

求職者等に対するハラスメント防止指針

株式会社サンテック（以下「当社」という）は、求職者等（採用応募者、インターンシップ参加者等）に対するハラスメント及びハラスメントに類する行為の防止を重要な責務と認識し、以下のとおり指針を定めます。

1. 基本方針

当社は、すべての求職者等の人格と尊厳を尊重し、安心して求職活動等を行うことができる環境を確保します。当社は男女雇用機会均等法その他関係法令の趣旨に基づき、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントに類する行為、及びマタニティハラスメントに類する行為を許さず、その防止に取り組みます。

2. 求職者等に対するハラスメントの定義

（1）セクシュアルハラスメント

当社の役員又は当社が雇用する労働者（派遣労働者を含みます。以下同じ）による、性的な言動により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。例えば、結婚や出産に関する不適切な質問、容姿や身体的特徴への言及、性的な冗談、執拗な食事やデートへの誘い、SNS等の交換の強要、不必要な身体接触、採否と関連付けた性的言動等が該当します。

（2）パワーハラスメントに類する行為

当社の役員又は当社が雇用する労働者による、業務上必要かつ相当な範囲を超えた精神的苦痛、不快感、人格侵害又は不利益を与える言動により、求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

（3）マタニティハラスメントに類する行為

当社の役員又は当社が雇用する労働者による、妊娠、出産、育児、結婚その他の家庭事情に関する言動、若しくは育児休業、出生時育児休業、介護休業その他仕事と家庭生活の両立を支援する制度の利用に関し、求職者等に対して不利益を示唆し又は精神的苦痛、不快感若しくは就職活動上の不利益を与える言動により、求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

3. 適用対象

採用面接、就職説明会、当社が雇用する労働者への訪問（OB・OG訪問を含む）、インターンシップその他労働者の採用に資する活動に参加する求職者等を対象とします。なお、SNS等のオンラインを介したものとオンライン上で行われるものも含みます。

4. ハラスメント防止のための取組

- （1）採用担当者、面接官、リクルーター等に対する教育及び研修を継続的に実施し、ハラスメント及びハラスメントに類する行為等の防止に努めます。
- （2）採用活動等において、ハラスメント及びハラスメントに類する行為等が発生しないよう、求職活動等に関するルールを明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発すると共に、ハラスメント及びハラスメントに類する行為等を行った者については厳正に対処するなど適切な環境整備を行います。

5. 当社が雇用する労働者の責務

求職者等の人格と尊厳を尊重し、私的な接触を行わないとともに、必要な研修を受講し、相談及び苦情対応に協力するものとします。また、ハラスメント又はハラスメントに類する行為等の不適切な行為を認識した場合は、速やかに報告するものとします。

6. 相談・苦情への対応

- （1）求職者等からのハラスメント及びハラスメントに類する行為等に関する相談及び苦情を受

け付ける窓口を設置します。

- (2) 相談及び苦情があった場合は、迅速かつ適切に事実関係を確認し必要な対応を行います。
- (3) 相談者、行為者及びその他関係者のプライバシーを保護するとともに、相談、苦情の申出又は調査への協力を理由とする不利益な取扱いを禁止します。
- (4) 相談窓口
 - ① 社内窓口
 - 内部通報窓口（コンプライアンス担当取締役及び監査室）
 - 連絡先メールアドレス：kansa@suntec-sec.co.jp
 - ② 外部窓口
 - 関口総合法律事務所
 - 連絡先メールアドレス：obara@wtj.jp

7. 発生時の対応

ハラスメント又はハラスメントに類する行為が発生した場合は、事実関係の確認、被害を受けた者への配慮、行為者に対する指導又は必要に応じた懲戒、及び再発防止措置等を迅速かつ適切に実施します。

8. その他

本指針は、関係法令等の改正その他必要に応じて、適宜見直しを行います。

制定日：2026年10月1日
株式会社サンテック
代表取締役社長 八幡信孝