●年●月●日

ハラスメント調査委員会

ハラスメント調査における調査結果要旨のご報告

記

●●氏より訴えがあった指摘項目について、社内調査を実施した結果、下記の項目について報告いたします。

【1】社内調査内容

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **日時** | **場所等** | **訴えの内容** | **結論** | **判断理由 ・****根拠** | **コメント／提言** |
| ●月～●月 | 本社 | ○○という威圧的な発言があった。 | ハラスメントに当たらないが、改善を指導 | ・日常の業務指導の範囲として適切であり、指導の範囲を超えた言動とは認められない。 | 言い方をやわらげたり口調については留意すべきである。 |

【2】判断過程

当社社内規程に基づき、ハラスメント窓口担当が外部専門家も交えて事実把握・調査を実施するとともに、ハラスメント協議会を組成し、貴殿・関係者・◆◆氏からのヒアリングをした結果に基づき、【1】の項目について事実認定及び提言を実施いたします。

【3】今後の方向性について会社への提言

（1）レポートライン変更の措置

訴えのあった多くの項目はコミュニケーション不足による信頼関係の低下、及び誤解の積み重ねが原因だと推測されます。信頼関係が崩れていることもあり、今後当面の間は直接的なレポートラインからは両氏を離すことが望ましいです。

（2）外部カウンセラーによる●●氏のフォロー

今回訴えのあった●●氏については外部カウンセラーとの2か月に1回の面談機会を設け、心理的なケアを行ってください。

（3）管理職○○氏へのコミュニケーション改善の指導

業務上の指導やコミュニケーションについてはより温かみのある態度を心がけ、また部下が傷つくような言い方を避け管理職として誤解を受けないような指導を行うよう指導書を発行してください。また本人同意のもと●月●日に外部のコミュニケーション研修に参加いただきます。

（4）ハラスメント問題への意識の向上

本件については、直ちにハラスメントと認定される事実は確認できませんでしたが、日常会話の中で人が不快に感じる可能性がある言動が行われることのないような社内体制づくりが必要と考えます。 特に同じ言動であっても個々の従業員によって受けとる印象は異なることを認識し、今後ハラスメント意識向上のために、あらためてハラスメント窓口の周知や社内研修の実施など改善措置を講じてください。