報道関係各位

2022 年 11 月 30 日
株式会社リオーディア・ホールディングス

１２月は厚生労働省が定める「ハラスメント撲滅月間」教育サービス提供企業リオーディア・ホールディングスが「パワーハラスメントチェックアップ」を１２月５日リリース

１２月２０日までの間、抽選で５団体に無料キャンペーンを実施

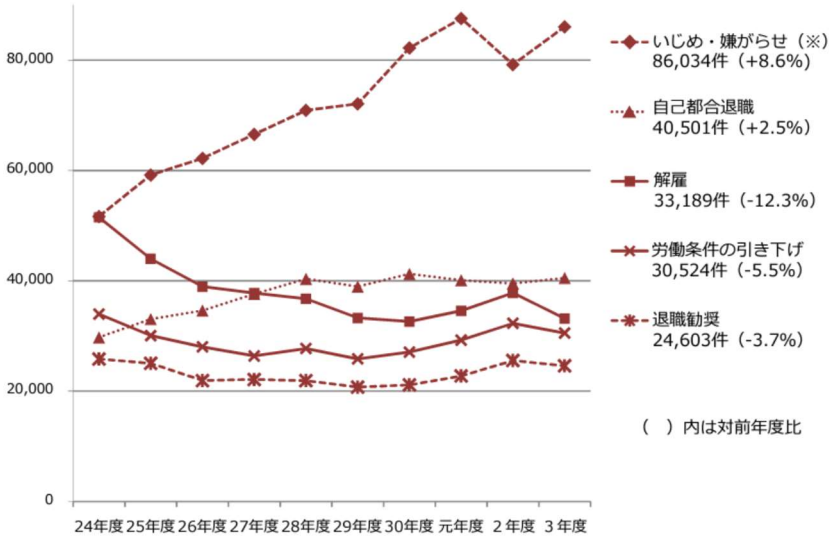
株式会社リオーディア・ホールディングス（本社：東京都港区、代表：千名　貴志）は、２０２２年１２月５日（月）に、グループ企業の株式会社話し方教育センター（代表：千名　友貴）およびＨＫＣ人材開発パートナーズ株式会社（代表：田中　清貴）を通じ、法人向けに「パワーハラスメントチェックアップ」を発売します。

■「パワーハラスメントチェックアップ」の概要

ＷＥＢ上で５０個の設問に回答することによって、**自分自身がパワーハラスメントを起こしてしまいかねない危険度**が数値化されるツールです。

■パワーハラスメントの現状

パワーハラスメントは、近年、社会問題として顕在化しています。都道府県労働局等に設置した総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は年々増加し、平成２４年度には相談内容の中でトップになりました。その後も引き続き増加傾向にあり、令和３年度の相談件数は８６，０３４件になっています。



出所：厚生労働省「令和３年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

さらに、令和４年４月１日から、職場にパワーハラスメント防止措置を義務づけた「改正労働施策総合推進法」が施行されたこともあり、企業におけるパワーハラスメントに対する危機意識は急速に高まっています。

■「パワーハラスメントチェックアップ」の開発背景

リオーディア・ホールディングスでは、**「ビジネスパーソンに、自分がパワーハラスメントを起こしかねない危険度を自己点検し、自己制御に役立てていただくことで、多くの人がより安心して働ける社会にしたい」**という思いから、この度、「パワーハラスメントチェックアップ」を開発いたしました。

＜報道関係の方からのお問い合わせ先＞
株式会社リオーディア・ホールディングス　広報担当：池田・久松　TEL：03-6809-2894　MAIL：labogroup@riohdear.co.jp

■「パワーハラスメントチェックアップ」使用の流れ

ステップ１

「パワーハラスメントチェックアップ」を購入した企業の社員が、**ＷＥＢ上で５０個の設問に回答**します。

＜設問＞

（１） 自分が間違っていたと気づいても、下位者に謝ることはしないｏｒできない
（２） 下位者の休みの理由を詳しく把握しておくことは上司の務めだ
（３） 能力不足と感じる下位者からは、仕事を取り上げる
（４） 立場が下の人に対して、感情的にモノを言う傾向がある
（５） 立場が下の人は、上位者の言うことを聞くべきだ
（６） 反抗的な下位者には、上位者としての権力を使って凝らしめることがある
（７） 下位者や年下の人から反論されるとイラッとする
（８） 下位者の話を聞かず、一方的に話すことが多い
（９） 同僚や下位者に「そんなこともできないのか」「他の人に頼めばよかった」などと言ったことがある
（１０） 下位者を叱るときに、周囲の状況を気にすることはない
（１１） 自分の要求を通そうとするとき、声量を高めるなど、圧力的な言い方でおこなう
（１２） 誰にでも、言うべきことを強く言える人間でありたいと考えている
（１３） たとえばプライベートでの買い物のとき、店員は自分（客）より立場が下だと感じてしまう
（１４） 嫌いな相手は、あからさまに敬遠してしまう
（１５） ストレスがあると、つい相手に当たったり、声を荒げたりしてしまう
（１６） イライラしたとき、物にあたって発散することがある（机をたたく、椅子を蹴るなど）
（１７） 下位者の言動が気に入らないと、ネチネチと攻撃を続けてしまうことがある
（１８） 過去の不快を長く引きずってしまう
（１９） 相手に不快を感じると、その相手と口をきかなくなることがある
（２０） じつは、何かというと「カチン！」ときてしまう自分に気づいている　　他３０問

HKC PH-Cu

パワーハラスメントチェックアップ　チェックシート

自分：所属　本社　　氏名　話田　太郎

No.	設問	強く「はい」と言える	「はい」と言える	「いいえ」と言える	強く「いいえ」と言える
7	自分が間違っていたと気づいても、下位者に謝ることはしないｏｒできない	●	○	○	○
20	下位者の休みの理由を詳しく把握しておくことは上司の務めだ	●	○	○	○
32	能力不足と感じる下位者からは、仕事を取り上げる	○	●	○	○
44	立場が下の人に対して、感情的にモノを言う傾向がある	○	●	○	○
8	立場が下の人は、上位者の言うことを聞くべきだ	●	○	○	○
21	反抗的な下位者には、上位者としての権力を使って凝らしめることがある	○	○	●	○
33	下位者や年下の人から反論されるとイラッとする	●	○	○	○
45	下位者の話を聞かず、一方的に話すことが多い	○	○	○	●
9	同僚や下位者に「そんなこともできないのか」「他の人に頼めばよかった」などと言ったことがある	○	○	○	●

1 / 6 ページ

＜報道関係の方からのお問い合わせ先＞
株式会社リオーディア・ホールディングス　広報担当：池田・久松　TEL：03-6809-2894　MAIL：labogroup@riohdear.co.jp

ステップ２

回答はリオーディア・ホールディングスに送られます。リオーディア・ホールディングスは、回答者一人一人の「パワーハラスメントチェックアップ診断書」を作成し、電子ファイルで企業の担当部署にお送りします。

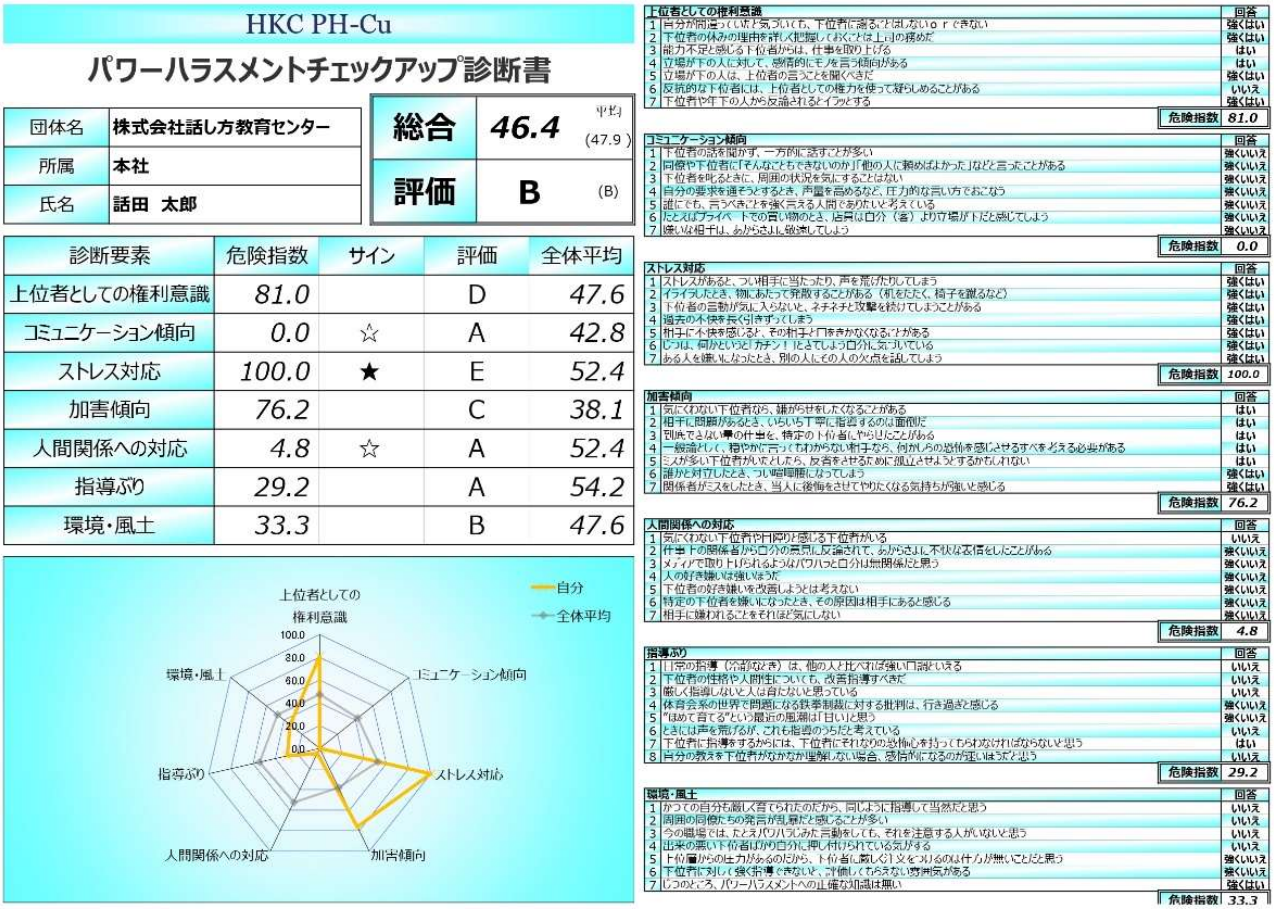
ステップ３

企業の担当部署は、「パワーハラスメントチェックアップ診断書」を回答者に渡します。直接渡すこともできますし、ハラスメント防止研修を通じて渡すこともできます。

回答者は、**「パワーハラスメントチェックアップ診断書」に表された総合点と、７つの診断要素ごとの点数**から、自分がパワーハラスメントを起こしかねない危険度を捉えます。

＜７つの診断要素＞

（１） 上位者としての権利意識
（２） コミュニケーション傾向
（３） ストレス対応
（４） 加害傾向
（５） 人間関係への対応
（６） 指導ぶり
（７） 環境・風土



HKC PH-Cu

パワーハラスメントチェックアップ診断書

団体名	株式会社話し方教育センター
所属	本社
氏名	話田　太郎

総合	46.4	平均 (47.9)
評価	B	(B)

診断要素	危険指数	サイン	評価	全体平均
上位者としての権利意識	81.0		D	47.6
コミュニケーション傾向	0.0	☆	A	42.8
ストレス対応	100.0	★	E	52.4
加害傾向	76.2		C	38.1
人間関係への対応	4.8	☆	A	52.4
指導ぶり	29.2		A	54.2
環境・風土	33.3		B	47.6

上位者としての権利意識	回答
1 自分が間違っていたと気づいても、下位者に謝ることはしないｏｒできない	強くはい
2 下位者の休みの理由を詳しく把握しておくのは上司の務めだ	強くはい
3 能力不足と感じる下位者からは、仕事を取り上げる	はい
4 立場が下の人に対して、感情的にモノを言う傾向がある	はい
5 立場が下の人は、上位者の言うことを聞くべきだ	強くはい
6 反抗的な下位者には、上位者としての権力を使って懲らしめることがある	いいえ
7 下位者や年下の人から反論されるとイラッとする	強くはい
危険指数	81.0

コミュニケーション傾向	回答
1 下位者の話を聞かず、一方的に話すことが多い	強くいいえ
2 同僚や下位者に「そんなこともできないのか」「他の人に頼めばよかった」などと言ったことがある	強くいいえ
3 下位者を叱るときに、周囲の状況を気にすることはない	強くいいえ
4 自分の要求を通そうとするとき、声量を高めるなど、圧力的な言い方でおこなう	強くいいえ
5 誰にでも、言うべきことを強く言える人間でありたいと考えている	強くいいえ
6 たとえばフライパンが下の高い物のとき、語尾は自分（者）より立場が下だと感じてしまう	強くいいえ
7 嫌いな相手は、あからさまに敬遠してしまう	強くいいえ
危険指数	0.0

ストレス対応	回答
1 ストレスがあると、つい相手に当たったり、声を荒げたりしてしまう	強くはい
2 イライラしたとき、物にあたって発散することがある（机をたたく、椅子を蹴るなど）	強くはい
3 下位者の言動が気に入らないと、ネチネチと攻撃を続けてしまうことがある	強くはい
4 過去の不快を長く引きずってしまう	強くはい
5 相手に不快を感じると、その相手を「下に見てしまうことがある	強くはい
6 じつは、何かというと「カチン！」とさせてしまう自分に気づいている	強くはい
7 ある人を嫌いになったとき、別の人にその人の欠点を話してしまう	強くはい
危険指数	100.0

加害傾向	回答
1 気にくわない下位者なら、嫌がらせをしたくなることがある	はい
2 相手に問題があるとき、いらいら下等に指導するのは面倒だ	はい
3 到底できない無の仕事を、特定の下位者にやらせたことがある	はい
4 一般論として、穏やかに言ってわかりない相手なら、何がしらの恐怖を感じさせるすべを考える必要がある	はい
5 ミスが多い下位者がいたとしたら、反省をさせるために孤立させようとするかもしれない	はい
6 誰かと対立したとき、つい喧嘩腰になってしまう	強くはい
7 関係者がミスをしたとき、当人に後悔をさせてやりたくなる気持ちが強いと感じる	強くはい
危険指数	76.2

人間関係への対応	回答
1 気にくわない下位者や中間りと感じる下位者がいる	いいえ
2 仕事上の関係者から自分の意見に反論されて、あからさまに不快な表情をしたことがある	強くいいえ
3 メディアで取り上げられるようなパワハラと自分は無関係だと思う	強くいいえ
4 人の好き嫌いは強いほうだ	強くいいえ
5 下位者の好き嫌いを改善しようとは考えない	強くいいえ
6 特定の下位者を嫌いになったとき、その原因は相手にあると感じる	強くいいえ
7 相手に嫌われることをそれほど気にしない	強くいいえ
危険指数	4.8

指導ぶり	回答
1 「下等の指導（怒鳴りなき）は、他の人と比べれば強い口調といえる	いいえ
2 下位者の性格や人間性についても、改善指導すべきだ	いいえ
3 厳しく指導しない人は育たないと思っている	いいえ
4 体育会系の世界で問題になる鉄拳制裁に対する批判は、行き過ぎと感じる	強くいいえ
5 "ほめて育てる"という最近の風潮は「甘い」と思う	強くいいえ
6 ときには声を荒げるが、これも指導のうちだと考えている	いいえ
7 下位者に指導をするからには、下位者にそれなりの恐怖心を持ってもらわなければならないと思う	はい
8 自分の教えを下位者がなかなか理解しない場合、感情的になるのが正しいほうだと思う	いいえ
危険指数	29.2

環境・風土	回答
1 かつての自分も厳しく育てられたのだから、同じように指導して当然だと思う	いいえ
2 周囲の同僚たちの発言が乱暴だと感じることが多い	いいえ
3 今の職場では、たとえパワハラとみた言動をしても、それを注意する人がいないと思う	いいえ
4 出来の悪い下位者ばかりの自分に押し付けられている気がする	いいえ
5 下位層からの圧力があるのだから、下位者に厳しく対応するのは仕方が無いことだと思う	強くいいえ
6 下位者に対して強く指導できないと、評価してもらえない雰囲気がある	強くいいえ
7 じつのところ、パワーハラスメントへの正確な知識は無い	強くはい
危険指数	33.3

＜報道関係の方からのお問い合わせ先＞
株式会社リオーディア・ホールディングス　広報担当：池田・久松　TEL：03-6809-2894　MAIL：labogroup@riohdear.co.jp