

別表

公務に関連する負荷の分析表

業務負荷の類型	出来事例	過重な負荷となる可能性のある業務例	着眼する要素
<p>1 仕事の質・量 (1) 仕事の内容</p>	<p>○制度の創設等に携わった</p> <p>○困難な対外折衝等を行った</p> <p>○社会問題化した事態に対応した</p> <p>○国民生活に直接影響を与える業務に従事した</p> <p>○国民の生命に直接関わる業務に従事した</p>	<p>○制度の創設、サミットの開催準備・運営などのため一定期間昼夜の別なく集中的に携わった場合</p> <p>○その成否が国民生活等に大きな影響を及ぼす対外的な折衝に責任者として対応し精神的緊張を強いられた場合</p> <p>○立場の異なる関係団体、府省等との間に立って一定の方向性を出すための説得、調整の作業に従事した場合</p> <p>○大型公共事業プロジェクトの執行に関し、利害の異なる関係者間の調整が難航するなど困難な事態に直面することとなった場合</p> <p>○高度な調査技術が必要とされる違法行為の摘発などの業務に従事し、関係者と軋轢を生じる厳しい対応のあった場合</p> <p>○国民の生命財産等に関わる業務の処理のため、大量の作業を限られた期間内に行わなければならない場合</p>	<p>○業務の難易度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度の創設、事故への対応等日常的でない出来事の有無 ・職場で同様の業務を行っている職員の業務の質との比較 ・業務の要求水準と本人の処理能力・業務経験とのギャップ ・仕事の成否の重大性 <p>○超過勤務の状況（「仕事の量」の着眼する要素参照）</p> <p>○処理期限の有無</p> <ul style="list-style-type: none"> ・処理期限があることに伴う作業の密度 ・期限に間に合わない場合の影響 <p>○責任の軽重</p> <p>○業務の執行体制（集団体制・専任制の別、上司・同僚のフォローの状況）</p> <p>○精神的緊張の大小</p> <ul style="list-style-type: none"> ・緊張の程度、持続期間 <p>○裁量性の有無</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他律的な業務か否か
<p>(2) 仕事の量（勤務時間の長さ）</p>	<p>○休日勤務や深夜勤務を含む長時間勤務を行った</p>	<p>○事故、災害への対応等行政上の必要から、集中的な対応を求められる業務のため、長時間勤務が続き、生理的に必要な最小限度</p>	<p>○勤務時間数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・災害発生前6月間の超過勤務、休日勤務、深夜勤務の時間数

		<p>の睡眠時間が確保できなかった場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ○法案作成、対外折衝等の対応が長丁場となり、密度の濃い時間外勤務、深夜勤務、休日出勤が続き、長期にわたり、蓄積した疲労の回復ができなかった場合 ○補正予算の成立に伴う事業執行計画の急な変更に伴い、作業工程の変更、必要なデータ収集その他の膨大な作業が一時期に集中した場合 ○上記のほか、この表の「過重な負荷となる可能性のある業務例」欄に掲げる業務が発生し、その対応のために又は当該業務に非常に近接した時期に <ul style="list-style-type: none"> ・1月間におおむね80時間以上の超過勤務を行っていた場合 ・週休日を含めて2週間以上にわたって連続勤務し、その間、連日、深夜にまで及ぶ超過勤務を行っていた場合（1日当たりの勤務時間が特に短い場合を除く） 	<ul style="list-style-type: none"> ○長時間勤務の原因となった出来事や業務の難易度等（「仕事の内容」の着眼する要素参照） ○業務量の相対的比較 <ul style="list-style-type: none"> ・業務量の増加の状況 ・職場で同様の業務を行っている職員の処理量との比較 ○睡眠・休息時間の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・心身の疲労の蓄積をさせない程度の睡眠・休息がとれているか否か ・勤務間のインターバルの状況 ○勤務の不規則性の有無 <ul style="list-style-type: none"> ・深夜勤務、宿日直勤務の有無と回数 ・正規の勤務時間外の緊急対応の有無
(3) 勤務形態	<ul style="list-style-type: none"> ○長期間にわたり宿泊を伴う出張に従事した ○休日や勤務時間外に緊急の呼び出しを受けた 	<ul style="list-style-type: none"> ○国民の生命財産等に関わる救急業務のため、勤務時間外においても不規則的に対応を求められることが相当の頻度であった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○睡眠・休息時間の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・心身の疲労の蓄積をさせない程度の睡眠・休息がとれているか否か ・勤務間のインターバルの状況 ○勤務の体制 <ul style="list-style-type: none"> ・交替制、変則勤務の状況
2 役割・地位等の変化 (1) 配置転換	<ul style="list-style-type: none"> ○繁忙部署に異動した ○専門知識を必要とする業務に未経験者として 	<ul style="list-style-type: none"> ○行政事務のシステム化の一環で不慣れなコンピュータシステム関連業務に異動し、頻発するトラブルへの対応に追われた場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○職務内容の変化の度 <ul style="list-style-type: none"> ・職場の一般的な異動か抜擢人事か ・異動前の業務と比較して、職務内容

	従事した	<ul style="list-style-type: none"> ○配属先で重責を担いながら、業務知識・経験の乏しさから期待された役割が果たせず厳しい状況に置かれた場合 ○異動時に繁忙期であったため、業務知識の習得を行う時間が確保できないまま、日々の差し迫った対応を求められた場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○業務困難性の変化の度 <ul style="list-style-type: none"> ・異動先業務の困難度と本人の能力・経験等との比較 ・引継ぎの程度・内容、業務研修の有無、上司・同僚のフォローの状況
(2) 転勤	<ul style="list-style-type: none"> ○地方機関から本省、管区機関の繁忙業務に従事した ○初めての勤務地に単身で赴任し、生活環境が大きく変わった 	<ul style="list-style-type: none"> ○地方機関勤務から本省、管区機関に異動になり、初めて企画、立案業務又は予算、事業の取りまとめ調整業務に従事することとなった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○職務内容の変化の度 <ul style="list-style-type: none"> ・地方機関から本省への異動など、どのような機関間の異動か ・職場の一般的な異動か抜擢人事か ・異動前の業務と比較して、職務内容の困難性、業務量が増大したか ○業務困難性の変化の度 <ul style="list-style-type: none"> ・異動先業務の困難度と本人の能力・経験等との比較 ・引継ぎの程度・内容、業務研修の有無、上司・同僚のフォローの状況 ○勤務環境・生活環境等の変化の度 <ul style="list-style-type: none"> ・転居・単身赴任の有無
(3) 昇任	<ul style="list-style-type: none"> ○責任ある地位に就いたが職責を果たせなかった 	<ul style="list-style-type: none"> ○初めて地方機関の長になり、業務・人事管理の責任に加え、困難な懸案事項の処理を期待された場合 ○専門技術的な業務に従事する職員が、昇進等に伴い、新規事業の予算要求、組織改編など不慣れな組織マネジメントの困難な業務に従事することとなった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○業務困難性の変化の度 <ul style="list-style-type: none"> ・昇任後の業務の困難度と本人の能力・経験等との比較 ・引継ぎの程度・内容、上司・同僚のフォローの状況 ○責任の変化の度 <ul style="list-style-type: none"> ・職場の一般的な異動か抜擢人事か ・昇任後の地位・役割の重要度
3 業務の執行体制	<ul style="list-style-type: none"> ○組織の合理化等により同僚等が減り、業務が繁忙になった ○業務を一任されて一定 	<ul style="list-style-type: none"> ○一緒に業務を担当していた者が異動して後補充がなかったので、業務が著しく繁忙になり、業務軽減・再配分等についても特段の配慮がなかった場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○業務を集団的に行うか専任で担うか ○業務の要求水準が一般的に求められる処理能力を超えた過大なものか ○本人に特に負担のかかる事情の有無

	<p>の成果を要求された</p> <p>○業務の過重を訴えたが、配慮されなかった</p>	<p>○上司等の繁忙又は特定の専門知識を要する事情のため、業務の悩みを相談できず、困難な事態を打開できない状態が続いた場合</p> <p>○仕事の要求水準に処理能力が達せず、適応性、能力等に無理のある状況にもかかわらず、所属庁が配慮や軽減措置を講じなかった場合</p> <p>○新任者でありながら業務経験を有している者と同様の対応を求められ、厳しい指導や注意を受ける反面、フォローが十分でなかった場合</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフの大幅な異動 ・組織の合理化に伴う定員の削減 ・併任体制による本人の業務負担 <p>○業務上の課題等の相談・サポート体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務上の悩みを周囲の業務繁忙、専門分野の違い等で一人で抱え込むなどの事情の有無 <p>○過重な業務負担を抱えた職員の状況に対する所属庁の認識の有無</p> <p>○本人の訴えに対する所属庁の対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事のやり方の見直し ・応援体制の確立等の措置や配慮の有無
<p>4 仕事の失敗、責任問題の発生・対処</p> <p>(1) 仕事の失敗</p>	<p>○業務に支障を生じさせる失敗をした</p> <p>○失敗の責任を厳しく問われた</p>	<p>○社会的な関心を持たれる案件の処理で対応を誤り、行政に対する国民の信頼を低下させた場合</p> <p>○繁忙・困難業務を任せた部下職員が自殺したため、管理監督責任を問われた場合</p>	<p>○失敗の程度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日常的なものか否か、問題化するような大きなミスか否か <p>○失敗への本人の関与の程度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・失敗の原因 ・本人の過失の程度 <p>○問責等の有無</p> <ul style="list-style-type: none"> ・叱責、懲戒処分等、責任をどのよう に問われたか <p>○損害の発生と程度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務への支障の有無 ・対外的影響 ・上司・同僚のフォローの余地
<p>(2) 不祥事の発生</p>	<p>○行政上の不手際が発覚</p>	<p>○大きな不祥事が発覚し、社会的な批判を受</p>	<p>○事態の重大性の程度</p>

と対処	し、責任を追及された ○責任者として事態の收拾に当たった	ける中、責任者として事後的な対応に迫られた場合	<ul style="list-style-type: none"> ・社会的影響の有無 ・業務支障の有無 ○本人の立場 ・対外的に責任者としての対応を求められるか否か ○事態の收拾等の内容 ・関係者への謝罪 ・捜査機関との対応等
<p>5 対人関係等の職場環境</p> <p>(1) パワー・ハラ スメント</p>	<p>○上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワー・ハラスメントを受けた（注1参照）</p> <p>※性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含む。</p> <p>○組織外の者から業務に関連して迷惑行為を受けた</p>	<p>○上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合</p> <p>○上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合</p> <p>○上司等による次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を大きく逸脱した精神的攻撃 ・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の職員の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃 <p>○組織外の者から、人格や人間性を否定するような言動を反復・継続するなどして執拗に受けた場合</p> <p>○組織外の者から、威圧的な言動などその態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える著しい迷惑行為（暴行、脅迫、</p>	<p>○指導・叱責等の言動に至る経緯や状況</p> <p>○身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等</p> <p>○反復・継続など執拗性の状況</p> <p>○勤務環境を害する程度</p> <p>○所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照）</p>

<p>(2) 職場でのトラブル</p>	<p>○同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた ※性的指向・性自認に関するいじめ等を含む。</p> <p>○上司、同僚又は部下との間でトラブルがあった</p>	<p>ひどい暴言、著しく不当な要求等)を反復・継続するなどして執拗に受けた場合</p> <p>○同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合 ○同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合 ○同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合</p> <p>○業務をめぐる方針等において、周囲からも客観的に認識されるような激しい対立が上司等との間に生じ、その後の業務に支障を来した場合</p>	<p>○職場での暴行又はいじめ等の状況 ・暴行又はいじめ・嫌がらせの有無、内容・程度、反復・継続など執拗性の状況 ・所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照）</p> <p>○職場でのトラブルの状況 ・トラブルの原因、内容・程度、継続状況 ・トラブルの後の業務への支障 ・所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照）</p>
<p>(3) セクシュアル・ハラスメント</p>	<p>○職場でセクシュアル・ハラスメントを受けた ※性的指向・性自認に関するものを含む。</p>	<p>○上司等から、性的な発言にかかるセクシュアル・ハラスメントを執拗に受け、止めるように言っても無視される状態が一定期間続いた場合</p> <p>○上司等から、胸や腰等への身体接触を受けた場合</p>	<p>○セクシュアル・ハラスメントの状況 ・セクシュアル・ハラスメントの有無、内容・程度、継続状況 ・加害者・被害者の関係</p> <p>○セクシュアル・ハラスメントを受けた後の状況 ・所属庁の対応の有無・内容、その後の改善状況（注2参照） ・セクシュアル・ハラスメントによる業務への支障 ・職場の人間関係への影響</p>
<p>6 公務に関連する異常な出来事への遭遇（注3参照）</p>	<p>○業務に関連して重大な負傷や疾病となった</p> <p>○職場での事故で障害が残った</p> <p>○業務遂行中、悲惨な事</p>	<p>○精神的に錯乱した患者から暴行を受け負傷した場合</p> <p>○災害時の救助活動中、一時的に自らの死を</p>	<p>○負傷、疾病の状況 ・負傷、疾病の内容・程度 ・後遺障害の程度、職場復帰の状況</p> <p>○出来事の異常性の度 ・通常想定される範囲を超えるか否か</p> <p>○本人の驚愕、恐怖、混乱の度</p>

<p>故や災害の体験、目撃をした</p> <p>○重大事故、大規模災害の調査、復旧作業等に従事した</p>	<p>予感させるほどの通常想定される範囲を超えた事態が生じた場合</p> <p>○臨時的な業務として、災害による多くの遺体の処理業務に従事した場合</p> <p>○大型の災害に見舞われ、二次災害回避のための緊急対応を行う必要が生じた場合</p>	<p>・出来事に見合う程度か否か</p>
---	--	----------------------

- (注1) 「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。
- (注2) 上司等から身体的攻撃・精神的攻撃等を受けた者、組織外の者から迷惑行為を受けた者、同僚等から暴行又はいじめ・嫌がらせを受けた者、上司、同僚又は部下との間でトラブルがあった者及びセクシュアル・ハラスメントを受けた者が、所属庁に相談したものの適切な対応がなく、改善されなかった場合又は相談後に職場の人間関係が悪化した場合は、このようなことは本来あってはならないことであるが、仮にこのようなことがあった場合には、「過重な負荷となる可能性のある業務例」に該当する。
- (注3) 「公務に関連する異常な出来事への遭遇」とは、業務に関連して、異常な出来事（通常起こり得る事態として想定できるものを著しく超えた突発的な出来事で驚愕、恐怖、混乱等強度の精神的負荷を起こす可能性のあるものをいい、例えば、洪水、大地震、土砂崩れ、火災、爆発、重大な交通事故、航海中の行方不明等がこれに該当する。）に直接又は間接に接したことをいい、例えば、(ア)調査作業等の職務遂行中、自らが異常な出来事に巻き込まれた場合、(イ)異常な出来事の発生下において救助作業などの緊急業務に従事した場合、(ウ)異常な出来事の発生を契機とした緊張を強いられる事態の後始末、事後対応などの収拾業務に集中的に従事した場合などがこれに該当する