**【セルフチェックリスト】**

**― ハラスメントを生まない組織心理シリーズ（2025年対応版） ―**

（監修：RESUS社会保険労務士事務所）

**Ⅰ．無自覚な行為者チェック（一般社員・若手向け）**

以下の項目に当てはまるものがあれば、□にチェックを入れてください。  
自分の「言葉のクセ」や「認識のずれ」を確認するきっかけにしましょう。

| **No** | **チェック項目** | **□** |
| --- | --- | --- |
| 1 | 注意や指摘をした際に、相手が怒ったり落ち込んだりした経験がある | □ |
| 2 | 「冗談のつもり」で相手を不快にさせたことがある | □ |
| 3 | 「昔は普通だった」と思う言動を今も使っている | □ |
| 4 | 職場の会話で、相手の立場や気持ちを考えず発言したことがある | □ |
| 5 | 自分の言葉づかいを「きつい」「冷たい」と言われたことがある | □ |
| 6 | 相手の反応を確かめずに助言や指導を終えたことがある | □ |
| 7 | 「このくらいは許される」と思って行動したことがある | □ |
| 8 | 指摘されても「悪気はなかった」と答えたことがある | □ |

**診断結果の目安：**

* 0～2項目 … 自覚高め・コミュニケーション良好
* 3～5項目 … 認識のズレ傾向あり。フィードバック力を強化しましょう。
* 6項目以上 … 無自覚行動のリスクあり。心理教育・研修の受講を推奨します。

**Ⅱ．指導回避傾向チェック（管理職向け）**

パワハラを恐れて「伝えること」を避けていないか、自己確認してみましょう。

| **No** | **チェック項目** | **□** |
| --- | --- | --- |
| 1 | 部下を注意する前に「パワハラと思われないか」と考える | □ |
| 2 | ミスを注意するより、自分でやり直した方が早いと思う | □ |
| 3 | 部下に嫌われたくない、良い上司と思われたいと感じる | □ |
| 4 | 部下の性格や家庭事情を考えると厳しいことが言いづらい | □ |
| 5 | 注意後に「言いすぎたかも」と後悔することがある | □ |
| 6 | 問題があっても「波風を立てたくない」と思って放置する | □ |
| 7 | 「どうせ言っても変わらない」と諦めることがある | □ |
| 8 | 部下が辞めたら「自分のせいかも」と自責的に考える | □ |

**診断結果の目安：**

* 0～2項目 … 指導力と支援力のバランス良好
* 3～6項目 … 指導をためらう傾向あり。アサーティブ・コミュニケーションの実践を推奨。
* 7項目以上 … 指導回避傾向が強く、心理的支援・専門研修の導入が望ましい。

**Ⅲ．板挟み度チェック（中間管理職向け）**

上司・部下・顧客の間でストレスを感じていないかを確認してみましょう。

| **No** | **チェック項目** | **□** |
| --- | --- | --- |
| 1 | 上からの指示と現場の意見の板挟みでストレスを感じる | □ |
| 2 | 誰かに味方すると誰かを裏切る気がして動けない | □ |
| 3 | 部下の不満を上層に伝えられず抱え込んでしまう | □ |
| 4 | 「間に入るのが自分の役目」と思い込んでいる | □ |
| 5 | 上司にも部下にも本音を言えていない | □ |
| 6 | 自分の判断が常に誰かを傷つけている気がする | □ |
| 7 | 結果も人間関係も両立できず、どちらも中途半端だと感じる | □ |
| 8 | 最近「自分の立場が一番しんどい」と感じることがある | □ |

**診断結果の目安：**

* 0～2項目 … 安定型。ストレスマネジメント良好。
* 3～5項目 … 板挟みストレスが進行中。セルフコンパッション（自己への思いやり）を意識しましょう。
* 6項目以上 … 組織的支援・外部相談が有効。構造的要因の可能性もあります。

**Ⅳ．チェック結果を活用するために**

点数や該当数は“良し悪し”ではなく、\*\*「気づきの材料」\*\*です。  
一度きりでなく、定期的に見直すことで変化を追うことが大切です。  
結果に応じて、研修・支援プログラムをご検討ください。

（研修のご相談・お見積もりのご依頼は当社サイトからご用命ください。）