

部下がついてこない？

無自覚パワーハラ チェックリスト



はじめに

「部下が報告・相談をしてくれない」「指導したつもりが逆効果」「チームの雰囲気が悪い」—— こうした悩みの背景には、“無自覚パワハラ”が潜んでいる可能性も。パワハラのももりはなくても、結果的に部下を萎縮させ、職場環境を悪化させてしまうことがあるため、本資料で無自覚パワハラの特徴やチェックリストを紹介し、より良いチーム作りのヒントになれば幸いです。

チームを率いるようになり、こんなお悩みはありませんか？	P4
無自覚パワハラとは？	P5
無自覚パワハラチェックリスト：コミュニケーション編	P6
無自覚パワハラチェックリスト：指導・マネジメント編	P7
無自覚パワハラチェックリスト：環境・文化編	P8
なぜ無自覚パワハラが発生してしまうのか？	P9
どうすれば無自覚パワハラを防げる？	P10
まとめ	P11

役職をもらってから感じやすい不安

パターン①

なぜか部下が報告・相談をして
くれない…



パターン②

厳しく指導したらやる気を無く
してしまった…



パターン③

離職率が高くチームのまとまり
が悪い…



これらに心当たりがあるなら、あなたも“無自覚パワハラ”をしている可能性も？

無自覚パワハラとは

パワハラをするつもりはなかったのに結果的に部下を萎縮させ、職場環境を悪化させてしまう行動や発言のこと。

厳しく指導 = パワハラではありませんが、受け手の捉え方次第で問題になることがあります。「指導」と「パワハラ」の違いを理解することが重要です。特に40～50代の管理職は、昭和のなごりをそのまま持ち込み「昔はこうだった」と自身の成功体験をベースに指導する傾向があるため、令和の時代においてはパワハラと捉えられやすくなっています。



- 部下が話しかけづらそうな表情・態度をしていることがある
- 部下の報告が少ない／曖昧な返事が増えている
- 「なんでこんな簡単なことができないんだ？」とつい言うってしまう
- 会議で一方的に話すことが多い
- 部下の意見を「それは違う」「そんな考えじゃダメだ」など否定から入ることが多い
- 「バカなの？」「このポンコツが！」「ぶっとばすぞ！」など暴言を吐いたことがある
- 「太っているから仕事ができないんだ」など容姿を引き合いに出して批判したことがある
- 「なんでも聞いて」と言いながら忙しいと受け答えしない
- 長時間かけて叱ることで、部下の負担を増やしてしまう

- 成果を出すためには厳しく怒る（または指導する）ことが当然だと思っている
- 「仕事なんだから、多少の無理は仕方ない」と思うことがある
- 「前にも言ったよね？」と覚えていない部下を責めたことがある
- 「普通はできるよね？」と自分の基準で判断したことがある
- 具体的な指示を出さずに結果ばかりを求める
- 「結果がすべて」と思い過程を評価しない
- みんなの前で一人だけを叱責する
- ミスの罰として本来の仕事をさせない
- 部下の成果を自分のものとして報告したことがある

- 仕事の進め方や考え方を部下に合わせず強制する
- 部下の仕事ぶりを認めたり褒めたりしない
- 「昔はこんなの当たり前だった」とよく口にする
- 忙しい時に部下の相談を「あとで」と流してしまうことが多い
- 部下の連絡に対しては優先度を下げた返信が遅くなりがち（逆に相手には即レスを強制）
- 飲み会などの場で気に入っている若手社員を近くに座らせる（または誘導する）
- 自分が過去に先輩や上司から受けてきたことはやってもいいと思っている

合計0～3個 → 問題なし！良好なコミュニケーションを意識しましょう。

合計4～7個 → 要注意！知らず知らずのうちに部下が萎縮しているかも。

合計8個以上 → 危険！無意識にパワハラをしている可能性大。すぐに対策を！

思った以上に無自覚パワハラの要因は多い

役職を権力だと勘違い

時代の変化についていけない

本人が「悪気がない」と思っている

役職による上下関係が強く信頼関係を築くのが難しい

「関係性の質」より「結果」を重視してしまう

組織の力関係が強すぎて指摘してくれる人がいない

個別のマネジメントが難しい

自身の成功体験から「部下も同じくできるはず」と思い込む

パワハラと受け取るかどうかは、受け手の感じ方次第でもあるため、ある部下には問題なくても、別の部下にはパワハラと捉えられるケースもあります。



無自覚パワハラを防ぐ3つのポイント

フィードバックの仕方を工夫する

NG：「何やってるんだ！」 → OK：「やり方を工夫するともっと良くなるよ」
NG：「普通はできるよ？」 → OK：「どこでつまづいたのか教えて？」

部下の話聞く姿勢を持つ

- ・ すぐに否定せず「なるほど、どうしてそう思ったの？」と聞くことが最初
- ・ 相談しやすい雰囲気を作る（1on1ミーティングなどを活用）

成果だけでなくプロセスを評価する

- ・ 失敗を責めず挑戦したことを認める
- ・ 「ありがとう」「助かったよ」などポジティブな声掛けを意識する

- 無自覚パワハラは本人の意図とは関係なく発生する
- チェックリストで自分の行動を振り返り対策を講じる
- 組織全体でパワハラを防ぐための環境づくりが必要

職場の健全なコミュニケーションを実現するため、
ぜひ今日から意識を変えていきましょう！





運営	株式会社ファングリー
設立	2020年10月
代表者	松岡 雄司
所在地	東京都渋谷区南平台町15-13 帝都渋谷ビル5F
資本金	25,000,000円（資本準備金を含む）
従業員数	36名（2023年5月1日現在）