への気づきが基本となる。Bの論点では、早期の援助要請はストレスへの適切な対処の一つであり、管理監督者にも有用である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0148

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者自身のメンタルヘルス | 難易度：標準

問題：【総合確認】「管理監督者自身のメンタルヘルス」の実務で、A「管理監督者が相談機関を利用することについて適切な説明は」とB「管理監督者が自身の不調を抱えたまま無理を続けることで生じ得る問題」を続けて判断する必要が生じた。二つの判断がともに妥当な組合せはどれか。

ア．A：症状が重症になるまで相談してはいけない／B：本人の健康悪化だけでなく、判断や部下支援の質にも影響する可能性がある

イ．A：問題が深刻になる前に相談することもセルフケアの一部である／B：管理者の不調は職場運営に影響しない

ウ．A：相談は職務能力不足の証明になる／B：長時間労働を続けるほど判断力は必ず高まる

エ．A：問題が深刻になる前に相談することもセルフケアの一部である／B：本人の健康悪化だけでなく、判断や部下支援の質にも影響する可能性がある

答え・解説

正答：エ

ア解説：Aについて：早期相談が望ましい場合が多い。Bについて：管理監督者の健康保持は本人だけでなく、適切なラインケアと職場運営にも関係する。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：早期の援助要請はストレスへの適切な対処の一つであり、管理監督者にも有用である。Bについて：集中力・判断力・対人対応などに影響する可能性がある。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：援助要請を能力不足とみなす考え方は相談を妨げる。Bについて：疲労蓄積は判断・注意機能を損なう可能性がある。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：早期の援助要請はストレスへの適切な対処の一つであり、管理監督者にも有用である。Bについて：管理監督者の健康保持は本人だけでなく、適切なラインケアと職場運営にも関係する。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

総合解説：Aの論点では、早期の援助要請はストレスへの適切な対処の一つであり、管理監督者にも有用である。Bの論点では、管理監督者の健康保持は本人だけでなく、適切なラインケアと職場運営にも関係する。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0149

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者自身のメンタルヘルス | 難易度：応用

問題：【管理監督者研修】「管理監督者自身のメンタルヘルス」について、研修担当者がA「管理監督者が自身の不調を抱えたまま無理を続けることで生じ得る問題」とB「管理監督者自身のセルフケアとして不」を一つの事例で確認している。両論点に適合する組合せはどれか。

ア：A：本人の健康悪化だけでなく、判断や部下支援の質にも影響する可能性がある / B：部下にセルフケアを求める一方、自分は休息も相談も不要だと考える

イ：A：管理者の不調は職場運営に影響しない / B：部下にセルフケアを求める一方、自分は休息も相談も不要だと考える

ウ：A：本人の健康悪化だけでなく、判断や部下支援の質にも影響する可能性がある / B：自分のストレスサインを把握する

エ：A：長時間労働を続けるほど判断力は必ず高まる / B：必要時に社内外の相談資源を利用する

答え・解説

正答：ア

ア解説：Aについて：管理監督者の健康保持は本人だけでなく、適切なラインケアと職場運営にも関係する。Bについて：管理監督者自身もセルフケアの対象であり、自分だけ例外とする考え方は不適切である。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

イ解説：Aについて：集中力・判断力・対人対応などに影響する可能性がある。Bについて：管理監督者自身もセルフケアの対象であり、自分だけ例外とする考え方は不適切である。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

ウ解説：Aについて：管理監督者の健康保持は本人だけでなく、適切なラインケアと職場運営にも関係する。Bについて：早期対処の基本となる。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：疲労蓄積は判断・注意機能を損なう可能性がある。Bについて：援助要請は適切なセルフケアである。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、管理監督者の健康保持は本人だけでなく、適切なラインケアと職場運営にも関係する。Bの論点では、管理監督者自身もセルフケアの対象であり、自分だけ例外とする考え方は不適切である。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。

Q0150

2-5 個々の労働者への配慮 > 管理監督者自身のメンタルヘルス | 難易度：標準

問題：【関連論点】「管理監督者自身のメンタルヘルス」の二つの場面を比較する。場面Aは「管理監督者自身のセルフケアとして不」、場面Bは「管理監督者自身のメンタルヘルスについて、厚生労働省の指針に沿う考え方は」。双方で適切な対応・説明となる組合せはどれか。

ア：A：自分のストレスサインを把握する / B：管理監督者もセルフケアの対象であり、自身のストレスへの気づきと対処が重要である

イ：A：部下にセルフケアを求める一方、自分は休息も相談も不要だと考える / B：管理監督者もセルフケアの対象であり、自身のストレスへの気づきと対処が重要である

ウ：A：部下にセルフケアを求める一方、自分は休息も相談も不要だと考える / B：管理職にはストレス反応が起こらない

エ：A：必要時に社内外の相談資源を利用する / B：管理職はセルフケアの対象外である

答え・解説

正答：イ

ア解説：Aについて：早期対処の基本となる。Bについて：心の健康づくり指針は、管理監督者にとってもセルフケアが重要であり、対象者に含めるとしている。Bは適切だが、Aに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

イ解説：Aについて：管理監督者自身もセルフケアの対象であり、自分だけ例外とする考え方は不適切である。Bについて：心の健康づくり指針は、管理監督者にとってもセルフケアが重要であり、対象者に含めるとしている。両方とも適切であるため、この組合せが正答となる。

ウ解説：Aについて：管理監督者自身もセルフケアの対象であり、自分だけ例外とする考え方は不適切である。Bについて：役職にかかわらずストレス反応は生じ得る。Aは適切だが、Bに誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

エ解説：Aについて：援助要請は適切なセルフケアである。Bについて：指針に反する。A・Bの双方に誤りがあるため、この組合せは正答にならない。

総合解説：Aの論点では、管理監督者自身もセルフケアの対象であり、自分だけ例外とする考え方は不適切である。Bの論点では、心の健康づくり指針は、管理監督者にとってもセルフケアが重要であり、対象者に含めるとしている。したがって、A・Bの双方でこの原則を満たす組合せを選ぶ必要がある。