取組実施後に効果を把握するための質問項目（事後調査）

|  |
| --- |
| 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. 　 　 役職 |
| Q3. 　 　 管理している従業員数 |
| Q4.(Q1) 過去3 年間にパワーハラスメントを受けたり、見たり、相談を受けた経験 |
| 会社のパワーハラスメントに対する取組の評価 ※Q5-Q14、Q17-Q19 は企業の取組状況に応じて適宜修正 |
| Q5. 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 |
| Q6. トップメッセージを読んだか |
| Q7.　 　 　パワーハラスメントに関するルールに対する評価 |
| Q8.　 　 　パワーハラスメントに関する実態調査（事前）への回答状況 |
| Q9.　 　 　パワーハラスメントに関する研修への参加状況 |
| Q10.　 　 パワーハラスメントに関する研修の評価 |
| Q11.　 　 パワーハラスメント防止・予防に関するポスターなどを見たか |
| Q12.　 　 パワーハラスメントに関する相談窓口の認知と利用状況 |
| Q13.(Q2) パワーハラスメントの予防・解決のために実施している各種取組の効果 |
| Q14.(Q3) パワーハラスメントの予防・解決のために実施している取組の中で最も役に立  つと思う取組 |
| Q15.(Q4) 会社のパワーハラスメントへの取組状況（全体評価） |
| Q16.　 　 会社がパワーハラスメントの予防・解決の取組を続けることに対する評価 |
| Q17.　 　 会社のパワーハラスメント対策の取組の中で、特に見直した方がよい取組 |
| Q18. Q17 で挙げた取組の改善すべき点 |
| Q19.　 　 パワーハラスメントの予防・解決のために、会社が継続的に取り組んだ方がよ  い取組 |
| Q23.　 　 今後新たに実施した方がよいと思う取組 |
| 会社のパワーハラスメントに対する取組を進めたことによる職場等の変化 |
| Q20.(Q5) 会社がパワーハラスメントの予防・解決の取組を進めたことで、自分自身や職  場に変化が出てきたと感じるか |
| Q21.(Q6) 会社がパワーハラスメントの予防・解決の取組を進めたことで、自分自身や上  司が気を付けるようになったり、気にするようになったりしたことはあるか |
| Q22.(Q7) 会社に今後新たに取り組んでほしい施策 |

( )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。