

Q001

ストレス反応

4択

次のうち、ストレス反応について最も適切な説明はどれか。

- A. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。
- B. 身体症状がなければストレス反応はない。
- C. 仕事のミスだけを見れば十分である。
- D. 気分の落ち込みは必ず本人の性格で説明できる。

答え・解説

正答: A. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。

解説: ストレス反応は一つの症状だけで判断せず、心理・身体・行動の変化を総合的に確認します。

要点: ストレス反応には心理面、身体面、行動面の変化がある。

Q002

職業性ストレス要因

4択

管理監督者が繁忙期が続き、疲労感の訴えが増えている場合、職業性ストレス要因の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。
- B. 対人関係は業務ではないため確認しない。
- C. 仕事があること自体をすべてストレス要因とみなす。
- D. 本人の家庭事情だけを確認する。

答え・解説

正答: A. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。

解説: 職場ストレスは個人要因だけではなく、仕事設計や組織要因とも関係します。

要点: 仕事の量・質、裁量、対人関係、役割の曖昧さなどは職業性ストレス要因となる。

Q003

コーピング

4択

コーピングを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 我慢だけを最善の対処とする。
- B. 飲酒だけで気分転換することを推奨する。
- C. 問題を避け続けることが常に最適である。
- D. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。

答え・解説

正答: D. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。

解説: コーピングは一つに固定せず、変えられる問題か、感情の調整が必要かで選択します。

要点: ストレスへの対処行動をコーピングという。

Q004

ソーシャルサポート

4択

ラインケア担当者が押さえるべきソーシャルサポートのポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 本人が強くなるまで支援を控える。
- B. 同僚全員に詳細な病状を知らせて支援させる。
- C. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。
- D. 相談先を一つに限定する。

答え・解説

正答: C. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。

解説: 孤立は不調を深めることがあるため、支援源への接続が重要です。

要点: 周囲からの支援はストレス反応を緩和する要因となる。

Q005

うつ病のサイン

4択

次のケースを想定する。復帰や業務調整を検討する必要が出てきた。このとき最も適切な対応はどれか。(事例2)

- A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。
- B. 本人が否定したら職場として一切確認しない。
- C. 診断名を上司が決めて本人に伝える。
- D. 『気合いで治る』と励まして様子を見る。

答え・解説

正答: A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。

解説: 上司は診断しませんが、変化に気づき専門職へつなぐことが重要です。

要点: 気分の落ち込み、興味・喜びの低下、睡眠や食欲の変化、集中力低下などがみられることがある。

Q006

睡眠

4択

睡眠不調はメンタルヘルス不調の重要なサインとなることがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 短時間睡眠でも成果が出ていれば問題ないとする。
- B. 眠れない社員には残業で疲れさせればよい。
- C. 睡眠は私生活の問題なので職場では一切聞かない。
- D. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。

答え・解説

正答: D. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。

解説: 睡眠の変化は疲労蓄積や不調の早期発見に役立つ情報です。

要点: 睡眠不調はメンタルヘルス不調の重要なサインとなることがある。

Q007

バーンアウト

4択

職場のメンタルヘルス対策でバーンアウトを進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 顧客対応を増やせば自然に改善する。
- B. 休ませずに責任感を刺激する。
- C. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲弊や意欲低下の兆候に注意する。
- D. 本人の熱意不足として扱う。

答え・解説

正答: C. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲弊や意欲低下の兆候に注意する。

解説: 燃え尽きは個人の弱さだけでなく、業務負荷や支援体制とも関係します。

要点: 対人援助職などで、情緒的消耗感、脱人格化、達成感低下が問題となることがある。

Q008

適応障害

4択

種ラインケアコースの学習項目として、適応障害に関する正しい理解はどれか。

- A. 原因が職場にあり得るかを確認しない。
- B. 本人を配置転換すれば必ず解決すると断定する。
- C. 診断名が分かるまで声かけしない。
- D. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。

答え・解説

正答: D. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。

解説: 上司は診断しませんが、業務上のストレス因と就業上の配慮を確認することが大切です。

要点: 強いストレス因に関連して心身の症状や社会的機能の低下が生じることがある。

Q009

不安症状

4択

次のうち、不安症状について最も適切な説明はどれか。

- A. 不安を甘えとして叱責する。
- B. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。
- C. 同僚に症状を説明して監視してもらう。
- D. 人前で発表させて慣れさせることを最優先する。

答え・解説

正答: B. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。

解説: 不安症状がある場合、責めずに事実確認と支援先案内を行います。

要点: 強い不安、動悸、息苦しさ、回避行動などが業務に影響する場合がある。

Q010

アルコールとストレス

4択

管理監督者が繁忙期が続き、疲労感の訴えが増えている場合、アルコールとストレスの観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。
- B. 本人の嗜好なので健康面の声かけは一切しない。
- C. 職場の宴会でさらに飲ませて気分転換させる。
- D. 業務に影響が出るまで放置する。

答え・解説

正答: A. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。

解説: 飲酒を叱るだけでなく、背景にあるストレスや健康リスクを確認します。

要点: 飲酒量の増加はストレス反応や不調のサインとなることがある。

Q011

ストレスチェック制度

4択

ストレスチェック制度を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。
- B. 高ストレス者を人事評価で区別する。
- C. 集団分析は個人特定のために使う。
- D. 個人結果を上司が自由に閲覧して評価に使う。

答え・解説

正答: A. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。
解説: ストレスチェックは不調者の選別だけが目的ではなく、一次予防と職場改善に役立てます。
要点: ストレスチェックは労働者自身の気づきと職場環境改善につなげる制度である。

Q012

高ストレス者対応

4択

ラインケア担当者が押さえるべき高ストレス者対応のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 高ストレス者を自動的に配置転換する。
- B. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。
- C. 本人の同意なしに面接指導を強制する。
- D. 高ストレス判定者を直属上司が一覧で把握する。

答え・解説

正答: B. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。
解説: 高ストレス者対応では本人の意思と個人情報保護が重要です。
要点: 高ストレス者には本人の申出により医師による面接指導につなげる仕組みがある。

Q013

過重労働

4択

次のケースを想定する。復帰や業務調整を検討する必要がある。このとき最も適切な対応はどれか。(事例3)

- A. 本人の責任感に期待して残業を続けさせる。
- B. 成果が高ければ長時間労働は問題にしない。
- C. 繁忙期は健康確認を省略してよい。
- D. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。

答え・解説

正答: D. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。
解説: 過重労働対策はメンタルヘルス対策の重要な要素です。
要点: 長時間労働や高負荷業務は心身の健康リスクとなる。

Q014

ハラスメントとメンタルヘルス

4択

ハラスメントはメンタルヘルス不調の重大なリスク要因となる。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。
- B. 加害者とされる人に相談内容をそのまま伝えて注意する。
- C. 職場内の冗談として扱い放置する。
- D. 相談者に我慢を求める。

答え・解説

正答: A. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。
解説: ハラスメント相談は、本人の安全確保と適切な調査手続きが重要です。
要点: ハラスメントはメンタルヘルス不調の重大なリスク要因となる。

Q015

レジリエンス

4択

職場のメンタルヘルス対策でレジリエンスを進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。
- B. 精神論で乗り切るよう指導する。
- C. 休養は弱さの表れとして扱う。
- D. 支援を減らして自立を促す。

答え・解説

正答: A. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。
解説: レジリエンスは根性論ではなく、支援環境と対処スキルによって高められます。
要点: 困難から回復する力を高めるには、休養、支援、見通し、対処行動が重要。

Q016

自律神経反応

4択

種ラインケアコースの学習項目として、自律神経反応に関する正しい理解はどれか。

- A. 身体症状を気のせいとして扱う。
- B. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。
- C. 上司が薬の服用を指示する。
- D. 検査で異常がなければ職場配慮は不要とする。

答え・解説

正答: B. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。

解説: 身体症状はメンタル面と関連することがあり、軽視しないことが重要です。要点: ストレス時には動悸、発汗、胃腸症状、頭痛など身体反応が出ることがある。

Q017

認知的評価

4択

次のうち、認知的評価について最も適切な説明はどれか。

- A. 全員が同じ負荷なら同じ反応になると考える。
- B. 本人の受け止めを確認せず業務命令だけで解決する。
- C. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。
- D. 感じ方の違いを甘えとして扱う。

答え・解説

正答: C. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。

解説: ストレスは出来事そのものだけでなく、評価と対処可能性に影響されます。要点: 同じ出来事でも受け止め方や対処資源によりストレスの大きさは変わる。

Q018

早期発見の限界

4択

管理監督者が繁忙期が続き、疲労感の訴えが増えている場合、早期発見の限界の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。
- B. 相談窓口は不要と考える。
- C. 不調は本人が必ず申告すると考える。
- D. 管理職の経験だけで全て判断する。

答え・解説

正答: A. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。

解説: 早期発見は上司の勘だけに頼らず、制度と職場風土で補完します。

要点: 上司が症状を完全に見抜くことはできないため、相談しやすい体制が必要。

Q019

メンタルヘルスへの偏見

4択

メンタルヘルスへの偏見を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 相談した社員を特別扱いし公開する。
- B. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。
- C. メンタル不調を人事評価で一律不利に扱う。
- D. 弱い人だけが不調になると説明する。

答え・解説

正答: B. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。

解説: 偏見を減らす教育と職場風土づくりは、早期相談につながります。

要点: 偏見は相談遅れや孤立につながる。

Q020

ストレス反応

4択

次のケースを想定する。部下が眠れていないと言い、ミスも増えている。このとき最も適切な対応はどれか。

- A. 仕事のミスだけを見れば十分である。
- B. 気分の落ち込みは必ず本人の性格で説明できる。
- C. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。
- D. 身体症状がなければストレス反応はない。

答え・解説

正答: C. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。

解説: ストレス反応は一つの症状だけで判断せず、心理・身体・行動の変化を総合的に確認します。

要点: ストレス反応には心理面、身体面、行動面の変化がある。

Q021

職業性ストレス要因

4択

仕事の量・質、裁量、対人関係、役割の曖昧さなどは職業性ストレス要因となる。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 本人の家庭事情だけを確認する。
- B. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。
- C. 仕事があること自体をすべてストレス要因とみなす。
- D. 対人関係は業務ではないため確認しない。

答え・解説

正答: B. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。

解説: 職場ストレスは個人要因だけではなく、仕事設計や組織要因とも関係します。

要点: 仕事の量・質、裁量、対人関係、役割の曖昧さなどは職業性ストレス要因となる。

Q022

コーピング

4択

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

- A. 問題を避け続けることが常に最適である。
- B. 我慢だけを最善の対処とする。
- C. 飲酒だけで気分転換することを推奨する。
- D. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。

答え・解説

正答: D. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。

解説: コーピングは一つに固定せず、変えられる問題か、感情の調整が必要かで選択します。

要点: ストレスへの対処行動をコーピングという。

Q023

ソーシャルサポート

4択

種ラインケアコースの学習項目として、ソーシャルサポートに関する正しい理解はどれか。

- A. 相談先を一つに限定する。
- B. 同僚全員に詳細な病状を知らせて支援させる。
- C. 本人が強くなるまで支援を控える。
- D. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。

答え・解説

正答: D. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。

解説: 孤立は不調を深めることがあるため、支援源への接続が重要です。

要点: 周囲からの支援はストレス反応を緩和する要因となる。

Q024

うつ病のサイン

4択

次のうち、うつ病のサインについて最も適切な説明はどれか。

- A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。
- B. 本人が否定したら職場として一切確認しない。
- C. 『気合いで治る』と励まして様子を見る。
- D. 診断名を上司が決めて本人に伝える。

答え・解説

正答: A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。

解説: 上司は診断しませんが、変化に気づき専門職へつなぐことが重要です。

要点: 気分の落ち込み、興味・喜びの低下、睡眠や食欲の変化、集中力低下などがみられることがある。

Q025

睡眠

4択

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

- A. 睡眠は私生活の問題なので職場では一切聞かない。
- B. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。
- C. 短時間睡眠でも成果が出ていれば問題ないとする。
- D. 眠れない社員には残業で疲れさせればよい。

答え・解説

正答: B. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。

解説: 睡眠の変化は疲労蓄積や不調の早期発見に役立つ情報です。

要点: 睡眠不調はメンタルヘルス不調の重要なサインとなることがある。

Q026

バーンアウト

4択

バーンアウトを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 本人の熱意不足として扱う。
- B. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲弊や意欲低下の兆候に注意する。
- C. 顧客対応を増やせば自然に改善する。
- D. 休ませずに責任感を刺激する。

答え・解説

正答: B. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲弊や意欲低下の兆候に注意する。

解説: 燃え尽きは個人の弱さだけでなく、業務負荷や支援体制とも関係します。
要点: 対人援助職などで、情緒的消耗感、脱人格化、達成感低下が問題となることがある。

Q027

適応障害

4択

ラインケア担当者が押さえるべき適応障害のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 診断名が分かるまで声かけしない。
- B. 本人を配置転換すれば必ず解決すると断定する。
- C. 原因が職場にあり得るかを確認しない。
- D. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。

答え・解説

正答: D. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。

解説: 上司は診断しませんが、業務上のストレス因と就業上の配慮を確認することが大切です。

要点: 強いストレス因に関連して心身の症状や社会的機能の低下が生じることがある。

Q028

不安症状

4択

次のケースを想定する。職場内の人間関係に関する相談があった。このとき最も適切な対応はどれか。（事例2）

- A. 不安を甘えとして叱責する。
- B. 人前で発表させて慣れさせることを最優先する。
- C. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。
- D. 同僚に症状を説明して監視してもらう。

答え・解説

正答: C. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。

解説: 不安症状がある場合、責めずに事実確認と支援先案内を行います。

要点: 強い不安、動悸、息苦しさ、回避行動などが業務に影響する場合がある。

Q029

アルコールとストレス

4択

飲酒量の増加はストレス反応や不調のサインとなることがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 本人の嗜好なので健康面の声かけは一切しない。
- B. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。
- C. 職場の宴会でさらに飲ませて気分転換させる。
- D. 業務に影響が出るまで放置する。

答え・解説

正答: B. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。

解説: 飲酒を叱るだけではなく、背景にあるストレスや健康リスクを確認します。

要点: 飲酒量の増加はストレス反応や不調のサインとなることがある。

Q030

ストレスチェック制度

4択

職場のメンタルヘルス対策でストレスチェック制度を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。

- A. 高ストレス者を人事評価で区別する。
- B. 集団分析は個人特定のために使う。
- C. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。
- D. 個人結果を上司が自由に閲覧して評価に使う。

答え・解説

正答: C. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。

解説: ストレスチェックは不調者の選別だけが目的ではなく、一次予防と職場改善に役立てます。

要点: ストレスチェックは労働者自身の気づきと職場環境改善につなげる制度である。

Q031

高ストレス者対応

4択

種ラインケアコースの学習項目として、高ストレス者対応に関する正しい理解はどれか。

- A. 本人の同意なしに面接指導を強制する。
- B. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。
- C. 高ストレス判定者を直属上司が一覧で把握する。
- D. 高ストレス者を自動的に配置転換する。

答え・解説

正答: B. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。

解説: 高ストレス者対応では本人の意思と個人情報保護が重要です。

要点: 高ストレス者には本人の申出により医師による面接指導につなげる仕組みがある。

Q032

過重労働

4択

次のうち、過重労働について最も適切な説明はどれか。

- A. 本人の責任感に期待して残業を続けさせる。
- B. 繁忙期は健康確認を省略してよい。
- C. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。
- D. 成果が高ければ長時間労働は問題にしない。

答え・解説

正答: C. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。

解説: 過重労働対策はメンタルヘルス対策の重要な要素です。

要点: 長時間労働や高負荷業務は心身の健康リスクとなる。

Q033

ハラスメントとメンタルヘルス

4択

管理監督者が部署内でミスや欠勤が目立ち始めた場合、ハラスメントとメンタルヘルスの観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 職場内の冗談として扱い放置する。
- B. 相談者に我慢を求める。
- C. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。
- D. 加害者とされる人に相談内容をそのまま伝えて注意する。

答え・解説

正答: C. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。

解説: ハラスメント相談は、本人の安全確保と適切な調査手続きが重要です。

要点: ハラスメントはメンタルヘルス不調の重大なリスク要因となる。

Q034

レジリエンス

4択

レジリエンスを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- A. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。
- B. 支援を減らして自立を促す。
- C. 休養は弱さの表れとして扱う。
- D. 精神論で乗り切るよう指導する。

答え・解説

正答: A. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。

解説: レジリエンスは根性論ではなく、支援環境と対処スキルによって高められます。

要点: 困難から回復する力を高めるには、休養、支援、見通し、対処行動が重要。

Q035

自律神経反応

4択

ラインケア担当者が押さえるべき自律神経反応のポイントとして、正しいものはどれか。

- A. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。
- B. 上司が薬の服用を指示する。
- C. 検査で異常がなければ職場配慮は不要とする。
- D. 身体症状を気のせいとして扱う。

答え・解説

正答: A. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。

解説: 身体症状はメンタル面と関連することがあり、軽視しないことが重要です。

要点: ストレス時には動悸、発汗、胃腸症状、頭痛など身体反応が出ることがある。

Q036

認知的評価

4択

次のケースを想定する。職場内の人間関係に関する相談があった。このとき最も適切な対応はどれか。（事例3）

- A. 感じ方の違いを甘えとして扱う。
- B. 全員が同じ負荷なら同じ反応になると考える。
- C. 本人の受け止めを確認せず業務命令だけで解決する。
- D. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。

答え・解説

正答: D. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。
解説: ストレスは出来事そのものだけでなく、評価と対処可能性に影響されます。
要点: 同じ出来事でも受け止め方や対処資源によりストレスの大きさは変わる。

Q037

早期発見の限界

4択

上司が症状を完全に見抜くことはできないため、相談しやすい体制が必要。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。

- A. 不調は本人が必ず申告すると考える。
- B. 管理職の経験だけで全て判断する。
- C. 相談窓口は不要と考える。
- D. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。

答え・解説

正答: D. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。
解説: 早期発見は上司の勘だけに頼らず、制度と職場風土で補完します。
要点: 上司が症状を完全に見抜くことはできないため、相談しやすい体制が必要。

Q038

メンタルヘルスへの偏見

4択

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

- A. 相談した社員を特別扱いし公開する。
- B. メンタル不調を人事評価で一律不利に扱う。
- C. 弱い人だけが不調になると説明する。
- D. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。

答え・解説

正答: D. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。
解説: 偏見を減らす教育と職場風土づくりは、早期相談につながります。
要点: 偏見は相談遅れや孤立につながる。

Q039

ストレス反応

4択

次のうち、ストレス反応について最も適切な説明はどれか。（事例2）

- A. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。
- B. 身体症状がなければストレス反応はない。
- C. 気分の落ち込みは必ず本人の性格で説明できる。
- D. 仕事のミスだけを見れば十分である。

答え・解説

正答: A. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。
解説: ストレス反応は一つの症状だけで判断せず、心理・身体・行動の変化を総合的に確認します。
要点: ストレス反応には心理面、身体面、行動面の変化がある。

Q040

職業性ストレス要因

4択

管理監督者が部下から体調不良と業務負担の相談を受けた場合、職業性ストレス要因の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 本人の家庭事情だけを確認する。
- B. 仕事があること自体をすべてストレス要因とみなす。
- C. 対人関係は業務ではないため確認しない。
- D. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。

答え・解説

正答: D. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。
解説: 職場ストレスは個人要因だけではなく、仕事設計や組織要因とも関係します。
要点: 仕事の量・質、裁量、対人関係、役割の曖昧さなどは職業性ストレス要因となる。

Q041

コーピング

4択

コーピングを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。（事例2）

- A. 問題を避け続けることが常に最適である。
- B. 飲酒だけで気分転換することを推奨する。
- C. 我慢だけを最善の対処とする。
- D. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。

答え・解説

正答: D. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。
解説: コーピングは一つに固定せず、変えられる問題か、感情の調整が必要かで選択します。
要点: ストレスへの対処行動をコーピングという。

Q042

ソーシャルサポート

4択

ラインケア担当者が押さえるべきソーシャルサポートのポイントとして、正しいものはどれか。（事例2）

- A. 本人が強くなるまで支援を控える。
- B. 相談先を一つに限定する。
- C. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。
- D. 同僚全員に詳細な病状を知らせて支援させる。

答え・解説

正答: C. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。
解説: 孤立は不調を深めることがあるため、支援源への接続が重要です。
要点: 周囲からの支援はストレス反応を緩和する要因となる。

Q043

うつ病のサイン

4択

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

- A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。
- B. 『気合いで治る』と励まして様子を見る。
- C. 診断名を上司が決めて本人に伝える。
- D. 本人が否定したら職場として一切確認しない。

答え・解説

正答: A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。
解説: 上司は診断しませんが、変化に気づき専門職へつなぐことが重要です。
要点: 気分の落ち込み、興味・喜びの低下、睡眠や食欲の変化、集中力低下などがみられることがある。

Q044

睡眠

4択

睡眠不調はメンタルヘルス不調の重要なサインとなることがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例2）

- A. 睡眠は私生活の問題なので職場では一切聞かない。
- B. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。
- C. 眠れない社員には残業で疲れさせればよい。
- D. 短時間睡眠でも成果が出ていれば問題ないとする。

答え・解説

正答: B. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。
解説: 睡眠の変化は疲労蓄積や不調の早期発見に役立つ情報です。
要点: 睡眠不調はメンタルヘルス不調の重要なサインとなることがある。

Q045

バーンアウト

4択

職場のメンタルヘルス対策でバーンアウトを進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。（事例2）

- A. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲弊や意欲低下の兆候に注意する。
- B. 休ませずに責任感を刺激する。
- C. 本人の熱意不足として扱う。
- D. 顧客対応を増やせば自然に改善する。

答え・解説

正答: A. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲弊や意欲低下の兆候に注意する。
解説: 燃え尽きは個人の弱さだけでなく、業務負荷や支援体制とも関係します。
要点: 対人援助職などで、情緒的消耗感、脱人格化、達成感低下が問題となることがある。

Q046

適応障害

4択

種ラインケアコースの学習項目として、適応障害に関する正しい理解はどれか。（事例2）

- A. 原因が職場にあり得るかを確認しない。
- B. 本人を配置転換すれば必ず解決すると断定する。
- C. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。
- D. 診断名が分かるまで声かけしない。

答え・解説

正答: C. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。

解説: 上司は診断しませんが、業務上のストレス因と就業上の配慮を確認することが大切です。

要点: 強いストレス因に関連して心身の症状や社会的機能の低下が生じることがある。

Q047

不安症状

4択

次のうち、不安症状について最も適切な説明はどれか。（事例2）

- A. 不安を甘えとして叱責する。
- B. 人前で発表させて慣れさせることを最優先する。
- C. 同僚に症状を説明して監視してもらう。
- D. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。

答え・解説

正答: D. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。

解説: 不安症状がある場合、責めずに事実確認と支援先案内を行います。

要点: 強い不安、動悸、息苦しさ、回避行動などが業務に影響する場合がある。

Q048

アルコールとストレス

4択

管理監督者が部下から体調不良と業務負担の相談を受けた場合、アルコールとストレスの観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。
- B. 業務に影響が出るまで放置する。
- C. 職場の宴会でさらに飲ませて気分転換させる。
- D. 本人の嗜好なので健康面の声かけは一切しない。

答え・解説

正答: A. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。

解説: 飲酒を叱るだけではなく、背景にあるストレスや健康リスクを確認します。

要点: 飲酒量の増加はストレス反応や不調のサインとなることがある。

Q049

ストレスチェック制度

4択

ストレスチェック制度を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。（事例2）

- A. 集団分析は個人特定のために使う。
- B. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。
- C. 個人結果を上司が自由に閲覧して評価に使う。
- D. 高ストレス者を人事評価で区別する。

答え・解説

正答: B. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。

解説: ストレスチェックは不調者の選別だけが目的ではなく、一次予防と職場改善に役立ちます。

要点: ストレスチェックは労働者自身の気づきと職場環境改善につなげる制度である。

Q050

高ストレス者対応

4択

ラインケア担当者が押さえるべき高ストレス者対応のポイントとして、正しいものはどれか。（事例2）

- A. 高ストレス判定者を直属上司が一覧で把握する。
- B. 本人の同意なしに面接指導を強制する。
- C. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。
- D. 高ストレス者を自動的に配置転換する。

答え・解説

正答: C. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。

解説: 高ストレス者対応では本人の意思と個人情報保護が重要です。

要点: 高ストレス者には本人の申出により医師による面接指導につなげる仕組みがある。

Q051

過重労働

4択

次のケースを想定する。面談で本人が強い不安を訴えた。このとき最も適切な対応はどれか。（事例2）

- A. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。
- B. 本人の責任感に期待して残業を続けさせる。
- C. 成果が高ければ長時間労働は問題にしない。
- D. 繁忙期は健康確認を省略してよい。

答え・解説

正答: A. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。

解説: 過重労働対策はメンタルヘルス対策の重要な要素です。

要点: 長時間労働や高負荷業務は心身の健康リスクとなる。

Q052

ハラスメントとメンタルヘルス

4択

ハラスメントはメンタルヘルス不調の重大なリスク要因となる。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例2）

- A. 職場内の冗談として扱い放置する。
- B. 加害者とされる人に相談内容をそのまま伝えて注意する。
- C. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。
- D. 相談者に我慢を求める。

答え・解説

正答: C. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。

解説: ハラスメント相談は、本人の安全確保と適切な調査手続きが重要です。

要点: ハラスメントはメンタルヘルス不調の重大なリスク要因となる。

Q053

レジリエンス

4択

職場のメンタルヘルス対策でレジリエンスを進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。（事例2）

- A. 精神論で乗り切るよう指導する。
- B. 休養は弱さの表れとして扱う。
- C. 支援を減らして自立を促す。
- D. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。

答え・解説

正答: D. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。

解説: レジリエンスは根性論ではなく、支援環境と対処スキルによって高められます。

要点: 困難から回復する力を高めるには、休養、支援、見通し、対処行動が重要。

Q054

自律神経反応

4択

種ラインケアコースの学習項目として、自律神経反応に関する正しい理解はどれか。（事例2）

- A. 検査で異常がなければ職場配慮は不要とする。
- B. 身体症状を気のせいとして扱う。
- C. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。
- D. 上司が薬の服用を指示する。

答え・解説

正答: C. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。

解説: 身体症状はメンタル面と関連することがあり、軽視しないことが重要です。

要点: ストレス時には動悸、発汗、胃腸症状、頭痛など身体反応が出ることがある。

Q055

認知的評価

4択

次のうち、認知的評価について最も適切な説明はどれか。（事例2）

- A. 感じ方の違いを甘えとして扱う。
- B. 本人の受け止めを確認せず業務命令だけで解決する。
- C. 全員が同じ負荷なら同じ反応になると考える。
- D. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。

答え・解説

正答: D. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。

解説: ストレスは出来事そのものだけでなく、評価と対処可能性に影響されます。

要点: 同じ出来事でも受け止め方や対処資源によりストレスの大きさは変わる。

Q056

早期発見の限界

4択

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

- A. 相談窓口は不要と考える。
- B. 管理職の経験だけで全て判断する。
- C. 不調は本人が必ず申告すると考える。
- D. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。

答え・解説

正答: D. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。

解説: 早期発見は上司の勘だけに頼らず、制度と職場風土で補充します。

要点: 上司が症状を完全に見抜くことはできないため、相談しやすい体制が必要。

Q057

メンタルヘルスへの偏見

4択

メンタルヘルスへの偏見を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。(事例2)

- A. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。
- B. メンタル不調を人事評価で一律不利に扱う。
- C. 相談した社員を特別扱いし公開する。
- D. 弱い人だけが不調になると説明する。

答え・解説

正答: A. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。

解説: 偏見を減らす教育と職場風土づくりは、早期相談につながります。

要点: 偏見は相談遅れや孤立につながる。

Q058

ストレス反応

4択

次のケースを想定する。部下が眠れていないと言い、ミスも増えている。このとき最も適切な対応はどれか。(事例2)

- A. 身体症状がなければストレス反応はない。
- B. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。
- C. 気分の落ち込みは必ず本人の性格で説明できる。
- D. 仕事のミスだけを見れば十分である。

答え・解説

正答: B. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。

解説: ストレス反応は一つの症状だけで判断せず、心理・身体・行動の変化を総合的に確認します。

要点: ストレス反応には心理面、身体面、行動面の変化がある。

Q059

職業性ストレス要因

4択

仕事の量・質、裁量、対人関係、役割の曖昧さなどは職業性ストレス要因となる。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。(事例2)

- A. 本人の家庭事情だけを確認する。
- B. 対人関係は業務ではないため確認しない。
- C. 仕事があること自体をすべてストレス要因とみなす。
- D. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。

答え・解説

正答: D. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。

解説: 職場ストレスは個人要因だけではなく、仕事設計や組織要因とも関係します。

要点: 仕事の量・質、裁量、対人関係、役割の曖昧さなどは職業性ストレス要因となる。

Q060

コーピング

4択

職場のメンタルヘルス対策でコーピングを進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。(事例2)

- A. 飲酒だけで気分転換することを推奨する。
- B. 我慢だけを最善の対処とする。
- C. 問題を避け続けることが常に最適である。
- D. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。

答え・解説

正答: D. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。

解説: コーピングは一つに固定せず、変えられる問題か、感情の調整が必要かで選択します。

要点: ストレスへの対処行動をコーピングという。

Q061

ソーシャルサポート

4択

種ラインケアコースの学習項目として、ソーシャルサポートに関する正しい理解はどれか。（事例2）

- A. 本人が強くなるまで支援を控える。
- B. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。
- C. 相談先を一つに限定する。
- D. 同僚全員に詳細な病状を知らせて支援させる。

答え・解説

正答: B. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。

解説: 孤立は不調を深めることがあるため、支援源への接続が重要です。

要点: 周囲からの支援はストレス反応を緩和する要因となる。

Q062

うつ病のサイン

4択

次のうち、うつ病のサインについて最も適切な説明はどれか。（事例2）

- A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。
- B. 本人が否定したら職場として一切確認しない。
- C. 『気合いで治る』と励まして様子を見る。
- D. 診断名を上司が決めて本人に伝える。

答え・解説

正答: A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。

解説: 上司は診断しませんが、変化に気づき専門職へつなぐことが重要です。

要点: 気分の落ち込み、興味・喜びの低下、睡眠や食欲の変化、集中力低下などがみられることがある。

Q063

睡眠

4択

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

- A. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。
- B. 眠れない社員には残業で疲れさせればよい。
- C. 短時間睡眠でも成果が出ていれば問題ないとする。
- D. 睡眠は私生活の問題なので職場では一切聞かない。

答え・解説

正答: A. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。

解説: 睡眠の変化は疲労蓄積や不調の早期発見に役立つ情報です。

要点: 睡眠不調はメンタルヘルス不調の重要なサインとなることがある。

Q064

バーンアウト

4択

バーンアウトを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。（事例2）

- A. 本人の熱意不足として扱う。
- B. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲弊や意欲低下の兆候に注意する。
- C. 休ませずに責任感を刺激する。
- D. 顧客対応を増やせば自然に改善する。

答え・解説

正答: B. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲弊や意欲低下の兆候に注意する。

解説: 燃え尽きは個人の弱さだけでなく、業務負荷や支援体制とも関係します。

要点: 対人援助職などで、情緒的消耗感、脱人格化、達成感低下が問題となることがある。

Q065

適応障害

4択

ラインケア担当者が押さえるべき適応障害のポイントとして、正しいものはどれか。（事例2）

- A. 本人を配置転換すれば必ず解決すると断定する。
- B. 原因が職場にあり得るかを確認しない。
- C. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。
- D. 診断名が分かるまで声かけしない。

答え・解説

正答: C. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。

解説: 上司は診断しませんが、業務上のストレス因と就業上の配慮を確認することが大切です。

要点: 強いストレス因に関連して心身の症状や社会的機能の低下が生じることがある。

Q066

不安症状

4択

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

- A. 同僚に症状を説明して監視してもらう。
- B. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。
- C. 人前で発表させて慣れさせることを最優先する。
- D. 不安を甘えとして叱責する。

答え・解説

正答: B. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。

解説: 不安症状がある場合、責めずに事実確認と支援先案内を行います。

要点: 強い不安、動悸、息苦しさ、回避行動などが業務に影響する場合がある。

Q067

アルコールとストレス

4択

飲酒量の増加はストレス反応や不調のサインとなることがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。(事例2)

- A. 業務に影響が出るまで放置する。
- B. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。
- C. 本人の嗜好なので健康面の声かけは一切しない。
- D. 職場の宴会でさらに飲ませて気分転換させる。

答え・解説

正答: B. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。

解説: 飲酒を叱るだけではなく、背景にあるストレスや健康リスクを確認します。

要点: 飲酒量の増加はストレス反応や不調のサインとなることがある。

Q068

ストレスチェック制度

4択

職場のメンタルヘルス対策でストレスチェック制度を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。(事例2)

- A. 個人結果を上司が自由に閲覧して評価に使う。
- B. 高ストレス者を人事評価で区別する。
- C. 集団分析は個人特定のために使う。
- D. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。

答え・解説

正答: D. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。

解説: ストレスチェックは不調者の選別だけが目的ではなく、一次予防と職場改善に役立てます。

要点: ストレスチェックは労働者自身の気づきと職場環境改善につなげる制度である。

Q069

高ストレス者対応

4択

種ラインケアコースの学習項目として、高ストレス者対応に関する正しい理解はどれか。(事例2)

- A. 高ストレス判定者を直属上司が一覧で把握する。
- B. 本人の同意なしに面接指導を強制する。
- C. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。
- D. 高ストレス者を自動的に配置転換する。

答え・解説

正答: C. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。

解説: 高ストレス者対応では本人の意思と個人情報保護が重要です。

要点: 高ストレス者には本人の申出により医師による面接指導につなげる仕組みがある。

Q070

過重労働

4択

次のうち、過重労働について最も適切な説明はどれか。(事例2)

- A. 成果が高ければ長時間労働は問題にしない。
- B. 本人の責任感に期待して残業を続けさせる。
- C. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。
- D. 繁忙期は健康確認を省略してよい。

答え・解説

正答: C. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。

解説: 過重労働対策はメンタルヘルス対策の重要な要素です。

要点: 長時間労働や高負荷業務は心身の健康リスクとなる。

Q071

ハラスメントとメンタルヘルス

4択

管理監督者が部下の様子が普段と違うことに気づいた場合、ハラスメントとメンタルヘルスの観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 職場内の冗談として扱い放置する。
- B. 相談者に我慢を求める。
- C. 加害者とされる人に相談内容をそのまま伝えて注意する。
- D. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。

答え・解説

正答: D. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。

解説: ハラスメント相談は、本人の安全確保と適切な調査手続きが重要です。

要点: ハラスメントはメンタルヘルス不調の重大なリスク要因となる。

Q072

レジリエンス

4択

レジリエンスを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。(事例2)

- A. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。
- B. 休養は弱さの表れとして扱う。
- C. 精神論で乗り切るよう指導する。
- D. 支援を減らして自立を促す。

答え・解説

正答: A. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。

解説: レジリエンスは根性論ではなく、支援環境と対処スキルによって高められます。

要点: 困難から回復する力を高めるには、休養、支援、見通し、対処行動が重要。

Q073

自律神経反応

4択

ラインケア担当者が押さえるべき自律神経反応のポイントとして、正しいものはどれか。(事例2)

- A. 上司が薬の服用を指示する。
- B. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。
- C. 検査で異常がなければ職場配慮は不要とする。
- D. 身体症状を気のせいとして扱う。

答え・解説

正答: B. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。

解説: 身体症状はメンタル面と関連することがあり、軽視しないことが重要です。

要点: ストレス時には動悸、発汗、胃腸症状、頭痛など身体反応が出ることがある。

Q074

認知的評価

4択

次のケースを想定する。繁忙期が続き、疲労感の訴えが増えている。このとき最も適切な対応はどれか。(事例2)

- A. 本人の受け止めを確認せず業務命令だけで解決する。
- B. 感じ方の違いを甘えとして扱う。
- C. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。
- D. 全員が同じ負荷なら同じ反応になると考える。

答え・解説

正答: C. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。

解説: ストレスは出来事そのものだけでなく、評価と対処可能性に影響されます。

要点: 同じ出来事でも受け止め方や対処資源によりストレスの大きさは変わる。

Q075

早期発見の限界

4択

上司が症状を完全に見抜くことはできないため、相談しやすい体制が必要。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。(事例2)

- A. 管理職の経験だけで全て判断する。
- B. 不調は本人が必ず申告すると考える。
- C. 相談窓口は不要と考える。
- D. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。

答え・解説

正答: D. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。

解説: 早期発見は上司の勘だけに頼らず、制度と職場風土で補完します。

要点: 上司が症状を完全に見抜くことはできないため、相談しやすい体制が必要。

Q076

メンタルヘルスへの偏見

4択

職場のメンタルヘルス対策でメンタルヘルスへの偏見を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。（事例2）

- A. 弱い人だけが不調になると説明する。
- B. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。
- C. 相談した社員を特別扱いし公開する。
- D. メンタル不調を人事評価で一律不利に扱う。

答え・解説

正答: B. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。

解説: 偏見を減らす教育と職場風土づくりは、早期相談につながります。

要点: 偏見は相談遅れや孤立につながる。

Q077

ストレス反応

4択

次のうち、ストレス反応について最も適切な説明はどれか。（事例3）

- A. 仕事のミスだけを見れば十分である。
- B. 身体症状がなければストレス反応はない。
- C. 気分の落ち込みは必ず本人の性格で説明できる。
- D. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。

答え・解説

正答: D. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。

解説: ストレス反応は一つの症状だけで判断せず、心理・身体・行動の変化を総合的に確認します。

要点: ストレス反応には心理面、身体面、行動面の変化がある。

Q078

職業性ストレス要因

4択

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

- A. 仕事があること自体をすべてストレス要因とみなす。
- B. 対人関係は業務ではないため確認しない。
- C. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。
- D. 本人の家庭事情だけを確認する。

答え・解説

正答: C. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。

解説: 職場ストレスは個人要因だけではなく、仕事設計や組織要因とも関係します。

要点: 仕事の量・質、裁量、対人関係、役割の曖昧さなどは職業性ストレス要因となる。

Q079

コーピング

4択

コーピングを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。（事例3）

- A. 我慢だけを最善の対処とする。
- B. 飲酒だけで気分転換することを推奨する。
- C. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。
- D. 問題を避け続けることが常に最適である。

答え・解説

正答: C. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。

解説: コーピングは一つに固定せず、変えられる問題か、感情の調整が必要かで選択します。

要点: ストレスへの対処行動をコーピングという。

Q080

ソーシャルサポート

4択

ラインケア担当者が押さえるべきソーシャルサポートのポイントとして、正しいものはどれか。（事例3）

- A. 本人が強くなるまで支援を控える。
- B. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。
- C. 相談先を一つに限定する。
- D. 同僚全員に詳細な病状を知らせて支援させる。

答え・解説

正答: B. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。

解説: 孤立は不調を深めることがあるため、支援源への接続が重要です。

要点: 周囲からの支援はストレス反応を緩和する要因となる。

Q081

うつ病のサイン

4択

次のケースを想定する。部署内でミスや欠勤が目立ち始めた。このとき最も適切な対応はどれか。（事例2）

- A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。
- B. 『気合いで治る』と励まして様子を見る。
- C. 本人が否定したら職場として一切確認しない。
- D. 診断名を上司が決めて本人に伝える。

答え・解説

正答: A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。

解説: 上司は診断しませんが、変化に気づき専門職へつなぐことが重要です。

要点: 気分の落ち込み、興味・喜びの低下、睡眠や食欲の変化、集中力低下などがみられることがある。

Q082

睡眠

4択

睡眠不調はメンタルヘルス不調の重要なサインとなることがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例3）

- A. 短時間睡眠でも成果が出ていれば問題ないとする。
- B. 睡眠は私生活の問題なので職場では一切聞かない。
- C. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。
- D. 眠れない社員には残業で疲れさせればよい。

答え・解説

正答: C. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。

解説: 睡眠の変化は疲労蓄積や不調の早期発見に役立つ情報です。

要点: 睡眠不調はメンタルヘルス不調の重要なサインとなることがある。

Q083

バーンアウト

4択

職場のメンタルヘルス対策でバーンアウトを進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。（事例3）

- A. 顧客対応を増やせば自然に改善する。
- B. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲弊や意欲低下の兆候に注意する。
- C. 休ませずに責任感を刺激する。
- D. 本人の熱意不足として扱う。

答え・解説

正答: B. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲弊や意欲低下の兆候に注意する。

解説: 燃え尽きは個人の弱さだけでなく、業務負荷や支援体制とも関係します。

要点: 対人援助職などで、情緒的消耗感、脱人格化、達成感低下が問題となることがある。

Q084

適応障害

4択

種ラインケアコースの学習項目として、適応障害に関する正しい理解はどれか。（事例3）

- A. 原因が職場にあり得るかを確認しない。
- B. 診断名が分かるまで声かけしない。
- C. 本人を配置転換すれば必ず解決すると断定する。
- D. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。

答え・解説

正答: D. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。

解説: 上司は診断しませんが、業務上のストレス因と就業上の配慮を確認することが大切です。

要点: 強いストレス因に関連して心身の症状や社会的機能の低下が生じることがある。

Q085

不安症状

4択

次のうち、不安症状について最も適切な説明はどれか。（事例3）

- A. 同僚に症状を説明して監視してもらう。
- B. 不安を甘えとして叱責する。
- C. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。
- D. 人前で発表させて慣れさせることを最優先する。

答え・解説

正答: C. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。

解説: 不安症状がある場合、責めずに事実確認と支援先案内を行います。

要点: 強い不安、動悸、息苦しさ、回避行動などが業務に影響する場合がある。

Q086

アルコールとストレス

4択

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

- A. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。
- B. 職場の宴会でさらに飲ませて気分転換させる。
- C. 業務に影響が出るまで放置する。
- D. 本人の嗜好なので健康面の声かけは一切しない。

答え・解説

正答: A. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。

解説: 飲酒を叱るだけではなく、背景にあるストレスや健康リスクを確認します。
要点: 飲酒量の増加はストレス反応や不調のサインとなることがある。

Q087

ストレスチェック制度

4択

ストレスチェック制度を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。（事例3）

- A. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。
- B. 集団分析は個人特定のために使う。
- C. 高ストレス者を人事評価で区別する。
- D. 個人結果を上司が自由に閲覧して評価に使う。

答え・解説

正答: A. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。

解説: ストレスチェックは不調者の選別だけが目的ではなく、一次予防と職場改善に役立てます。

要点: ストレスチェックは労働者自身の気づきと職場環境改善につなげる制度である。

Q088

高ストレス者対応

4択

ラインケア担当者が押さえるべき高ストレス者対応のポイントとして、正しいものはどれか。（事例3）

- A. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。
- B. 高ストレス判定者を直属上司が一覧で把握する。
- C. 高ストレス者を自動的に配置転換する。
- D. 本人の同意なしに面接指導を強制する。

答え・解説

正答: A. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。

解説: 高ストレス者対応では本人の意思と個人情報保護が重要です。

要点: 高ストレス者には本人の申出により医師による面接指導につなげる仕組みがある。

Q089

過重労働

4択

次のケースを想定する。部署内でミスや欠勤が目立ち始めた。このとき最も適切な対応はどれか。（事例3）

- A. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。
- B. 繁忙期は健康確認を省略してよい。
- C. 成果が高ければ長時間労働は問題にしない。
- D. 本人の責任感に期待して残業を続けさせる。

答え・解説

正答: A. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。

解説: 過重労働対策はメンタルヘルス対策の重要な要素です。

要点: 長時間労働や高負荷業務は心身の健康リスクとなる。

Q090

ハラスメントとメンタルヘルス

4択

ハラスメントはメンタルヘルス不調の重大なリスク要因となる。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例3）

- A. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。
- B. 加害者とされる人に相談内容をそのまま伝えて注意する。
- C. 職場内の冗談として扱い放置する。
- D. 相談者に我慢を求める。

答え・解説

正答: A. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。

解説: ハラスメント相談は、本人の安全確保と適切な調査手続きが重要です。

要点: ハラスメントはメンタルヘルス不調の重大なリスク要因となる。

Q091

レジリエンス

4択

職場のメンタルヘルス対策でレジリエンスを進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。（事例3）

- A. 支援を減らして自立を促す。
- B. 精神論で乗り切るよう指導する。
- C. 休養は弱さの表れとして扱う。
- D. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。

答え・解説

正答: D. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。

解説: レジリエンスは根性論ではなく、支援環境と対処スキルによって高められます。

要点: 困難から回復する力を高めるには、休養、支援、見通し、対処行動が重要。

Q092

自律神経反応

4択

種ラインケアコースの学習項目として、自律神経反応に関する正しい理解はどれか。（事例3）

- A. 上司が薬の服用を指示する。
- B. 検査で異常がなければ職場配慮は不要とする。
- C. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。
- D. 身体症状を気のせいとして扱う。

答え・解説

正答: C. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。

解説: 身体症状はメンタル面と関連することがあり、軽視しないことが重要です。

要点: ストレス時には動悸、発汗、胃腸症状、頭痛など身体反応が出ることがある。

Q093

認知的評価

4択

次のうち、認知的評価について最も適切な説明はどれか。（事例3）

- A. 本人の受け止めを確認せず業務命令だけで解決する。
- B. 全員が同じ負荷なら同じ反応になると考える。
- C. 感じ方の違いを甘えとして扱う。
- D. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。

答え・解説

正答: D. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。

解説: ストレスは出来事そのものだけでなく、評価と対処可能性に影響されます。

要点: 同じ出来事でも受け止め方や対処資源によりストレスの大きさは変わる。

Q094

早期発見の限界

4択

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

- A. 不調は本人が必ず申告すると考える。
- B. 相談窓口は不要と考える。
- C. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。
- D. 管理職の経験だけで全て判断する。

答え・解説

正答: C. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。

解説: 早期発見は上司の勘だけに頼らず、制度と職場風土で補完します。

要点: 上司が症状を完全に見抜くことはできないため、相談しやすい体制が必要。

Q095

メンタルヘルスへの偏見

4択

メンタルヘルスへの偏見を実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。（事例3）

- A. メンタル不調を人事評価で一律不利に扱う。
- B. 弱い人だけが不調になると説明する。
- C. 相談した社員を特別扱いし公開する。
- D. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。

答え・解説

正答: D. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。

解説: 偏見を減らす教育と職場風土づくりは、早期相談につながります。

要点: 偏見は相談遅れや孤立につながる。

Q096

ストレス反応

4択

次のケースを想定する。部下が眠れていないと言い、ミスも増えている。このとき最も適切な対応はどれか。（事例3）

- A. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。
- B. 身体症状がなければストレス反応はない。
- C. 仕事のミスだけを見れば十分である。
- D. 気分の落ち込みは必ず本人の性格で説明できる。

答え・解説

正答: A. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。

解説: ストレス反応は一つの症状だけで判断せず、心理・身体・行動の変化を総合的に確認します。

要点: ストレス反応には心理面、身体面、行動面の変化がある。

Q097

職業性ストレス要因

4択

仕事の量・質、裁量、対人関係、役割の曖昧さなどは職業性ストレス要因となる。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例3）

- A. 仕事があること自体をすべてストレス要因とみなす。
- B. 本人の家庭事情だけを確認する。
- C. 対人関係は業務ではないため確認しない。
- D. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。

答え・解説

正答: D. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。

解説: 職場ストレスは個人要因だけではなく、仕事設計や組織要因とも関係します。

要点: 仕事の量・質、裁量、対人関係、役割の曖昧さなどは職業性ストレス要因となる。

Q098

コーピング

4択

職場のメンタルヘルス対策でコーピングを進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。（事例3）

- A. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。
- B. 問題を避け続けることが常に最適である。
- C. 我慢だけを最善の対処とする。
- D. 飲酒だけで気分転換することを推奨する。

答え・解説

正答: A. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。

解説: コーピングは一つに固定せず、変えられる問題か、感情の調整が必要かで選択します。

要点: ストレスへの対処行動をコーピングという。

Q099

ソーシャルサポート

4択

種ラインケアコースの学習項目として、ソーシャルサポートに関する正しい理解はどれか。（事例3）

- A. 本人が強くなるまで支援を控える。
- B. 同僚全員に詳細な病状を知らせて支援させる。
- C. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。
- D. 相談先を一つに限定する。

答え・解説

正答: C. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。

解説: 孤立は不調を深めることがあるため、支援源への接続が重要です。

要点: 周囲からの支援はストレス反応を緩和する要因となる。

Q100

うつ病のサイン

4択

次のうち、うつ病のサインについて最も適切な説明はどれか。（事例3）

- A. 診断名を上司が決めて本人に伝える。
- B. 本人が否定したら職場として一切確認しない。
- C. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。
- D. 『気合いで治る』と励まして様子を見る。

答え・解説

正答: C. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。

解説: 上司は診断しませんが、変化に気づき専門職へつなぐことが重要です。

要点: 気分の落ち込み、興味・喜びの低下、睡眠や食欲の変化、集中力低下などがみられることがある。

Q101

睡眠

4択

管理監督者が復帰や業務調整を検討する必要がある場合、睡眠の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 睡眠は私生活の問題なので職場では一切聞かない。
- B. 眠れない社員には残業で疲れさせればよい。
- C. 短時間睡眠でも成果が出ていれば問題ないとする。
- D. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。

答え・解説

正答: D. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。

解説: 睡眠の変化は疲労蓄積や不調の早期発見に役立つ情報です。

要点: 睡眠不調はメンタルヘルス不調の重要なサインとなることがある。

Q102

バーンアウト

4択

バーンアウトを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。（事例3）

- A. 本人の熱意不足として扱う。
- B. 休ませずに責任感を刺激する。
- C. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲労や意欲低下の兆候に注意する。
- D. 顧客対応を増やせば自然に改善する。

答え・解説

正答: C. 過度な負荷や支援不足が続く職場では、疲労や意欲低下の兆候に注意する。

解説: 燃え尽きは個人の弱さだけでなく、業務負荷や支援体制とも関係します。

要点: 対人援助職などで、情緒的消耗感、脱人格化、達成感低下が問題となることがある。

Q103

適応障害

4択

ラインケア担当者が押さえるべき適応障害のポイントとして、正しいものはどれか。（事例3）

- A. 本人を配置転換すれば必ず解決すると断定する。
- B. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。
- C. 診断名が分かるまで声かけしない。
- D. 原因が職場にあり得るかを確認しない。

答え・解説

正答: B. 明確なストレス因がある場合、業務調整や相談先への接続を検討する。

解説: 上司は診断しませんが、業務上のストレス因と就業上の配慮を確認することが大切です。

要点: 強いストレス因に関連して心身の症状や社会的機能の低下が生じることがある。

Q104

不安症状

4択

次のケースを想定する。部下から体調不良と業務負担の相談を受けた。このとき最も適切な対応はどれか。（事例2）

- A. 同僚に症状を説明して監視してもらう。
- B. 不安を甘えとして叱責する。
- C. 人前で発表させて慣れさせることを最優先する。
- D. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。

答え・解説

正答: D. 症状の詳細な診断ではなく、業務への影響と安全確保を確認し専門職へつなぐ。

解説: 不安症状がある場合、責めずに事実確認と支援先案内を行います。

要点: 強い不安、動悸、息苦しさ、回避行動などが業務に影響する場合がある。

Q105

アルコールとストレス

4択

飲酒量の増加はストレス反応や不調のサインとなることがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例3）

- A. 本人の嗜好なので健康面の声かけは一切しない。
- B. 職場の宴会でさらに飲ませて気分転換させる。
- C. 業務に影響が出るまで放置する。
- D. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。

答え・解説

正答: D. 飲酒量増加や二日酔いによる遅刻などがあれば、健康面と業務面から早めに相談につなぐ。

解説: 飲酒を叱るだけでなく、背景にあるストレスや健康リスクを確認します。

要点: 飲酒量の増加はストレス反応や不調のサインとなることがある。

Q106

ストレスチェック制度

4択

職場のメンタルヘルス対策でストレスチェック制度を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。（事例3）

- A. 高ストレス者を人事評価で区別する。
- B. 個人結果を上司が自由に閲覧して評価に使う。
- C. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。
- D. 集団分析は個人特定のために使う。

答え・解説

正答: C. 個人結果は本人通知が基本で、集団分析は職場環境改善に活用する。

解説: ストレスチェックは不調者の選別だけが目的ではなく、一次予防と職場改善に役立てます。

要点: ストレスチェックは労働者自身の気づきと職場環境改善につなげる制度である。

Q107

高ストレス者対応

4択

種ラインケアコースの学習項目として、高ストレス者対応に関する正しい理解はどれか。（事例3）

- A. 高ストレス者を自動的に配置転換する。
- B. 高ストレス判定者を直属上司が一覧で把握する。
- C. 本人の同意なしに面接指導を強制する。
- D. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。

答え・解説

正答: D. 本人に制度を説明し、希望に応じて医師面接や相談窓口につなぐ。

解説: 高ストレス者対応では本人の意思と個人情報保護が重要です。

要点: 高ストレス者には本人の申出により医師による面接指導につなげる仕組みがある。

Q108

過重労働

4択

次のうち、過重労働について最も適切な説明はどれか。（事例3）

- A. 繁忙期は健康確認を省略してよい。
- B. 成果が高ければ長時間労働は問題にしない。
- C. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。
- D. 本人の責任感に期待して残業を続けさせる。

答え・解説

正答: C. 労働時間、休憩、業務量、裁量、支援体制を確認し負荷軽減を検討する。

解説: 過重労働対策はメンタルヘルス対策の重要な要素です。

要点: 長時間労働や高負荷業務は心身の健康リスクとなる。

Q109

ハラスメントとメンタルヘルス

4択

管理監督者が復帰や業務調整を検討する必要がある場合、ハラスメントとメンタルヘルスの観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 加害者とされる人に相談内容をそのまま伝えて注意する。
- B. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。
- C. 職場内の冗談として扱い放置する。
- D. 相談者に我慢を求める。

答え・解説

正答: B. 相談があれば被害拡大防止、事実確認、相談窓口・人事部門との連携を行う。

解説: ハラスメント相談は、本人の安全確保と適切な調査手続きが重要です。

要点: ハラスメントはメンタルヘルス不調の重大なリスク要因となる。

Q110

レジリエンス

4択

レジリエンスを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。（事例3）

- A. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。
- B. 精神論で乗り切るよう指導する。
- C. 支援を減らして自立を促す。
- D. 休養は弱さの表れとして扱う。

答え・解説

正答: A. 個人の回復力だけに頼らず、職場の支援や業務調整も合わせて考える。

解説: レジリエンスは根性論ではなく、支援環境と対処スキルによって高められます。

要点: 困難から回復する力を高めるには、休養、支援、見通し、対処行動が重要。

Q111

自律神経反応

4択

ラインケア担当者が押さえるべき自律神経反応のポイントとして、正しいものはどれか。（事例3）

- A. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。
- B. 身体症状を気のせいとして扱う。
- C. 上司が薬の服用を指示する。
- D. 検査で異常がなければ職場配慮は不要とする。

答え・解説

正答: A. 身体症状が続く場合は無理に働かせず、医療機関や産業保健スタッフへの相談を促す。

解説: 身体症状はメンタル面と関連することがあり、軽視しないことが重要です。要点: ストレス時には動悸、発汗、胃腸症状、頭痛など身体反応が出ることがある。

Q112

認知的評価

4択

次のケースを想定する。部下から体調不良と業務負担の相談を受けた。このとき最も適切な対応はどれか。（事例3）

- A. 感じ方の違いを甘えとして扱う。
- B. 全員が同じ負荷なら同じ反応になると考える。
- C. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。
- D. 本人の受け止めを確認せず業務命令だけで解決する。

答え・解説

正答: C. 本人の受け止め方、支援資源、対処可能性を確認しながら支援する。

解説: ストレスは出来事そのものだけでなく、評価と対処可能性に影響されます。要点: 同じ出来事でも受け止め方や対処資源によりストレスの大きさは変わる。

Q113

早期発見の限界

4択

上司が症状を完全に見抜くことはできないため、相談しやすい体制が必要。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。（事例3）

- A. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。
- B. 管理職の経験だけで全て判断する。
- C. 不調は本人が必ず申告すると考える。
- D. 相談窓口は不要と考える。

答え・解説

正答: A. 日常観察に加え、本人が相談できる窓口や定期面談の機会を整える。

解説: 早期発見は上司の勘だけに頼らず、制度と職場風土で補完します。要点: 上司が症状を完全に見抜くことはできないため、相談しやすい体制が必要。

Q114

メンタルヘルスへの偏見

4択

職場のメンタルヘルス対策でメンタルヘルスへの偏見を進める場合、最も避けるべき誤解を踏まえた正しい対応はどれか。（事例3）

- A. メンタル不調を人事評価で一律不利に扱う。
- B. 弱い人だけが不調になると説明する。
- C. 相談した社員を特別扱いし公開する。
- D. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。

答え・解説

正答: D. 不調を責めず、誰にでも起こり得る健康課題として扱う。

解説: 偏見を減らす教育と職場風土づくりは、早期相談につながります。要点: 偏見は相談遅れや孤立につながる。

Q115

ストレス反応

4択

次のうち、ストレス反応について最も適切な説明はどれか。（事例4）

- A. 気分の落ち込みは必ず本人の性格で説明できる。
- B. 仕事のミスだけを見れば十分である。
- C. 身体症状がなければストレス反応はない。
- D. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。

答え・解説

正答: D. 不眠、食欲低下、集中力低下、いらいら、飲酒量増加などを複合的に見る。

解説: ストレス反応は一つの症状だけで判断せず、心理・身体・行動の変化を総合的に確認します。要点: ストレス反応には心理面、身体面、行動面の変化がある。

Q116

職業性ストレス要因

4択

管理監督者が職場内の人間関係に関する相談があった場合、職業性ストレス要因の観点から最も適切な対応はどれか。

- A. 仕事があること自体をすべてストレス要因とみなす。
- B. 対人関係は業務ではないため確認しない。
- C. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。
- D. 本人の家庭事情だけを確認する。

答え・解説

正答: C. 業務量、裁量、役割、対人関係、支援の有無を確認する。

解説: 職場ストレスは個人要因だけではなく、仕事設計や組織要因とも関係します。

要点: 仕事の量・質、裁量、対人関係、役割の曖昧さなどは職業性ストレス要因となる。

Q117

コーピング

4択

コーピングを実務で扱う際の考え方として、最も適切なものはどれか。(事例4)

- A. 問題を避け続けることが常に最適である。
- B. 飲酒だけで気分転換することを推奨する。
- C. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。
- D. 我慢だけを最善の対処とする。

答え・解説

正答: C. 問題焦点型、情動焦点型、相談、休養など状況に応じた対処を選ぶ。

解説: コーピングは一つに固定せず、変えられる問題か、感情の調整が必要かで選択します。

要点: ストレスへの対処行動をコーピングという。

Q118

ソーシャルサポート

4択

ラインケア担当者が押さえるべきソーシャルサポートのポイントとして、正しいものはどれか。(事例4)

- A. 本人が強くなるまで支援を控える。
- B. 相談先を一つに限定する。
- C. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。
- D. 同僚全員に詳細な病状を知らせて支援させる。

答え・解説

正答: C. 上司・同僚・家族・専門職など、相談できる支援源を増やす。

解説: 孤立は不調を深めることがあるため、支援源への接続が重要です。

要点: 周囲からの支援はストレス反応を緩和する要因となる。

Q119

うつ病のサイン

4択

次のケースを想定する。部下の様子が普段と違うことに気づいた。このとき最も適切な対応はどれか。(事例2)

- A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。
- B. 『気合いで治る』と励まして様子を見る。
- C. 診断名を上司が決めて本人に伝える。
- D. 本人が否定したら職場として一切確認しない。

答え・解説

正答: A. 長く続く気分低下や興味低下、睡眠不調があれば、早めに相談・受診につなぐ。

解説: 上司は診断しませんが、変化に気づき専門職へつなぐことが重要です。

要点: 気分の落ち込み、興味・喜びの低下、睡眠や食欲の変化、集中力低下などがみられることがある。

Q120

睡眠

4択

睡眠不調はメンタルヘルス不調の重要なサインとなることがある。この内容に合う対応として、最も適切なものはどれか。(事例4)

- A. 眠れない社員には残業で疲れさせればよい。
- B. 短時間睡眠でも成果が出ていれば問題ないとする。
- C. 睡眠は私生活の問題なので職場では一切聞かない。
- D. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。

答え・解説

正答: D. 寝つけない、途中で目が覚める、早朝に目が覚める、熟睡感がない等を確認する。

解説: 睡眠の変化は疲労蓄積や不調の早期発見に役立つ情報です。

要点: 睡眠不調はメンタルヘルス不調の重要なサインとなることがある。