**相談・苦情への対応の流れの事例**

第三者ヒアリング

「相手」ヒアリング

「本人」ヒアリング

**相談・苦情**

（必要に応じて）

**事実関係の**

**有無**

誤解であると判断した場合

相手に説明

本人に説明

事実関係があると判断した場合

メンバー

会　　社：人事担当取締役、人事部長、人事課○○

労働組合：委員長、書記長

（必要に応じて）

**セクハラ対策委員会**

**による協議**

「相手」事情聴取

第三者事情聴取

「本人」事情聴取

懲戒に値する場合

懲戒に値しない場合

**判定**

就業規則に基づく

「本人」説明

配置転換

行為者謝罪

関係改善援助

不利益回復

職場環境回復

メンタルケア

など

け ん 責

出勤停止

諭旨解雇

懲戒解雇

（必要に応じて）

解決

再発防止措置