



# ハラスメント傾向分析 結果確認方法 (自己分析版)

# 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...

「該当傾向なし」で「ハラスメントしない」タイプに当てはまります。

このタイプの特徴は...

「相手の気持を考慮ができるため、ハラスメントする可能性は低い」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。

このタイプの人へのアドバイス

あなたは他人の気持ちを思いやることができ、相手の立場に立って物事を考える傾向があります。ときには自己中心的になったり、他人をコントロールしたい欲求が芽生えたとしても、相手のことを考えて対人関係を良好に保てるでしょう。ただし、過度なストレスなどで精神面が不安定になると感情のブレーキが効かなくなります。日頃から心身のケアを怠らないことが大切です。

④このタイプの人へのアドバイス

①ハラスメント傾向分類とその特徴

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再り気がつきにくい	権力を使って高圧的に追い詰める。長期的に屈服させる	権力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。善気がないことも多い
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	なし	なし	なし	なし

②ハラスメント性格適性

▼ ハラスメント性格適性

	冷淡性 他者に共感できない冷淡性	18.2			
	無責任性 防衛的で他責思考の無責任性	31.8			
	自己愛性 優越と称賛を求める自己愛性	88.5			
	支配性 他者を操り執着する支配性	68.2			
	偽装性 狡猾で印象操作する偽装性	27.3			

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。

# 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...

「該当傾向なし」で「ハラスメントしない」タイプに当てはまります。

このタイプの特徴は...

「相手の気持を考慮することができるため、ハラスメントする可能性は低い」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。



① 7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	感情で権力を利用して	自分の立場を利用して	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

② 5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 (88.5)	◎	◎	◎	75以上：◎が付く
自己愛性 (73.4)	○	○	○	65以上：○が付く
自己愛性 (68.2)	△	△	△	55以上：△が付く
自己愛性 (46.8)	-	-	-	55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

ハラスメントタイプ	権力支配権力型	支配権力型	感情権力型	立場利用型	無神経型
説明	権力を利用して強制的に支配	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	無神経に行動して悪化する
特徴	権力を用いた権力的に強制的に支配する。強制的に支配される。感情的に悪化する。	権力を用いて感情的に強制的に支配する。感情的に悪化する。	感情を用いて感情的に強制的に支配する。感情的に悪化する。	自分の立場や社会的風潮を利用して相手を悪化する。	相手の気持ちを考えずに悪化する。悪化する。
例	モラハラ	モラハラ	セクハラ、マタハラ	カスハラ、逆パワハラ	スモハラ、スモハラ
該当傾向	なし	あり	あり	あり	あり
67.2	○	○	○	○	○
69.7	○	○	○	○	
88.5	◎	◎	◎		
68.2	○	○			
	—				

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、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。

— を含む (該当傾向: なし)      全て◎と○ (該当傾向: あり)

### ④このタイプの人へのアドバイス

あなたは他人の気持ちを思いやることができ、相手の立場に立って物事を考える傾向があります。ときには自己中心になったり、他人をコントロールしたい欲求が芽生えたとしても、相手のことを考えて対人関係を良好に保てるでしょう。ただし、過度なストレスなどで精神面が不安定になると感情のブレーキが効かなくなります。日頃から心身のケアを怠らないことが大切です。

### 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**とを考えてください。

### ④このハラスメントタイプの人へのアドバイスを表示します。

タイプ別で全7パターン of アドバイス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。



# ハラスメント性格傾向アドバイスシート

- 性格適性の内訳、具体的な性格傾向とそのアドバイスで、より深い性格理解と今後の取り組み方を確認できます。

## ハラスメント性格傾向アドバイスシート

「サンプル (202412)」さんの性格傾向と向き合い方アドバイスは...

ハラスメント性格適性	適合度	性格傾向	向き合い方アドバイス
<b>冷淡性</b> 他者に共感できない冷淡性 共感性が低く、感情に鈍感 人に無関心で、関係維持に希薄 冷淡な合理性と論理性	66.5 ○ ○ ○	高い	他人の感情に流されることが少なく、自分の悲しみの感情にもあまり浸ることがありません。さらに、他人の感情に対する関心も薄く、物事を自分の中での合理性で考える傾向があるため、他者の苦しみに対して冷静な姿勢を保ちます。また、肯定的な感情をあまり示さないことで、周囲の人たちに「距離を置いた冷めた態度」と感じさせることがあります。一方で、自分にとって許せない相手に対しては無関心とは真逆の執拗な態度を取ることがあります。
<b>無責任性</b> 防衛的で他責思考の無責任性 責任回避と自己正当化 狡猾さと権威軽視 人を信用せず、被害意識が強い	69.7 ○ - -	高い	自分に向けられた批判や攻撃に対して警戒心を抱きやすく、物事の責任を自分で負うよりも周囲に委ねようとする傾向があります。さらに、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、何気ない出来事にも他人の悪意が含まれているのではないかと不信感を抱くことがあります。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。
<b>自己愛性</b> 優越と称賛を求める自己愛性 過大な自己顕示と特別感 承認欲求と優越性の両輪 自己正当性と権力への欲求	83.2 ○ ○ ○	かなり高い	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、自分の成果や成功は自らの力によるものだと考えることがあります。一方で、他人の成功や幸福に対して強い関心と執着があり、弱者に対して優越感を持ちやすく、成功者に対して嫉妬と嫉妬から敵視する感情を持つことがあります。
<b>支配性</b> 他者を操り執着する支配性 他者を統制し、操作したい 優越感と、非従属者への反感 他人を利用する合理性と探知性	61.0 - △ ○	やや高い	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。一方、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強いストレスを感じることもあります。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。
<b>偽装性</b> 狡猾で印象操作する偽装性 社会的な規範行動と、器用な印象操作 状況に応じた二面性と、裏での権威軽視 魅力による自己顕示と、相互依存の欲求	39.8 △ - -	やや低い	周囲にどう見られるかよりも、自分の考えや価値観に正直であるとうします。状況によって態度や立場を使い分けることは少なく、率直で分かりやすい誠実な人間関係を築きます。また、自分の都合のために、相手の印象を操作したり、制限されたルールをすり抜けたりすることも少ないタイプです。一方で、柔軟な対応や駆け引きを求められる場面で、上手く立ち回れず苦勞することがあります。

① ハラスメント性格適性内訳

② ハラスメント性格傾向とアドバイス

# ハラスメント性格傾向アドバイスシート①②

## ① ハラスメント性格適性内訳、② 性格傾向と関わり方アドバイス

①

ハラスメント性格適性		適合度	
 <b>冷淡性</b> 他者に共感できない冷淡性	66.5	高い	
	共感性が弱く、感情に関心が薄い		○
	人に無関心で、関係維持に希薄		◎
	冷淡な合理性と論理性		○

②

性格傾向
他人の感情に流されることが少なく、自分の悲しみの感情にもあまり浸ることがありません。さらに、他人の感情に対する関心も薄く、物事を自分の中での合理性で考える傾向があるため、他者の苦しみに対しても冷静な姿勢を保ちます。また、肯定的な感情をあまり示さないことで、周囲の人たちに「距離を置いた冷めた態度」と感じさせることがあります。一方で、自分にとって許せない相手に対しては無関心とは真逆の執拗な態度を取ることがあります。

向き合い方アドバイス
感情に左右されにくく、物事を冷静かつ合理的に判断できる点は、大きな強みです。その一方で、他者の感情が見えにくくなると、意図せず距離を生んでしまうこともあります。相手の立場や気持ちを「理解しようとする姿勢」を少し意識するだけで、関係性は大きく変わります。必ずしも感情に共感する必要はありませんが、相手がどう感じているかを言葉で確認したり、受け止める一言を添えたりすることが信頼につながります。また、許せない相手へのこだわりが強くなりすぎると、自分自身のエネルギーを消耗します。合理性を活かしつつ、手放す判断も取り入れることで、より安定した対人関係を築けるでしょう。

### ① ハラスメント性格適性の内訳とその該当度を表示します。

ハラスメント性格適性をさらに小分類した各傾向を把握することで、より具体的な性格の特徴を理解します。該当度は、以下の基準で◎○△-のマークで表示します。該当するから悪いとは考えず、性格の特徴と捉えてください。

共感性が弱く、感情に関心が薄い	○
人に無関心で、関係維持に希薄	◎
冷淡な合理性と論理性	○

- ◎ : 該当度83.3%以上
- : 該当度66.6%以上
- △ : 該当度50%より大きい
- : 該当度50%以下

### ② 性格傾向と向き合い方アドバイスを表示します。

性格傾向を**その人の深い特徴理解の参考**にし、向き合い方アドバイスを**この性格適性を持つ人への今後の向き合い方の参考**にします。性格傾向と向き合い方アドバイスは、高い人・低い人向けで2種類ずつあり、ハラスメント性格適性の適合度（高い／低い）により出力内容が異なります。※普通の人にはコメント無し。

<b>冷淡性</b> 他者に共感できない冷淡性 共感性が弱く、感情に関心が薄い 人に無関心で、関係維持に希薄 冷淡な合理性と論理性	66.5	高い	他人の感情に流されることが少なく、自分の悲しみの感情にもあまり浸ることがありません。さらに、他人の感情に対する関心も薄く、物事を自分の中での合理性で考える傾向があるため、他者の苦しみに対しても冷静な姿勢を保ちます。また、肯定的な感情をあまり示さないことで、周囲の人たちに「距離を置いた冷めた態度」と感じさせることがあります。一方で、自分にとって許せない相手に対しては無関心とは真逆の執拗な態度を取ることがあります。	感情に訴えかける指導よりも、目的・行動・評価基準を明確に示した関わり方が有効です。論理的な説明や合理的な理由づけを重視し、なぜそれが必要なかを丁寧に伝えることで納得感を得やすくなります。一方で、対人面での影響については事実ベースで真実のフィードバックし、感情にせず行動の改善として共有することが重要で、冷静さや判断力は強みとして評価しつつ、執拗さや距離感が周囲に与える影響については、組織として定める姿勢を明確に伝え、適切な線引きを行うことで、能力を活かしながらチームとの調和を促すことができます。
<b>偽装性</b> 狡猾で印象操作する偽装性 社会的な規範やルール、相手の立場や感情を察知し、都合の良いルールをすり抜けたりすること 状況に応じた二面性と、裏での規範操作 能力による威圧感と、相対存在の優越	39.8	やや低い	周囲にどう見られるかよりも、自分の考えや価値観に正直であろうとします。状況によって態度や立場を使い分けることは少なく、本音で分かりやすい誠意な対人関係を築きます。また、自分の意志のために、相手の立場を犠牲したり、都合の良いルールをすり抜けたりすることもしないタイプです。一方で、柔軟な対応や駆け引きを求められる場面で、上手に立ち回れずに苦悶することがあります。	あなたの率直さや一貫した姿勢は、周囲に安心感と信頼を与える大きな強みです。その信頼感を大切にしつつ、「相手はどう受け取るか」と「周囲はどう感じるか」を想像してみよう。考えを曲げる必要はありませんが、伝え方やタイミングを少し工夫するだけで、誤解や摩擦を減らせます。また、柔軟な立ち回りやルールをすり抜けを求められる場面でストレスを感じないため、心の負担が大きくなる前に信頼できる人と相談するなど心のケアが大切になります。
<b>無責任性</b> 防衛的で他責思考の無責任性 責任転嫁と自己正当化 狡猾さと規範操作 人を信用せず、被害意識が強い	45.8	普通	(普通のためコメント無し)	(普通のためコメント無し)

# 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
<b>隠匿支配権力型</b> 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	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 冷淡性</li><li>・ 無責任性</li><li>・ 自己愛性</li><li>・ 支配性</li><li>・ 偽装性</li></ul>	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。
<b>支配権力型</b> 権力を使って高圧的に追い詰める。長期的に屈服させる	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 冷淡性</li><li>・ 無責任性</li><li>・ 自己愛性</li><li>・ 支配性</li></ul>	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。
<b>感情権力型</b> 権力を使って高圧的に追い詰める。短絡的なことも多い	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 冷淡性</li><li>・ 無責任性</li><li>・ 自己愛性</li></ul>	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。
<b>立場利用型</b> 自分の立場や社会的風潮を利用して相手を困らせる	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 冷淡性</li><li>・ 無責任性</li></ul>	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もあります。
<b>無神経型</b> 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	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 冷淡性</li></ul>	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。

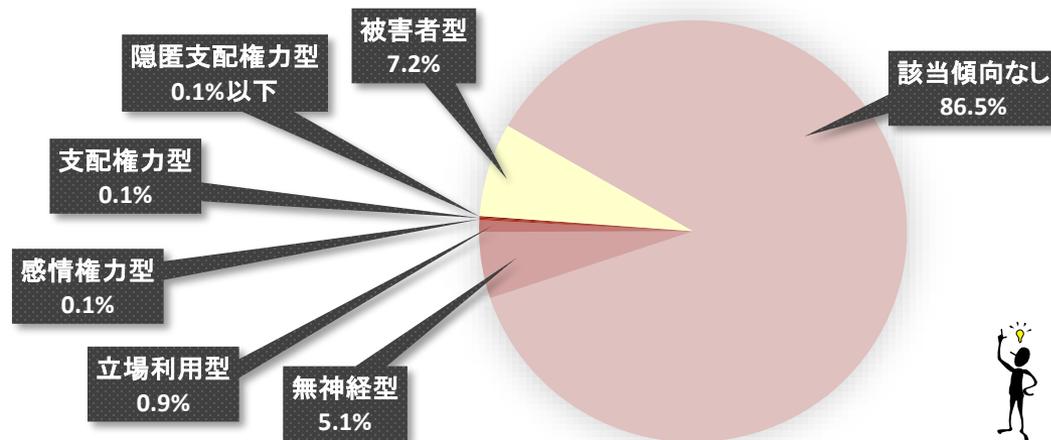
# ハラスメントタイプの解説②

## ■ 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
<b>該当傾向なし</b> 相手の気持を考慮することができるため、ハラスメントする可能性は低い	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	他人への共感力があり、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慮し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。
<b>被害者型</b> 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	全てのハラスメント性格適性に全く該当しない	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2324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。