

20

産業・組織に関する心理学

株式会社チーム医療 過去問から学ぶ 公認心理師受験対策セミナー

合格点を取りに行く！最重要知識と問題の解き方

産業・組織に関する心理学 の問題解説と重要知識

杉山 雅美

「産業・組織に関する心理学」(5%:7～8問程度)

- 出題傾向

- ① 職場復帰支援、ストレスチェック制度^{*}、労働者の心の健康の保持増進のための指針^{*}に関する出題が多い
- ② 動機づけ理論、長時間労働、ワーク・ライフ・バランスなども出題
- ③ 事例問題での出題が多い

^{*}「ストレスチェック制度」は<㉓公認心理師に関する制度>のキーワードへ変更

^{*}「労働者の心の健康の保持増進のための指針」は、<㉓公認心理師に関する制度>に該当する内容

→<産業・組織>に関する内容であっても、分類上は<㉓公認心理師に関する制度>に含まれるものもある

- 対策

- ① まずは職場復帰支援とストレスチェック制度についておさえる

+ 労働者の心の健康の保持増進のための指針、長時間労働、動機づけ理論、ワーク・ライフ・バランスなど

- ② 事例における心理師としての基本的な対応・スタンスを確認する

事例問題への対応

- 事例における心理師としての基本的な対応・スタンス
- 「現場の実際」ではなく「**原理・原則**」を優先
事例問題には「知識」を前提とする問題もあるが、対応についてはある程度パターンが存在
- **<緊急対応・例外状況>** 「法律」(「法令・指針・ガイドライン」等)、「原理・原則」を優先
 - ①虐待の疑いは「通報」を
 - ②自傷他害の恐れの場合は「保護」と「連携」を
 - ③医学的ケアの切迫状況では「受診」を(医師の「指示」)
- **<基本対応:原則・共通>**
 - ④まずはラポール形成と関係作りを: 来談を労う・共感的に接する・想いを受け止める
 - ⑤(介入よりも)先に情報収集とアセスメントを
 - ⑥「指示」しない
 - ⑦「気休め」・「励まし」はいらない
 - ⑧単独ではなく「連携」を(共有守秘義務)

職場復帰支援

- 心の健康問題により休業した労働者の**職場復帰支援**の各段階で事業者が行うことについて、適切なものを2つ選べ。(1-130)

① 休業の開始時には、傷病手当金など経済的保障について説明する。

② 職場復帰の可否については、産業医の判断があれば、主治医の判断は不要である。

③ 職場復帰の可否を判断するために、職場復帰支援プランを本人に提示し、本人の意思を確認する。

④ 最終的な職場復帰は事業者が決定する。

⑤ 職場復帰後は、あらかじめ決めた職場復帰支援プランに沿うようフォローアップする。

- 心の健康問題により休業した労働者が**職場復帰**を行う際に、職場の公認心理師が主治医と連携する場合の留意点として、正しいものを2つ選べ。(1追-54)

- ① 主治医と連携する際は、事前に当該労働者から同意を得ておく。
- ② 主治医の復職診断書は労働者の業務遂行能力の回復を保証するものと解釈する。
- ③ 主治医に情報提供を依頼する場合の費用負担については、事前に主治医と取り決めておく。
- ④ 主治医から意見を求める際には、事例性よりも疾病性に基づく情報の提供を求めるようにする。
- ⑤ 当該労働者の業務内容については、プライバシー保護の観点から主治医に提供すべきではない。

- 30歳の女性A、事務職。Aはまじめで仕事熱心であったが、半年前から業務が過重になり、社内の相談室の公認心理師Bに相談した。その後、うつ病の診断を受け、3か月前に休業した。休業してからも時折、Bには近況を伝える連絡があった。本日、AからBに「主治医から復職可能との診断書もらった。早く職場に戻りたい。手続を進めてほしい」と連絡があった。

このときの対応として、適切なものを2つ選べ。(1-77)

- ① AとBで復職に向けた準備を進める。
- ② Bが主治医宛に情報提供依頼書を作成する。
- ③ Aは職場復帰の段階となったため相談を打ち切る。
- ④ Aが自分で人事課に連絡を取り、復職に向けた手続を進めるように伝える。
- ⑤ Aの同意を得て、Bが産業医にこれまでの経緯を話し、必要な対応を協議する。

- 35歳の男性A、会社員。うつ病の診断で休職中である。抑うつ感は改善したが、まだ夜間よく眠れず、朝起きづらく、昼間に眠気がある。通院している病院に勤務する公認心理師がAと面接を行っていたところ、Aは「主治医には伝えていないが、同僚に取り残される不安があり、早々に復職をしたい。職場に行けば、昼間は起きていられると思う」と話した。

このときの公認心理師の対応として、適切なものを2つ選べ。

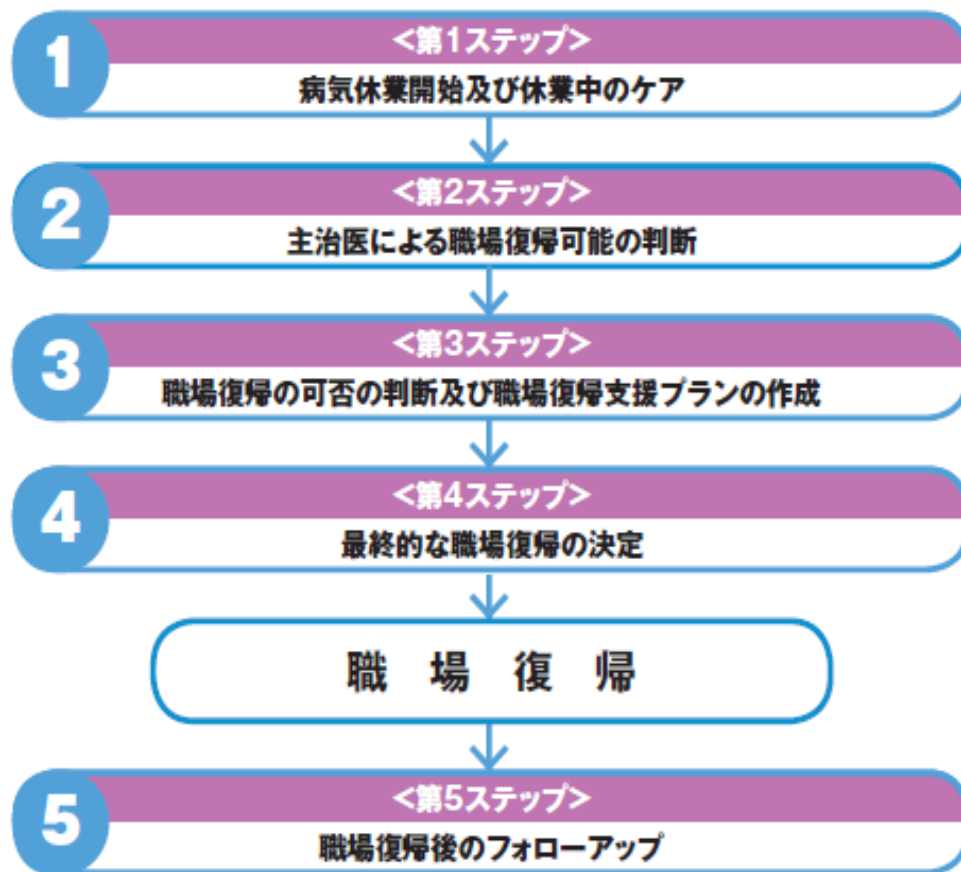
(2-154)

- ① 試し出勤制度を利用するよう助言する。
- ② まだ復職ができるほど十分に回復していないことを説明する。
- ③ Aに早々に復職したいという焦る気持ちがあることを受け止める。
- ④ 同僚に取り残される不安については、これを否定して安心させる。
- ⑤ 主治医に職場復帰可能とする診断書を作成してもらうよう助言する。

職場復帰支援

- 厚生労働省が作成した「(改訂)心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を参考にして、心の健康問題で休業する労働者が円滑な職場復帰と業務の継続のために、事業者は個々の事業場の実態に即した形で職場復帰支援プログラムを策定し、休業の開始から通常業務への復帰までの流れを明確化したうえで組織的・計画的に取り組む。
- ケースごとに職場復帰支援プランを作成。プライバシーへの配慮(情報取得や第三者への提供について本人の同意を得る)と労働者・管理監督者の相互の理解と協力、主治医と連携を図りながら、人事労務管理スタッフを含めた事業場内産業保健スタッフ等が中心に、ケースごとに柔軟な対応を行う

図2 職場復帰支援の流れ



「改訂心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」より

労働者が主治医の「診断書」を提出、休業開始。必要な事務手続きや職場復帰支援の手順を説明。労働者が安心して療養に専念できるよう、傷病手当金などの経済的な保障、休業の最長（保障）期間、相談先、試し出勤制度、事業外のリワーク等について情報提供を行う

労働者から事業者に対して職場復帰の意思が伝えられると、事業者は主治医による職場復帰可能の判断が記された診断書の提出を労働者に求める。主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査の上で採るべき対応を判断、意見を述べる

必要な情報の収集と評価を行った上で職場復帰可能かどうかを判断し、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、休職中の労働者の間でよく連携しながら職場復帰支援のための具体的プラン（職場復帰支援プラン）を作成する

労働者の状態の最終確認、就業上の配慮等に関する意見書の作成、事業者による最終的な職場復帰の決定、就業上の配慮の内容について労働者に対して通知する

職場復帰後は、管理監督者による観察・支援、事業場内産業保健スタッフ等によるフォローアップを実施し、適宜、職場復帰支援プランの評価や見直しを行う。疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認、勤務状況及び業務遂行能力の客観的評価、職場復帰支援プランの実施状況の確認、治療状況の確認、職場復帰支援プランの評価と見直し、管理監督者、同僚等の配慮を行う

- 心の健康問題により休業した労働者の**職場復帰支援**の各段階で事業者が行うことについて、適切なものを2つ選べ。(1-130)

①休業の開始時には、傷病手当金など経済的保障について説明する。＜第1ステップ＞

② 職場復帰の可否については、産業医の判断があれば、主治医の判断は不要である。

＜第2ステップ＞ 産業医ではなく主治医の判断が前提。日常生活は可能でも実際に現場で求められる程度までの回復かどうかは別であり、産業医の判断が必要。

③ 職場復帰の可否を判断するために、職場復帰支援プランを本人に提示し、本人の意思を確認する。

＜第3ステップ＞プラン作成前に意思を確認

④最終的な職場復帰は事業者が決定する。

＜第4ステップ＞事業者の責任で行う

⑤ 職場復帰後は、あらかじめ決めた職場復帰支援プランに沿うようフォローアップする。＜第5ステップ＞評価と見直しを行う

- 心の健康問題により休業した労働者が**職場復帰**を行う際に、職場の公認心理師が主治医と連携する場合の留意点として、正しいものを2つ選べ。(1追-54)

①主治医と連携する際は、事前に当該労働者から同意を得ておく。

②主治医の復職診断書は労働者の業務遂行能力の回復を保証するものと解釈する。

主治医による診断は、職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限らないため、産業医がこの点の精査の上で採るべき対応を判断することが重要

③主治医に情報提供を依頼する場合の費用負担については、事前に主治医と取り決めておく。

診断書の作成費用、試し出勤時の給与等について、トラブルを避けるため事前に取り決めておく

④主治医から意見を求める際には、事例性よりも疾病性に基づく情報の提供を求めるようにする。

疾病性(症状や病名など)だけでなく事例性(問題となっていること)も必要

⑤当該労働者の業務内容については、プライバシー保護の観点から主治医に提供すべきではない。

本人の同意の上、主治医に適宜、情報提供する

- 30歳の女性A、事務職。Aはまじめで仕事熱心であったが、半年前から業務が過重になり、社内の相談室の公認心理師Bに相談した。その後、うつ病の診断を受け、3か月前に休業した。休業してからも時折、Bには近況を伝える連絡があった。本日、AからBに「主治医から復職可能との診断書もらった。早く職場に戻りたい。手続きを進めてほしい」と連絡があった。

このときの対応として、適切なものを2つ選べ。(1-77)

- ① AとBで復職に向けた準備を進める。産業医、管理監督者、人事労務担当者なども含む
- ② Bが主治医宛に情報提供依頼書を作成する。産業医、人事労務担当者、管理監督者など
- ③ Aは職場復帰の段階となったため相談を打ち切る。フォローアップ等にも関わる

④ Aが自分で人事課に連絡を取り、復職に向けた手続きを進めるように伝える。

本人から(と)会社(人事)に(で)連絡をとる

⑤ Aの同意を得て、Bが産業医にこれまでの経緯を話し、必要な対応を協議する。
産業医の判断を求める

- 35歳の男性A、会社員。うつ病の診断で休職中である。抑うつ感は改善したが、まだ夜間よく眠れず、朝起きづらく、昼間に眠気がある。通院している病院に勤務する公認心理師がAと面接を行っていたところ、Aは「主治医には伝えていないが、同僚に取り残される不安があり、早々に復職をしたい。職場に行けば、昼間は起きていられると思う」と話した。

このときの公認心理師の対応として、適切なものを2つ選べ。

(2-154)

- ① 試し出勤制度を利用するよう助言する。 まだ回復していないので×
- ② ~~まだ復職ができるほど十分に回復していないことを説明する。~~
- ③ ~~Aに早々に復職したいという焦る気持ちがあることを受け止める。~~
- ④ ~~同僚に取り残される不安については、これを否定して安心させる。~~
- ⑤ ~~主治医に職場復帰可能とする診断書を作成してもらうよう助言する。~~

ストレスチェック制度

- 労働安全衛生法に基づく**ストレスチェック制度**について、正しいものを2つ選べ。(1-135)

- ① 労働者はストレスチェックの受検義務がある。
- ② 精神保健福祉士はストレスチェックの実施者となれる。
- ③ 全ての事業場でストレスチェックを実施する義務がある。
- ④ 労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を目的としている。
- ⑤ 面接指導は、事業者を高ストレス者であることを知らせずに実施することができる。

- ストレスチェック制度について、正しいものを1つ選べ。(2-33)

- ① 事業者は、ストレスチェックの実施者を兼ねることができる。
- ② 事業者は、面接指導の結果を記録しておかなければならない。
- ③ 事業者は、労働者の同意がなくても、その検査の結果を把握することができる。
- ④ 医師による面接指導を実施するにあたり、情報通信機器を用いて行うことは認められていない。
- ⑤ 事業者は、一定程度以上の心理的な負担が認められる全ての労働者に対し医師による面接指導を行わなければならない。

- 55歳の男性A。従業員20名の企業の社長(事業者)である。職場で精神疾患による休職者が多発し、対応に苦慮している。**ストレスチェック制度**を活用することで、これ以上の休職者が出ないようにしたいと、相談室の公認心理師Bに相談に来た。Bは必要な研修を修了し、産業医とともに、ストレスチェックの共同実施者となっている。

Aの相談に対するBの対応について、不適切なものを1つ選べ。(1追-147)

- ① Aに職場の集団分析結果を提供し、必要な対応を協議する。
- ② Aに未受検者のリストを提供し、未受検者に受検の勧奨を行うよう助言する。
- ③ 面接指導の実施日時について、Aと従業員とが情報を共有できるよう助言する。
- ④ Aに面接指導を受けていない者のリストを提供し、面接指導を受けるように勧奨するよう勧める。
- ⑤ 面接指導を実施した医師から、Aが就業上の措置の必要性及び措置の内容について意見聴取するよう助言する。

- 30歳の女性A、会社員。ストレスチェックの結果、高ストレス者に該当するかどうかを補足的な面接で決定することになり、公認心理師がAの面接を行った。Aのストレスプロフィールは以下のとおりであった。「心理的な仕事の負担」は低い。「技能の活用度」、「仕事の適性度」及び「働きがい」が低い。「職場の対人関係のストレス」が高い。「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」が低い。ストレス反応では、活気に乏しく疲労感と抑うつ感が高い。「仕事や生活の満足度」と「家族や友人からのサポート」が低い。ストレスプロフィールを踏まえ、面接で把握すべき事項として、最も優先度の低いものを1つ選べ。(2-148)

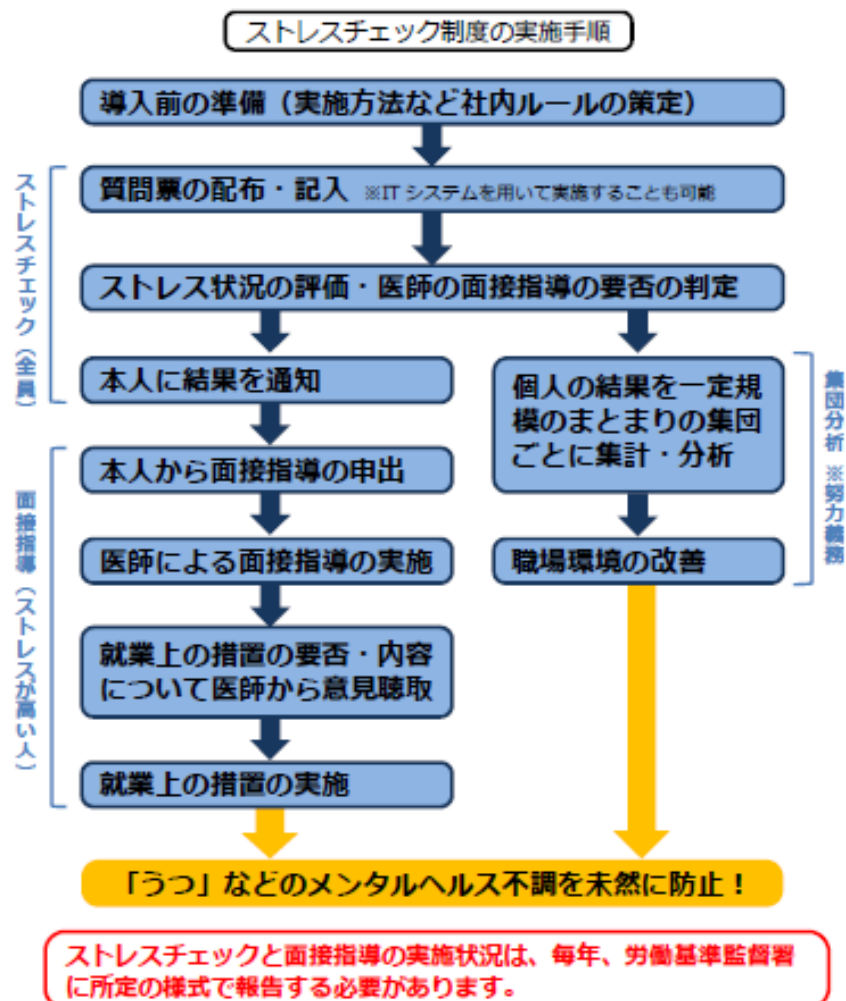
- ① 労働時間を尋ねる。
- ② 休日の過ごし方を尋ねる。
- ③ キャリアの問題を抱えていないか尋ねる。
- ④ 上司や同僚との人間関係について尋ねる。
- ⑤ 疲労感と抑うつ感は、いつ頃から自覚し始め、どの程度持続しているのかを尋ねる。

ストレスチェック制度

*厚生労働省サイト「こころの耳」 <http://kokoro.mhlw.go.jp/> の各種資料参照

- 労働安全衛生法の改正により、常時50人以上*（50人未満は努力義務）の労働者を使用する事業場は、年1回以上、労働者に対してストレスチェックの実施（質問票の回答と集計・分析）が義務化された。一次予防（メンタルヘルス不調の未然防止）を主な目的とする。*産業医の選任義務も50人以上
- 高ストレス者からの「申し出」があれば、事業者は「医師による面接指導」を実施しなければならない（義務）*高ストレス者側に受検や面接を受ける「義務」はない
- 集団分析は「努力義務」
- 「実施者」になれるのは、医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士、公認心理師（「共同実施者」も可）。外部委託も可。
- 実施の事務は「実施事務従事者」が担うが、この立場から実施の事務や分析、「補足的面談」（「高ストレス者」の選定、制度外での相談対応や二次スクリーニング面接）などへの関与も可能。人事権のある者（人事課長等）は実施者や実施事務従事者にならない。
- ストレスチェックの調査票は、仕事のストレス要因、心身のストレス反応、周囲からのサポートの3領域を含んだものを用いる

cf)「職業性ストレス簡易調査票（標準版57項目、簡略版23項目）」を推奨



「ストレスチェック制度簡単！導入マニュアル」(厚生労働省)より

- 労働安全衛生法に基づく**ストレスチェック制度**について、正しいものを2つ選べ。(1-135)

事業者側には実施「義務」があるが、労働者に「受験義務」はない

- ① 労働者はストレスチェックの受検義務がある。
- (②) 精神保健福祉士はストレスチェックの実施者となれる。
- ③ ~~全ての~~事業場でストレスチェックを実施する義務がある。
- (④) 労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を目的としている。
- ⑤ 面接指導は、事業者を高ストレス者であることを知らせずに実施することができる。

事業者は高ストレス者に対し、医師による面接指導を受けるよう勧奨することができるが、高ストレス者の申し出により受ける、という形式のため、事業者に面接指導を申し出た時点で高ストレス者であることはわかってしまう(同意したことになる)

- ストレスチェック制度について、正しいものを1つ選べ。(2-33)

① 事業者は、ストレスチェックの実施者を兼ねることができる。

(②) 事業者は、面接指導の結果を記録しておかなければならない。
記録し、5年間保存する

③ 事業者は、労働者の同意がなくても、その検査の結果を把握することができる。
労働者の同意がなければ結果を知ることが禁じられている

④ 医師による面接指導を実施するにあたり、情報通信機器を用いて行うことは認められていない。
原則として直接対面によって行うことが望ましいとされるが認められている

⑤ 事業者は、一定程度以上の心理的な負担が認められる全ての労働者に対し医師による面接指導を行わなければならない。

高ストレス者に該当する労働者からの申し出がある場合に実施義務がある

- 55歳の男性A。従業員20名の企業の社長(事業者)である。職場で精神疾患による休職者が多発し、対応に苦慮している。**ストレスチェック制度**を活用することで、これ以上の休職者が出ないようにしたいと、相談室の公認心理師Bに相談に来た。Bは必要な研修を修了し、産業医とともに、ストレスチェックの共同実施者となっている。

Aの相談に対するBの対応について、不適切なものを1つ選べ。(1追-147)

- 個人が特定できないよう一定数以上の集団で分析を行う
- 結果については同意が必要だが、
受検の勧奨が求められているため
受検の有無については提供可能。
- ① Aに職場の集団分析結果を提供し、必要な対応を協議する。
 - ② Aに未受検者のリストを提供し、未受検者に受検の勧奨を行うよう助言する。
 - ③ 面接指導の実施日時について、Aと従業員とが情報を共有できるよう助言する。日時も記録
 - (④) Aに面接指導を受けていない者のリストを提供し、面接指導を受けるように勧奨するよう勧める。面接指導のリスト=高ストレス者のリスト、であることから、結果を把握することになるので不適切
 - ⑤ 面接指導を実施した医師から、Aが就業上の措置の必要性及び措置の内容について意見聴取するよう助言する。面接指導の結果、「就業上の措置」が必要な場合、事業者は医師から意見聴取する

- 30歳の女性A、会社員。ストレスチェックの結果、高ストレス者に該当するかどうかを補足的な面接で決定することになり、公認心理師がAの面接を行った。Aのストレスプロフィールは以下のとおりであった。「心理的な仕事の負担」は低い。「技能の活用度」、「仕事の適性度」及び「働きがい」が低い。「職場の対人関係のストレス」が高い。「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」が低い。ストレス反応では、活気に乏しく疲労感と抑うつ感が高い。「仕事や生活の満足度」と「家族や友人からのサポート」が低い。ストレスプロフィールを踏まえ、面接で把握すべき事項として、最も優先度の低いものを1つ選べ。

(2-148)

- ① 労働時間を尋ねる。 「心理的な仕事の負担」は低い、ので優先度が高いとはいえない
- ② 休日の過ごし方を尋ねる。
- ③ キャリアの問題を抱えていないか尋ねる。
- ④ 上司や同僚との人間関係について尋ねる。
- ⑤ 疲労感と抑うつ感は、いつ頃から自覚し始め、どの程度持続しているのかを尋ねる。

**職場のメンタルヘルス対策：
労働者の心の健康の保持増進に関する指針**

- ・ 労働者の心の健康の保持増進のための指針の職場における心の健康づくりについて、最も適切なものを1つ選べ。(1-29)

① 労働者の心の健康は、家庭や個人の問題とは切り離して捉える。

② メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援を行う活動は含まれない。

③ ストレスへの気づきや対処法などに関する教育研修と情報提供とが継続的かつ計画的に実施される。

④ メンタルヘルスに関する情報は、適切な対応に必要な情報が的確に伝達されるように加工せずに提供する。

⑤ 「セルフケア」、「ラインによるケア」及び「事業場外資源によるケア」の3つが継続的かつ計画的に行われる。

- 労働者の心の健康の保持増進のための指針において、労働者への教育研修及び情報提供の内容に含まれないものを1つ選べ。(1-112)

- ① ストレスへの気づき方
- ② 職場環境の評価及び改善の方法
- ③ メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ④ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ⑤ ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法

- 労働者の心の健康の保持増進のための指針について、正しいものを1つ選べ。(2-104)

- ① 事業者は、職場のメンタルヘルスケアを実施しなければならない。
- ② 事業者は、事業場以外で労働者の私的な生活に配慮しなければならない。
- ③ 個人情報保護の観点から、人事労務管理とは異なる部署でのケアが望ましい。
- ④ 労働者の心の健康問題についてケアを行う場合は、客観的な測定方法に基づかなければならない。
- ⑤ 事業者は、メンタルヘルスケアを実施するにあたり、事業場の現状とその問題点を明確にし、基本的な計画を策定する必要がある。

職場のメンタルヘルス対策:「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

- 事業者が講ずるように努めるべき(「努力義務」)、労働者のメンタルヘルスケアの原則的な実施方法について厚生労働省が定めたもの
- メンタルヘルスケアとして、①「セルフケア」(自分自身でのケア)、②「ラインによるケア」(管理監督者による部下へのケア)、③「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」(組織内専門スタッフによるケア)、④「事業場外資源によるケア」(組織外の専門機関によるケア)、の4つのケアを挙げ、これらを効果的に推進するため、関係者に対する教育研修・情報提供、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調への対応、職場復帰のための支援が円滑に行われるようにする必要がある

①は働く人自身(管理監督者自身も含む)が自分のストレスに気づき、対処すること。そのための知識・方法を身につけるための手段として、教育研修や情報提供、相談体制の整備、セルフチェックの実施など

②は管理監督者が部下の状況やストレス要因を日常的に把握し、改善を図ることができる立場であることから、職場環境などの把握と改善、相談対応を行うことであり、管理監督者に対するラインケアに関する教育研修や情報提供の実施など

③は産業医、衛生管理者、保健師、看護師、心の健康づくり専門スタッフ(公認心理師、心理相談担当者、産業カウンセラー、臨床心理士、精神科医、心療内科医など)、人事労務管理担当者など

④は都道府県産業保健推進センター、地域産業保健センター、広域障害者職業センター、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、労災病院、中央労働災害防止協会、EAP(従業員支援プログラム)などの機関や専門家

- ・ 労働者の心の健康の保持増進のための指針の職場における心の健康づくりについて、最も適切なものを1つ選べ。(1-29)

① 労働者の心の健康は、家庭や個人の問題とは切り離して捉える。

② メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援を行う活動は含まれない。

(③) ストレスへの気づきや対処法などに関する教育研修と情報提供とが継続的かつ計画的に実施される。

④ メンタルヘルスに関する情報は、適切な対応に必要な情報が的確に伝達されるように加工せずに提供する。

⑤ 「セルフケア」、「ラインによるケア」及び「事業場外資源によるケア」の3つが継続的かつ計画的に行われる。

「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」も含めた4つ

- 労働者の心の健康の保持増進のための指針において、労働者への教育研修及び情報提供の内容に含まれないものを1つ選べ。 セルフケア (1-112)

- ① ストレスへの気づき方
- (②) 職場環境の評価及び改善の方法 ラインによるケア
- ③ メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ④ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ⑤ ストレスの予防、軽減及びストレスへの対処の方法

- ・ 労働者の心の健康の保持増進のための指針について、正しいものを1つ選べ。(2-104)

① 事業者は、職場のメンタルヘルスケアを実施しなければならない。義務ではなく「努力義務」

② 事業者は、事業場以外で労働者の私的な生活に配慮しなければならない。留意は必要だが義務ではない

③ 個人情報保護の観点から、人事労務管理とは異なる部署でのケアが望ましい。人事異動などの環境調整も必要となるため人事労務管理と連携する

④ 労働者の心の健康問題についてケアを行う場合は、客観的な測定方法に基づかなければならない。客観的な測定方法が確立していない

⑤ 事業者は、メンタルヘルスケアを実施するにあたり、事業場の現状とその問題点を明確にし、基本的な計画を策定する必要がある。

長時間労働

- 35歳の男性A、営業職。**時間外・休日労働**が社内規定の月60時間を超え、疲労感があるとのことで、上司は公認心理師にAとの面接を依頼した。直近3か月の時間外・休日労働の平均は64時間であった。健康診断では、肥満のために減量が必要であることが指摘されていた。疲労蓄積度自己診断チェックリストでは、中等度の疲労の蓄積が認められた。この1か月、全身倦怠感が強く、布団から出るのもおっくうになった。朝起きたときに十分に休めた感じがなく、営業先に向かう運転中にたまに眠気を感じることもあるという。

公認心理師の対応として、不適切なものを1つ選べ。(2-74)

- ① 生活習慣の把握を行う。
- ② うつ病などの可能性の評価を行う。
- ③ Aに運転業務をやめるように指示する。
- ④ Aの医学的評価を求めるように事業主に助言する。
- ⑤ 仕事の負担度、仕事のコントロール度及び職場の支援度を把握する。

- 50歳の男性A、外回りの医薬品営業職。最近急に同僚が大量退職したことにより、担当する顧客が増え、前月の**時間外労働**は100時間を超えた。深夜早朝の勤務も多く、睡眠不足で業務にも支障が出始めている。このまま仕事を続けていく自信が持てず、休日もよく眠れなくなってきた。人事部から配布された疲労蓄積度自己診断チェックリストに回答したところ、疲労の蓄積が認められるという判定を受けた。Aは会社の健康管理室を訪れ、公認心理師Bに詳しい事情を話した。このときのBの対応として、最も優先されるものを1つ選べ。

(2-151)

- ① HAM-D を実施する。
- ② 産業医との面接を強く勧める。
- ③ 継続的にBに相談に来ることを勧める。
- ④ 仕事を休んでゆっくりするよう助言する。

長時間労働

- ・ 長時間労働者への医師による面接指導制度

長時間労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導とその結果を踏まえた措置を講じるもの。

cf) 「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」

＜面接指導の要件＞

時間外・休日労働時間が
1月あたり80時間超

+

疲労の蓄積が認められる

+

労働者からの申し出

医師（産業医等）が＜面接指導実施＞

⇒ 事業者が＜医師の意見聴取＞

⇒ 事業者が労働者に＜事後措置の実施＞

就業場所の変更・作業転換、労働時間の短縮、
深夜業の回数の減少、衛生委員会等への報告 等

- 35歳の男性A、営業職。**時間外・休日労働**が社内規定の月60時間を超え、疲労感があるとのことで、上司は公認心理師にAとの面接を依頼した。直近3か月の時間外・休日労働の平均は64時間であった。健康診断では、肥満のために減量が必要であることが指摘されていた。疲労蓄積度自己診断チェックリストでは、中等度の疲労の蓄積が認められた。この1か月、全身倦怠感が強く、布団から出るのもおっくうになった。朝起きたときに十分に休めた感じがなく、営業先に向かう運転中にたまに眠気を感じることもあるという。

公認心理師の対応として、不適切なものを1つ選べ。(2-74)

* まずはアセスメント(①②⑤)と医学的評価(④)を。

「指示」を出すのは事業主であり、公認心理師ではない。

- ① 生活習慣の把握を行う。
- ② うつ病などの可能性の評価を行う。
- (③) Aに運転業務をやめるように指示する。
- ④ Aの医学的評価を求めるように事業主に助言する。
- ⑤ 仕事の負担度、仕事のコントロール度及び職場の支援度を把握する。

- 50歳の男性A、外回りの医薬品営業職。最近急に同僚が大量退職したことにより、担当する顧客が増え、前月の**時間外労働**は100時間を超えた。深夜早朝の勤務も多く、睡眠不足で業務にも支障が出始めている。このまま仕事を続けていく自信が持てず、休日もよく眠れなくなってきた。人事部から配布された疲労蓄積度自己診断チェックリストに回答したところ、疲労の蓄積が認められるという判定を受けた。Aは会社の健康管理室を訪れ、公認心理師Bに詳しい事情を話した。このときのBの対応として、最も優先されるものを1つ選べ。

(2-151)

医師(産業医)の面接を勧める。そのうえで医師の指示を受け、連携する

- ① HAM-Dを実施する。
- (②) 産業医との面接を強く勧める。
- ③ 継続的にBに相談に来ることを勧める。
- ④ 仕事を休んでゆっくりするよう助言する。

動機づけ理論

- ワーク・モチベーション研究において人間関係論の基礎となったものとして、正しいものを1つ選べ。(1-100)

- ① A. H. Maslowの欲求階層説
- ② D. McGregor のX-Y理論
- ③ E. Mayoのホーソン研究
- ④ F. W. Taylorの科学的管理法
- ⑤ J. S. Adamsの衡平理論

- E. H. Scheinが提唱した概念で、職務の遂行にあたって、何が得意なのか、何によって**動機づけ**られるのか、及び仕事を進める上で何に価値を置いているのかについての自分自身の認識のパターンのことを何というか、正しいものを1つ選べ。(2-99)

- ① キャリア・ラダー
- ② キャリア・アンカー
- ③ キャリア・プラトー
- ④ キャリア・アダプタビリティ
- ⑤ ライフ・キャリア・レインボー

- ワーク・モチベーション研究において人間関係論の基礎となったものとして、正しいものを1つ選べ。(1-100)

① A. H. Maslowの欲求階層説

生理的欲求、安全欲求、所属と愛の欲求、承認欲求、自己実現欲求の5つの階層からなる。X-Y理論に影響

② D. McGregor のX-Y理論

X理論は、人は放っておくと働かなくなるので命令や懲罰が必要という考え方(飴とムチ)、Y理論はマズローの欲求階層理論に基づき、人は働くことが好きで自己実現のために自ら行動するため自主性の尊重が必要という考え方

③ E. Mayoのホーソン研究

作業環境と生産性の関係を検討する実験から、むしろ人間関係や規範意識と生産性との関連が明らかになった。「人間関係論」

④ F. W. Taylorの科学的管理法

作業を科学的・客観的に管理する方法。ホーソン研究より前

⑤ J. S. Adamsの衡平理論

自分の仕事への頑張りと報酬が、他人と比較して不公平さを感じる場合、その状態を解消しようと動機づけられるとする理論

- E. H. Scheinが提唱した概念で、職務の遂行にあたって、何が得意なのか、何によって**動機づけ**られるのか、及び仕事を進める上で何に価値を置いているのかについての自分自身の認識のパターンのことを何というか、正しいものを1つ選べ。(2-99)

① キャリア・ラダー

はしご(ラダー)を登るように順番にキャリアアップできるようにしたシステム

(②) キャリア・アンカー

キャリア選択の際に個人が重視する(錨を置く)価値観や欲求のこと

③ キャリア・プラトー

キャリアに行き詰まり(プラトー: 高原状態)を感じ、モチベーションが低下すること

④ キャリア・アダプタビリティ

キャリアの変化に対する適応能力

⑤ ライフ・キャリア・レインボー

キャリアを職業だけでなく、(虹のように)人生の様々な役割の組合せと捉える

ワーク・ライフ・バランスと
ワーク・ファミリー・コンフリクト

- 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章について、誤っているものを1つ選べ。 (1-37)

① 働く人々の健康が保持され、家族・友人との時間、社会参加のための時間を持てる社会を目指す。

② 能力や成果に応じて報酬が配分されることによって、就労による経済的自立が可能な社会を目指す。

③ 仕事と生活の調和推進のための行動指針では数値目標を設定し、政策への反映を図ることとしている。

④ 性や年齢にかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って、多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指す。

⑤ 国民一人ひとりが仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できる社会を目指す。

- ・ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章について、
誤っているものを1つ選べ。 (1-37)

① 働く人々の健康が保持され、家族・友人との時間、社会参加のための時間を持てる社会を目指す。

(②) 能力や成果に応じて報酬が配分されることによって、就労による経済的自立が可能な社会を目指す。

③ 仕事と生活の調和推進のための行動指針では数値目標を設定し、政策への反映を図ることとしている。

④ 性や年齢にかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って、多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指す。

⑤ 国民一人ひとりが仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方が選択・実現できる社会を目指す。

・ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章:2007年策定。「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない」

・ ワーク・ライフ・バランスには、＜仕事と生活の両立支援＞だけでなく、＜治療と仕事の両立支援＞もある。

- ワーク・ファミリー・コンフリクトとして、不適切なものを1つ選べ。

(1追-116)

- ① 仕事が忙しすぎたり、家事・育児の負担が大きい。
- ② 徹夜で家族の看病をして、職場で居眠りをしてしまう。
- ③ 仕事で疲れ切ってしまい、家族に食事を作る気力が出ない。
- ④ 仕事で大事な会議がある日に、子どもが熱を出したため会議に出席できない。
- ⑤ 教師が、教師として自分の子どもにも接してしまい、親として接することが難しい。

- ワーク・ファミリー・コンフリクトとして、不適切なものを1つ選べ。

(1追-116)

① 仕事が忙しすぎたり、家事・育児の負担が大きい。葛藤ではない

② 徹夜で家族の看病をして、職場で居眠りをしてしまう。

③ 仕事で疲れ切ってしまい、家族に食事を作る気力が出ない。

④ 仕事で大事な会議がある日に、子どもが熱を出したため会議に出席できない。

⑤ 教師が、教師として自分の子どもにも接してしまい、親として接することが難しい。

ワーク・ファミリー・コンフリクト：仕事(ワーク)と家庭(ファミリー)を両立させようとする際に両立できずに生じる葛藤のこと。仕事から家庭生活に対しての葛藤。 仕事で〇〇だから、家庭が□□