



ハラスメント傾向分析 結果確認方法

ハラスメント分析シート

- 性格適性の組み合わせで、該当するハラスメントタイプとその特徴を確認できます。

ハラスメント傾向分析シート

※ハラスメント性格適性は「80以上」○、65以上△、50以上△、未満―と表示します。 ※該当傾向は、○と△のみを該当すると判定します。

「サンプル（202412）」さんのハラスメント傾向は...

「支配権力型」で「権力を利用して支配する」タイプと予想されます。

このタイプの特徴は...

「権力を使って高圧的に追い詰める。長期的に屈服させる」が特徴です。

※注意 ... 該当しても必ず発現するわけではありません。

このタイプの人との関わり方

支配権力型ハラスメントをする人の見極めは難しくありません。普段から自分よりも立場が低い人に冷たく高圧的で支配的な一面を覗かせます。さらに、自分が権力を得る（ハラスメントできる環境になる）とこれまで以上にその態度が顕著となります。ただし、面談の場ではその傾向を隠すことがあるため、数回に及び振り返り下げた面談や関係者へのヒアリングが必要となります。ハラスメントを発現させないためには、必要以上の権力や裁量権を与えないこと、組織として高圧的な態度や支配を許さない姿勢が大切になります。

④ 該当タイプへの関わり方と心得

① ハラスメント傾向分類とその特徴

② ハラスメント性格適性

▼ ハラスメント性格適性

	冷淡性				67.2
	他者に共感できない冷淡性				
	無責任性				69.7
	防衛的で他責思考の無責任性				
	自己愛性				88.5
	優越と称賛を求める自己愛性				
	支配性				68.2
	他者を操り執着する支配性				
	偽装性				27.3
	狡猾で印象操作する偽装性				

ハラスメントタイプ	隠微支配権力型	支配権力型	感情権力型	立場利用型	無神経型
説明	権力を利用して狡猾に支配	権力を利用して支配	感情で権力を利用	自分の立場を利用	無神経に行動して困らせる
特徴	権力を使い精神的に追い詰める。時間をかけて狡猾に支配するためやりがいが強い	権力を使って高圧的に追い詰める。長期的に屈服させる	感情を使って高圧的に追い詰める。短絡的なことも多い	自分の立場や社会的風潮を利用して相手を困らせる	相手の気持ちを考えずに困らせる。悪意がないことも多い
例	モラハラ	パワハラ	セクハラ、マタハラ	カスハラ、逆パワハラ	スモハラ、スメハラ
該当傾向	なし	あり	あり	あり	あり

③ ハラスメントタイプとの該当傾向

各種ハラスメントタイプは、対象の性格適性（縦列）すべてに該当した場合のみハラスメント傾向ありとなります。また、ハラスメントの絶対条件は「他人を困らせる嫌がらせ行為」であるため、他者に共感できる人（冷淡性が低い人）の場合は、どれだけ他のハラスメント性格適性が該当してもハラスメント傾向なしとなります。

※このシートで出力される数値は、偏差値ではありません。

ハラスメント分析シート①②

① ハラスメント傾向分類とその特徴、② ハラスメント性格適性

①

「サンプル（202412）」さんのハラスメント傾向は...

「支配権力型」で「権力を利用して支配する」タイプと予想されます。

このタイプの特徴は...

「権力を使って高圧的に追い詰める。長期的に屈服させる」が特徴です。

※注意 ... 該当しても必ず発現するわけではありません。

②

▼ ハラスメント性格適性



△ ○ ◎

①7種類のハラスメント傾向とその特徴を表示します。

ハラスメント傾向がある場合は「該当するハラスメント型」、ハラスメント傾向がない場合は「該当傾向なし」、被害者になりやすい場合は「被害者型」を表示します。

ハラスメント傾向がある

傾向がない

隠匿支配権力型	支配権力型	感情権力型	立場利用型	無神経型	該当傾向なし	被害者型
権力を利用して狡猾に支配	権力を利用して支配	感情で権力を利用	自分の立場を利用	無神経に行動して困らせる	ハラスメントしない	被害者になりやすい

②5種類のハラスメント性格適性の適合度を表示します。

上位の要素は、その性格を持つと考え、下位の要素は、その性格を持たないと考えます。高いから悪いと考えず、まずは本人の性格的特徴と捉えてください。また、下図のように数値により横一列に適合度を示すマークを表示します。

自己愛性 優越と称賛を求める自己愛性	88.5	◎	◎	◎	80以上：◎が付く
自己愛性 優越と称賛を求める自己愛性	73.4	○	○	○	65以上：○が付く
自己愛性 優越と称賛を求める自己愛性	68.2	△	△	△	50以上：△が付く
自己愛性 優越と称賛を求める自己愛性	46.8	—	—	—	50未満：—が付く

※横一列に同じマークが付きます。

ハラスメント分析シート③④

③ハラスメントタイプとの該当傾向、④該当タイプへの関わり方や心得

③	ハラスメントタイプ	権威支配権力型	支配権力型	感情権力型	立場利用型	無神経型
	説明	権威を利用して強制的に支配	権威を利用して支配	感情で権威を利用	自分の立場を利用	無神経に行動して困らせる
	特徴	権威を強い権威的に扱い、物事を、強要を付けて強制的に支配する。強制的に支配させる。強制的に支配させる。	権威を強い権威的に扱い、物事を、強要を付けて強制的に支配する。強制的に支配させる。強制的に支配させる。	感情を使って強制的に支配する。感情を使って強制的に支配する。感情を使って強制的に支配する。	自分の立場や社会的風潮を利用して相手の手を縛る。	相手の弱みを突いて困らせる。相手の弱みを突いて困らせる。相手の弱みを突いて困らせる。
	例	上司、先輩、同僚	上司、先輩、同僚	上司、先輩、同僚	上司、先輩、同僚	上司、先輩、同僚
	該当傾向	なし	あり	あり	あり	あり
	67.2	○	○	○	○	○
	69.7	○	○	○	○	○
	88.5	◎	◎	◎	◎	◎
	68.2	○	○	○	○	○
	—	—	—	—	—	—

— を含む（該当傾向：なし）

全て◎と○（該当傾向：あり）

④ このタイプの人との関わり方

支配権力型ハラスメントをする人の見極めは難しくありません。普段から自分よりも立場が弱い人に冷たく高圧的で支配的な一面を露かします。さらに、自分が権威を得る（ハラスメントできる環境になる）とこれまで以上にその態度が顕著となります。ただし、面談の場ではその傾向を露すことがあるため、数回に及び繰り返した面談や関係者へのヒアリングが必要となります。ハラスメントを発生させないためには、必要以上の権力や裁量権を与えないこと、組織として高圧的な態度や支配を許さない姿勢が大切になります。

③5種類に分けられたハラスメントタイプとの該当傾向とその解説を表示します。

各ハラスメントタイプの「該当傾向」は、対象の性格適性すべてが高い（縦列すべてが◎と○で埋まった）場合のみ「あり」となり、性格適性が1つでも低い（縦列に△や—を含む）場合は「なし」となります。ハラスメントの絶対条件は「他人を困らせる嫌がらせ行為」であるため、思いやりがあり他者に共感できる人（冷淡性が低い人）は、どれだけ他の性格適性が高くても「該当傾向なし」と判断します。

【注意】ハラスメントは、本人の性格適性だけでなく、環境など複合的な要因で発現します。分析結果で「該当あり」の結果が算出されても、必ず発現するわけではありません。また、ハラスメント傾向が「なし」の場合でも、環境や周囲の人の影響、メンタルヘルス不調により発現することがあります。発現条件は、個人適性と環境の掛け合わせと考えてください。

④該当するハラスメントタイプの人の傾向と関わり方とその心得を表示します。

タイプ別で全7パターンアドバイスの内容が表示されます。

POINT.1

ハラスメントの要因となる性格特徴の多くは、**上級管理職やCEOにもかなりよく表れている**ことが分かっています。そのため「傾向がある＝悪い」と考えず、**仕事で大きな成果を出せる可能性もある**とポジティブに捉えることも大切です。

POINT.2

ハラスメントの発現には、必ず**複合的な要因**があります。ハラスメントを未然に予防するために、加害傾向者の意識改革はもちろん、**被害傾向者の意識改革**、さらには**組織（環境）の意識改革**が必要です。



ハラスメント性格適性の解説

■ 7種類のハラスメント性格適性の傾向と特徴を解説

ハラスメント性格適性	この適性が高い人に見られる傾向
冷淡性 他者に共感できない冷淡性	他人の感情に流されることが少なく、自分の悲しみや悲哀の感情にもあまり浸ることがありません。他人に対する関心が薄く、物事を自分の中での合理性で考える傾向があります。相手の感情よりも理屈を重視するため、他者の苦しみに対しても冷静な姿勢を保ちます。ときに許せない相手に対しては執拗な態度を取ることがあります。また、他人に対して肯定的な感情をあまり示さず、距離を置いた冷めた態度は相手を軽視していると感じさせることがあります。
無責任性 防衛的で他責思考の無責任性	物事の責任を自分で負うよりも、周囲に委ねることが多い傾向があります。自分に向けられた批判や攻撃に対して強い警戒心を抱き、何気ない出来事であっても悪意が含まれているのではないかと考えることで、他者に対して不信感を抱くことがあります。自分の考えや価値観に執着しすぎること、物事の善悪を自分視点で捉えてしまうことがあります。また、ストレス解消の矛先を他者に向けてしまうことで対立を生むこともあります。
自己愛性 優越と称賛を求める自己愛性	自分に対して強い自信を持ち、重要な存在であると感じる傾向があります。成功や権力を手にする未来を思い描き、その可能性に限界を設けない前向きな姿勢を持っています。また、周囲からの称賛を求めることが多く、自分の成果や成功は自らの力によるものだと考える傾向があります。他人の成功や幸福に対して強い関心と執着があり、弱者に対しては優越感を持ちやすく、成功者に対しては羨望と嫉妬から相手を一方的に敵視する感情を持つことがあります。
支配性 他者を操り執着する支配性	人間関係において自分を中心に考え、相手との関わりを戦略的に捉える傾向があります。自分の意図に沿って相手が動くことを求め、主導権を握ることに安心感を覚えます。魅力的で影響力のある人を脅威に感じ、その相手を上手くコントロールしたいと考えます。それが思い通りにならない場合にはストレスを感じ、ときに自分の前から排除したいと考えることがあります。また、期待していた相手に失望したときには、悲しみよりも怒りや不満が先に立ち、その感情が長く続くこともあります。
偽装性 狡猾で印象操作する偽装性	状況に応じて柔軟に立ち回ることが得意で、周囲からは常識的で感じの良い人物として見られることが多いです。対人関係では、実際には自分が依存していても相手が依存しているように見せたり、ときには被害者として振る舞うことで主導権を握ることがあります。自分の魅力を活かして人を引きつけ、相手に合わせて自分の印象をコントロールすることにも長けています。また、制限されたルールを巧みにすり抜けることに楽しさを感じる傾向があります。

ハラスメントタイプの解説①

■ 7種類のハラスメントタイプの傾向と特徴を解説（次頁に続く）

ハラスメントタイプ	該当する性格適性	このタイプに該当する人に見られる傾向
隠匿支配権力型 権力を使い精神的に追い詰める。 時間をかけて狡猾に支配するため 周りが気づきにくい	・ 冷淡性 ・ 無責任性 ・ 自己愛性 ・ 支配性 ・ 偽装性	表面的には穏やかで感じの良い人物として振る舞いながらも、裏では権力や立場を利用して相手を精神的に追い詰め、時間をかけて巧妙に支配しようとするタイプです。自分が依存しているにもかかわらず、相手が依存しているように見せたり、自らを被害者として演出することで周囲の同情を引きます。人によって態度を変え、魅力や常識的なふるまいを装いながら規制の目をすり抜け、狡猾に主導権を握ることを得意とします。
支配権力型 権力を使って高圧的に追い詰める。 長期的に屈服させる	・ 冷淡性 ・ 無責任性 ・ 自己愛性 ・ 支配性	自身の権力や立場を利用して相手を長期的にコントロールし、屈服させることに満足を感じる傾向があります。人間関係は支配や利用の手段と捉え、他人は自分の思い通りに動くべきだと考えます。魅力的で自分を脅かす存在に対しては強く支配欲を抱き、失望を怒りや恨みに変えて長く持ち続けることもあります。他人に共感せず、合理性を盾に責任を押しつけ、自分を常に正しい立場に置こうとします。従わない相手は排除の対象となることもあります。
感情権力型 権力を使って高圧的に追い詰める。 短絡的なことも多い	・ 冷淡性 ・ 無責任性 ・ 自己愛性	自分の権力や立場を誇示しながら、感情的かつ高圧的に相手を追い詰める傾向があります。自分は特別な存在であり、成功や称賛を当然と感じており、他人が自分より目立つことや幸福であることを強く嫌います。他人への共感や関心が乏しく、冷徹な合理性をもって相手を責め、責任を押しつけることもあります。怒りや恨みを長く引きずる一方で、自らを常に正しい被害者として位置づける傾向があります。
立場利用型 自分の立場や社会的風潮を利用して相手を困らせる	・ 冷淡性 ・ 無責任性	自分の地位や社会的優位性を背景に、相手をコントロールしたり責任を押しつけることで相手を困らせる傾向があります。他人に対する共感や関心が乏しく、冷徹な合理性によって自分の正当性を主張しがちです。自らに非があっても他人のせいにし、自分は常に正しく、他人こそが悪であるという見方を持つことがあります。攻撃されることに敏感で、防衛的な態度から相手を追い詰める言動につながることがあります。
無神経型 相手の気持ちを考えずに困らせる。 悪気がないことも多い	・ 冷淡性	相手の気持ちを想像したり共感したりすることが苦手で、無意識のうちに相手を傷つけてしまうことがあります。悲しみや苦しみに対する理解が乏しく、冷静で合理的な判断を重視するため、言動が冷たく感じられることも。他人に関心を持たず、軽蔑的な態度をとることもありますが、悪意があるとは限りません。

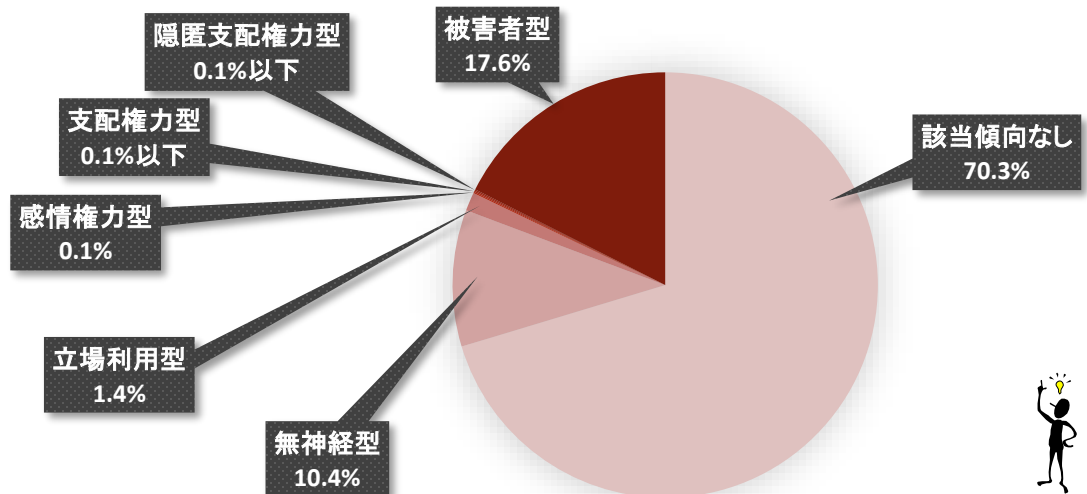
ハラスメントタイプの解説②

■ 7種類のハラスメントタイプの傾向と特徴を解説（前頁の続き）

ハラスメントタイプ	該当する性格適性	このタイプに該当する人に見られる傾向
該当傾向なし 相手の気持ちを考えることができるため、ハラスメントする可能性は低い	一部該当するが、ハラスメント傾向の必須条件である冷淡性に該当しない	他人への共感性があり、相手の立場や感情を想像しながら行動できる傾向があります。無責任さや過度な自己愛、支配欲や偽装性などの性格適性を持っていたとしても、対人関係においては相手の気持ちを考えて行動ができるため、ハラスメントに発展する可能性は低いと考えられます。ただし、過度な環境変化やストレスで精神面が不安定になったときに冷淡さが芽生え、ハラスメントを引き起こす可能性があります。
被害者型 自分のことよりも相手の気持ちを考えすぎるため、ハラスメントしないがされやすい	冷淡性を含む全てのハラスメント性格気質に該当しない	相手の気持ちや状況に過剰に配慮し、自分の感情や意見を後回しにしてしまう傾向があります。他人に共感しやすく、争いを避けようとするあまり、自らを抑えて相手を優先することが多く見られます。そのため、ハラスメントをすることはほとんどありませんが、立場の強い人や自己中心的な相手からの影響を受けやすく、ハラスメントの被害者になりやすい傾向があります。

【参考】ハラスメントタイプ出現率

右のグラフは、ランダム抽出834件のデータを集計したハラスメントタイプの出現率です。これは、本ハラスメント傾向分析ツールの測定基準における割合であり、**実際にハラスメントする人の割合ではありません**。また、受検者グループの性別や年齢、役職などに偏りがある場合、出現率が大きく変動するため、**あくまで参考程度にとどめてください**。例）男性管理職に限定した場合は「傾向あり」の出現率が高くなり、女性事務職に限定した場合は低くなる。



ハラスメント傾向分析の留意点

1. 診断の目的について

本診断は、会社で働く従業員を守り、組織全体を健全に保つことを目的としています。ハラスメントのリスクを早期に把握し、予防策を講じることで、誰もが安心して働ける職場環境を構築するための一助となることを目指しています。

2. 特定・差別の禁止

本診断は、ハラスメント傾向者を特定し、差別することを意図したものではありません。診断結果はあくまで傾向を示すものであり、特定の個人を排除したり、不当な評価を下したりするためのものではありません。

3. 情報開示の厳格な管理

診断結果は、管理者や受診者本人以外には決して開示しないでください。個人情報保護の観点から、受診者のプライバシーを最大限に尊重し、機密保持を徹底してください。

4. 結果の参考利用と評価への不使用

診断結果は、あくまで参考情報として活用し、入社や昇進、配置転換などの人事評価に直接的に用いないでください。この結果のみで個人の能力や適性を判断することは適切ではありません。

5. 傾向者の多様な可能性

ハラスメント傾向特性を持つ方が、組織において極めて高い能力を発揮するケースも少なくありません。これは、特性が必ずしもネガティブな側面のみを持つわけではないことを示唆しています。「傾向がある＝悪い」と軽率に判断せず、その方の持つ多様な可能性を理解し、適切な支援や育成に繋げる視点を持つことが重要です。

6. 個人の成長と成功への活用

本診断は、ハラスメント傾向を把握することで、受検者を排他的にするのではなく、その傾向を踏まえて個人の成長と成功を支援するためのツールとしてご活用ください。例えば、特定の傾向を持つ方に対して、コミュニケーションスキル研修やアンガーマネジメントの機会を提供するなど、ポジティブな介入を検討してください。

7. 事前同意と結果のフィードバック

本診断は、受検者の秘密裏に実施するものではありません。必ず事前に診断の目的と内容について十分に説明し、本人の同意を得た上で実施してください。また、必要に応じて診断結果を本人にフィードバックし、今後の行動改善や成長に繋がるよう、建設的な対話を心がけてください。

8. 継続的なフォローアップの重要性

診断は一度きりのものではなく、診断結果に基づいて継続的なフォローアップを行うことが極めて重要です。例えば、研修の実施後や一定期間経過後に再度診断を行うことで、改善の状況や新たな課題を把握し、より効果的なハラスメント対策を講じることができます。

9. 専門家との連携

診断結果の解釈や、そこから導かれる具体的な施策の策定に不安がある場合は、産業医やカウンセラー、人事コンサルタントなど、専門家との連携を積極的にご検討ください。客観的な視点や専門的な知識を取り入れることで、より適切かつ効果的な対応が可能になります。

10. 組織文化の醸成

本診断は、あくまでツールの一つに過ぎません。最も重要なのは、ハラスメントを許さないという強いメッセージを組織全体で共有し、従業員一人ひとりが相互に尊重し合える組織文化を醸成することです。診断結果を活用しつつ、定期的な研修や啓発活動を通じて、従業員のハラスメントに対する意識を高めていくことが不可欠です。