

求職者等に対するハラスメント防止方針

株式会社ニノテック（以下「当社」という）は、採用活動において関わるすべての求職者（インターンシップ参加者を含みます。以下「求職者等」という）の人格と尊厳を大切にしています。

男女雇用機会均等法の趣旨を踏まえ、当社の社員による求職者等へのいかなるハラスメントも認めません。採用の機会が、すべての方にとって公正で安心できる場であるよう、以下の方針を定めます。

1. 私たちの姿勢

当社は、採用活動において次のことを約束します。

- ・ 求職者等の人格・尊厳を尊重し、公正で安心できる採用環境をつくります。
- ・ セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント的言動、就職差別的言動（以下まとめて「求職者等に対するハラスメント」といいます）を一切認めません。
- ・ 関係法令・ガイドラインを守り、採用に関わる社員の教育を継続します。
- ・ 万が一ハラスメントが発生した場合は、速やかに対応し、再発防止に取り組みます。
- ・ 本方針は、採用活動に関わる社員へ周知するとともに、求職者等が閲覧できる方法により周知します。

2. 禁止している行為

採用活動に関わる社員は、求職者等に対して次の行為を行ってはなりません。

(1) 性的な言動（セクシュアルハラスメント）

- ・ 交際経験・性的指向・性生活など、採用判断に関係のない性的な事柄について質問・発言すること。
- ・ 採用・内定と引き換えに性的な関係や交際を求めること、またはそれをにおわせること。
- ・ 面接・説明会などの場で、わいせつな言動や不必要な身体的接触を行うこと。
- ・ 性的な言動を断ったり抗議した求職者等に対して、採用・選考で不利益な扱いをすること。
- ・ 採用活動の場で、性的に不快な環境をつくる言動を行うこと。

(2) 威圧的・不当な要求（パワーハラスメント的言動）

- ・ 採用活動の場で、脅迫・侮辱・暴言など精神的に追い詰める言動をすること。
- ・ 採用・内定をちらつかせて、不当な要求をすること。

- ・ 採用活動の目的に照らして不必要に長時間拘束したり、繰り返し連絡したりすること。

(3) 不当な差別的扱い（就職差別的言動）

- ・ 性別・年齢・国籍・障害の有無・妊娠や出産の予定・家族構成など、採用判断に関係のない理由で不当な扱いをすること。
- ・ 容姿や身体的特徴など、採用判断に関係のない事項を不必要に取り上げて不快感を与えること。
- ・ その他、求職者等に不快感や精神的苦痛を与える言動を行うこと。

3. 面談・面接等の実施ルール

求職者等の方が安心して面談・面接・OB／OG 訪問に臨めるよう、当社は次のルールで実施します。

- ・ 実施時間帯：9：00～17：00（会社の所定労働時間内を基本とします）。
- ・ 実施場所：本社会議室、社内打合せスペースなど、会社が指定した場所で行います。
- ・ 実施体制：複数人で対応するか、周囲から見える環境で行います。会議室など閉じた空間で行う場合は、必ず複数人で対応します。
- ・ 連絡手段：求職者等とのやり取りには、会社のメールアドレスのみを使用します。

4. 相談窓口

当社社員からハラスメントを受けた場合、または受けたかもしれないと感じた場合は、ひとりで抱え込まず、以下の窓口にご連絡ください。匿名でのご相談も受け付けています。

相談窓口	就活ハラスメント相談担当
相談フォーム	https://forms.cloud.microsoft/r/mp5jvK9h5Y
メール	jinji@ninotec.co.jp

5. ご相談後の流れ

相談をいただいた場合、次の流れで対応します。

- ・ ご連絡いただいた内容を担当者が確認し、原則として受付から5営業日以内に最初のご連絡をします。
- ・ 必要に応じて、関係者への聞き取りなどにより事実確認を行います。相談者の方が不利益を受けないよう、細心の注意を払います。

- ・ ハラスメントの事実が確認できた場合は、就業規則に基づいて行為者への指導・注意・懲戒処分等の措置を速やかに講じます。
- ・ 対応の結果と今後の見通しについて、可能な範囲でご報告します。

6. 個人情報・不利益取扱いについて

- ・ ご相談の際にいただいた個人情報は、事実確認・調査・是正対応のためにのみ使用します。
- ・ 相談・申告を行ったこと、または調査に協力したことを理由として、採用選考で不利益な扱いを行うことは一切ありません。
- ・ ハラスメントへの対応に携わった社員についても、同様に不利益な扱いを行いません。

2026 年 10 月 1 日
株式会社ニノテック
代表取締役社長 樽川 啓