

## 就活ハラスメント防止に関する基本方針

### 1. はじめに

当社は、「東北電力グループ人権方針」に基づき、すべての人の尊厳と人権を尊重し、事業活動を通じてその実現に取り組んでいます。併せて、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進により、多様な人財が活躍できる職場・社会の実現を目指しています。

採用活動においても、求職者の皆さん（インターンシップ参加者を含みます。以下「求職者等」といいます。）と当社が対等な立場で相互理解を深める取り組みを推進します。また、すべての求職者等が、自らの意思で進路選択を安心して行えるよう、公正かつ対等な環境を確保することを重要な責務と考えています。

### 2. 策定の目的

当社は、2026年10月の男女雇用機会均等法改正に伴う「求職者等に対するセクシュアルハラスメント等の防止措置の義務化」を踏まえ、就活ハラスメントの未然防止を徹底するため、本方針を定めます。

当社は、採用活動に関わるすべての従業員に対し、本方針の周知と遵守を義務付け、求職者等の個人としての尊厳を不当に傷つけるあらゆるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、他社への就職活動の中止や終了を強要する行為（オワハラ）等）を一切容認しません。

### 3. 対象

本方針は、当社が実施する採用活動、インターンシップ、その他職業の選択に資する活動、およびこれらに参加する「求職者等」を対象とします。具体的には以下の通りです。

#### （1）対象となる方（求職者等）

当社のハラスメント防止策により保護される対象者は、以下の通りです。

- ✓ 当社の求人に応募している方、および採用面接の参加者
- ✓ インターンシップ等の参加者
- ✓ OB・OG訪問やリクルーター面談等を希望・実施する学生等

#### （2）対象となる活動

- ✓ インターンシップおよび会社説明会、セミナー、OB・OG訪問、およびその他当社が主催または参加する採用イベント
- ✓ 採用選考のプロセス（応募から内定、および入社に至るまでの期間）

※ただし、学校教育の一環として行われる社会科見学など、専ら教育を目的とした活動は除きます。

### 4. 採用活動における遵守ルール

当社従業員が求職者等と接する際は、以下のルールを厳守いたします。

(1) 面談場所の制限

原則として会社オフィス、大学構内、喫茶店などの公共性の高い場所、またはオンラインのいずれかとします。

(2) 時間帯の制限

21時から翌朝8時までの面談や連絡は原則として行いません。

(3) 連絡手段の限定

当社従業員は、求職者等との連絡にあたって会社が指定する業務用連絡手段（社用電話や社用メール等）のみを使用します。個人のLINEやSNSなど私的な連絡手段でのやり取りは行いません。

(4) 不適切な質問・言動の禁止

本人の適性や能力とは無関係な事項（思想・信条、宗教、性的指向・性自認、家庭環境等）に関する質問や、性別役割分担意識に基づく発言を行いません。

(5) 威圧的言動・強要の禁止

人格を否定するような言動、理不尽な叱責、および他社への就職活動を妨げる行為（オワハラ）を行いません。

5. 相談窓口の設置と対応

当社の採用活動において、上記ルールに反する行為や不快・不安に思われる言動があった場合は、下記窓口までご相談ください。

窓口名称：東北電力相談窓口「より、そう、ホットライン」

連絡先：s.yorisou-hotline.nw@tohoku-epco.co.jp

※1：相談者のプライバシーは厳重に守られます。

※2：相談や事実の告発を理由に、採用選考において不利益な取り扱いをすることは一切ありません。事実関係を迅速に確認のうえ、被害を受けた方への配慮および行為者への厳正な対処を適切に行います。

2026年10月1日  
東北緑化環境保全株式会社  
取締役社長 山形 安生