取組実施前の実態把握のための質問項目（事前調査）

|  |
| --- |
| 回答者の属性に関する質問（回答者名を記載しない） |
| Q1.　 　 　勤続年数 |
| Q2-1. 　 　役職 |
| Q2-2. 　 　管理している従業員数 |
| 職場の人間関係に関する質問 |
| Q3. 　 　 職場の人間関係の評価 |
| パワーハラスメントに関する経験 |
| Q4.(Q1) 過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じた経験 |
| Q5.(Q2) パワーハラスメントのタイプ（6類型） |
| Q6.(Q3) パワーハラスメントの具体的な内容 |
| Q7.(Q4) 行為者とあなたの関係 |
| Q8.(Q5) パワーハラスメントを受けた後の行動 |
| Q9.(Q6) 過去3 年間にパワーハラスメントを見たり、相談を受けた経験 |
| Q10.(Q7) 見たり相談を受けたパワーハラスメントのタイプ（6類型） |
| Q11.(Q8) 見たり相談を受けたパワーハラスメントの具体的な内容 |
| Q12.(Q9) 見たり相談を受けたパワーハラスメントの行為者と被行為者の関係 |
| Q13. パワーハラスメントを見たり、相談を受けた後の行動 |
| Q14. 過去3年間にパワーハラスメントをしたと感じた経験 |
| 管理職の意識、行動 |
| Q15. 過去3年間に部下にしたことのある行為 |
| Q16. パワーハラスメントに関して普段から気を付けていること |
| 会社のパワーハラスメントに対する取組 ※Q17-Q19-2 は企業の取組状況に応じて適宜修正 |
| Q18. 会社のパワーハラスメントへの取組状況（全体評価） |
| Q19-1. 会社のパワーハラスメント対策の各種取組に対する認知 |
| Q19-2. パワーハラスメント対策の取組の効果 |
| Q20. 会社がパワーハラスメント対策に取り組むことの必要性 |
| Q21. Q20 の回答理由 |
| Q22. 会社が実施した方がよいと思うパワーハラスメント対策の取組 |
| Q23.(Q10) 会社への要望 |

( )内の項目番号は、回答者の負担を軽減し、最低限の実態把握を行いたい場合（簡易版）の項目です。