

# ハラハラ チェックリスト



# ハラハラ（ハラスメントハラスメント）チェックリスト

## 1 正当な指導・注意の範囲を逸脱して「ハラスメント」と主張していないか

チェック内容	回答
1 明確な業務ミスや規律違反に対する上司の指摘に対して、「ハラスメントだ」とすぐに声を上げる社員がいる 実質的には業務上の必要な注意にもかかわらず、感情的に“ハラスメント”とラベリングされるケース。	<input type="checkbox"/>
2 指導内容や言葉遣いが適切であったにもかかわらず、過剰にセクハラやパワハラのレッテルを貼られた例がある 客観的に見ても不当とは言えない指導が「気分を害した」という理由だけでハラスメント扱われる。	<input type="checkbox"/>
3 注意や指導を受けた社員が、その場で根拠を示さず「ハラスメント申告する」と繰り返し脅しのように発言する 「そんな言い方されたらハラスメントだから、会社に報告する」と主張し、事実上、注意を封じ込める。	<input type="checkbox"/>

## 2 職場の雰囲気・コミュニケーションへの影響

チェック内容	回答
4 「何を言ってもハラスメントと訴えられるかもしれない」という恐れから、上司や先輩が部下への指導を避けている 適切なフィードバックや教育が行われず、生産性やスキル向上に支障が出ている。	<input type="checkbox"/>
5 業務効率を高めるための改善点を指摘すると、「それってハラスメントですよ？」と即座に返される雰囲気がある 建設的な意見交換ができず、チーム内でコミュニケーションが停滞している。	<input type="checkbox"/>
6 本来は組織のルールや契約に基づく措置（異動・配置転換など）についても、“嫌がらせ”と一方的に決めつけられがち 社内規定に則った異動にも「自分への嫌がらせだ」と訴えが起き、円滑な人事運用が難しくなっている。	<input type="checkbox"/>

### 3 ハラスメント対策制度の“悪用”や“誤解”がないか

	チェック内容	回答
7	ハラスメント防止を目的とした相談窓口があるものの、明らかに正当な指導に対しても苦情が殺到する相談窓口への通報が増えすぎ、真に深刻なハラスメント案件への対応が後回しになっている。	<input type="checkbox"/>
8	「ハラスメント」と主張した側が不利になるような事実関係（証拠・経緯）を示されても、全く考慮されない風潮がある申し立てがあった時点で無条件に“加害者”扱いとなり、事実確認の場が十分に確保されていない。	<input type="checkbox"/>
9	上司が部下に目標設定や業績評価を行うたびに、“パワハラだ”と過剰に批判され、正常な評価制度が機能していない評価や査定の根拠を適切に説明しても聞き入れられず、評価制度自体が萎縮してしまう。	<input type="checkbox"/>

### 4 組織としての対応・マネジメント体制

	チェック内容	回答
10	企業（経営陣や人事）が、ハラスメントを恐れるあまり、必要な指導や業務指示を全面的に控えてしまう傾向がある社員間のトラブルが表面化する前に適切に解決できず、かえって混乱や不満が蓄積している。	<input type="checkbox"/>
11	ハラスメントの概念を社内で明確に定義・周知しておらず、「何でもハラスメント扱い」する人が増えている組織的なルールやガイドラインの不備が原因で、誤解や過剰反応が広まっている。	<input type="checkbox"/>
12	ハラスメント疑惑が浮上すると、会社として“まず謝罪”を求めるだけで実態調査や事実確認をおろそかにしている企業イメージを守るために安易に謝罪を優先し、根本的な問題解決に至っていない。	<input type="checkbox"/>
13	本物のハラスメント被害と、ハラハラによる“過度なクレーム”が混同されている結果として、真に保護されるべき被害者が声を上げにくくなり、組織全体が負の連鎖に陥っている。	<input type="checkbox"/>

## 5 社員間の相互理解・風土

	チェック内容	回答
14	職場のメンバー同士の価値観やコミュニケーションルールが曖昧で、“言った者勝ち”の風潮がある 誰かが「それはハラスメントだ」と言えば通ってしまう文化が形成されている。	<input type="checkbox"/>
15	事実に基づかないうわさ話や個人的な恨みを、“ハラスメント”の名目で仕返しに使う例が散見される 職場に不信感が蔓延し、些細な衝突でも大ごとになりやすい。	<input type="checkbox"/>

※ 1～5項目でも当てはまる場合は、ハラハラが発生し始めている兆候があります。社内ルール・定義の見直しや相談体制の整備など、早期の対処を検討しましょう。

※ 本チェックリストは、一般的な見解として、あくまで参考としてご利用ください。

