

(別表1)

職場における心理的負荷評価表

出来事の種類	(1) 平均的な心理的負荷の強度		(2) 心理的負荷の強度を修正する視点	(3) (1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点 (「総合評価」を行う際の視点)	
	具体的出来事	心理的負荷の強度	修正する際の着眼事項	出来事に伴う問題、変化への対処等	持続する状況を検討する際の着眼事項例
事故や災害の体験	重度の病気やケガをした		被災の程度、後遺障害の有無・程度、社会復帰の困難性等	仕事の量(労働時間等)の変化後の持続する状況 ・所定外労働、休日労働の増加の程度 ・仕事密度の増加の程度	恒常的な長時間労働が出来事以後にみられた 多忙な状況となり、所定労働時間内に仕事が処理できず、時間外労働が増えた 休日出勤が増えた 勤務時間中はいつも仕事に追われる状況となった その他(仕事の量(労働時間等)の変化に関すること)
	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした		事故や被害の大きさ、恐怖感、異常性の程度等		
仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした		事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等	仕事の質・責任の変化後の持続する状況 ・仕事の内容・責任の変化の程度、経験、適応能力との関係等	ミスが許されないような、かなり注意を集中する業務となった それまでの経験が生かされず、新たな知識、技術が求められることとなった 深夜勤務を含む不規則な交替制勤務となった 24時間連絡が取れるなど、すぐ仕事に就ける状態を求められるようになった 以前より高度の知識や技術が求められるようになった その他(仕事の質・責任の変化後の持続する状況に関すること)
	労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した		事故の大きさ、加害の程度、処罰の有無等		
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした		失敗の大きさ・重大性、損害等の程度、ペナルティの有無等		
	会社で起きた事故(事件)について、責任を問われた		事故の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ、ペナルティの有無等		
	違法行為を強要された		行為の内容、強要に対する諾否の自由の有無、強要の程度、社会的影響の大きさ、ペナルティの有無等		
	自分の関係する仕事で多額の損失を出した		損失の内容・程度、関与・責任の程度、ペナルティの有無等		
	達成困難なノルマが課された		ノルマの困難性、強要の程度、ペナルティの有無、達成できなかった場合の影響等		
	ノルマが達成できなかった		ノルマの内容、困難性・強制性・達成率の程度、ペナルティの有無、納期の変更可能性等		
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった		プロジェクト内での立場、困難性の程度、能力と仕事内容のギャップの程度等		
	顧客や取引先から無理な注文を受けた		顧客・取引先の位置付け、要求の内容等		
	顧客や取引先からクレームを受けた		顧客・取引先の位置付け、会社に与えた損害の内容・程度等		
	研修、会議等の参加を強要された		研修・会議等の内容、業務内容と研修・会議等の内容とのギャップ、強要に対する諾否の自由の有無、強要の程度、ペナルティの有無等		
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた		説明会の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要・責任の程度等		
上司が不在になることにより、その代行を任された		内容、責任の程度・代行の期間、本来業務との関係等			
仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった		業務の困難度、能力・経験と仕事内容のギャップ、責任の変化の程度等	職場の物的・人的環境の変化後の持続する状況 ・騒音、暑熱、多湿、寒冷等の変化の程度 ・対人関係・人間関係の悪化	対人関係のトラブルが持続している 職場内で孤立した状況になった 職場での役割・居場所がない状況になった 職場の雰囲気が悪くなった 職場の作業環境(騒音、照明、温度、湿度、換気、臭気など)が悪くなった その他(職場の物的・人的環境の変化に関すること)
	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた		勤務・拘束時間の変化の程度、困難度等		
	勤務形態に変化があった		交替制勤務、深夜勤務等変化の程度等		
	仕事のペース、活動の変化があった		変化の程度、強制性等		
	職場のOA化が進んだ		研修の有無、強制性等		
身分の変化等	退職を強要された		解雇又は退職強要の経過等、強要の程度、代償措置の内容等	職場の支援・協力等の欠如の状況 ・訴えに対する対処、配慮の欠如の状況等 ・上記の視点に関わる調査結果を踏まえ、客観的にみて問題への対処が適切になされていたか等	仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等 職場内のトラブルに対する対処がなされていない等 その他(職場の支援・協力等の欠如の状況に関すること)
	出向した		在籍・転籍の別、出向の理由・経過、不利益の程度等		
	左遷された		左遷の理由、身分・職種・職制の変化の程度等		
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた		差別、不利益の内容・程度等		
	早期退職制度の対象となった		対象者選定の合理性、代償措置の内容等		
役割・地位等の変化	転勤をした		職種、職務の変化の程度、転居の有無、単身赴任の有無、海外の治安の状況等	(1)の出来事に派生する状況が持続する程度	
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった		業務の変化の内容・程度等		
	配置転換があった		職種、職務の変化の程度、合理性の有無等		
	自分の昇格・昇進があった		職務・責任の変化の程度等		
	部下が減った		職場における役割・位置付けの変化、業務の変化の内容・程度等		
	部下が増えた		教育・指導・管理の負担の内容・程度等		
	同一事業場内での所属部署が統廃合された		業務の変化の内容・程度等		
担当ではない業務として非正規社員のマネジメント、教育を行った		教育・指導・管理の負担の内容・程度等			
対人関係のトラブル	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた		嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等		
	セクシュアルハラスメントを受けた		セクシュアルハラスメントの内容、程度等		
	上司とのトラブルがあった		トラブルの内容・程度等		
	部下とのトラブルがあった		トラブルの内容・程度等		
	同僚とのトラブルがあった		トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等		
対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった				
	上司が替わった				
	昇進で先を越された				
	同僚の昇進・昇格があった				

総合評価		
弱	中	強

(注)

- (1)の具体的出来事の平均的な心理的負荷の強度は で表現しているが、この強度は平均値である。また、心理的負荷の強度 は日常的に経験する心理的負荷で一般的に問題とならない程度の心理的負荷、心理的負荷の強度 は人生の中でまれに経験することもある強い心理的負荷、心理的負荷の強度 はその中間に位置する心理的負荷である。
- (2)の「心理的負荷の強度を修正する視点」は、出来事の具体的な態様、生じた経緯等を把握した上で、「修正する際の着眼事項」に従って平均的な心理的負荷の強度をより強くあるいはより弱く評価するための視点である。
- (3)「(1)の出来事後の状況が持続する程度を検討する視点」は、出来事後の状況がどの程度持続、拡大あるいは改善したのかについて、「持続する状況を検討する際の着眼事項例」を評価に

当たっての着眼点として具体的に検討する視点である。各項目は(1)の具体的出来事ごとに各々評価される。

- ・「総合評価」は、(2)及び(3)の検討を踏まえた心理的負荷の総体が客観的にみて精神障害を発病させるおそれのある程度の心理的負荷であるか否かについて評価される。