

2026 年 10 月 1 日

採用活動におけるハラスメント防止に関する基本方針

国分グループは、「食」の流通を通じて社会に貢献するとともに、すべてのステークホルダーとの信頼関係を大切にしています。採用活動においても、応募者の皆様一人ひとりの人格や多様性を尊重し、企業と応募者が「選び・選ばれる」という対等な立場での相互理解を深める場であると捉えております。すべての応募者が公正かつ安心して選考に臨めるよう、立場の優位性を利用した不適切な言動（就活ハラスメント）を一切許容せず、健全な採用活動を推進します。

1. 就活ハラスメントの定義

当方針における「就活ハラスメント」とは、採用活動において、企業側の優越的な立場を背景とした言動により、業務上必要かつ相当な範囲を超えて、応募者の就職活動環境を害する行為を指します。これにはセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどが含まれます。

2. 行動指針（禁止行為）

採用担当者や面接官など、採用活動に関わるすべての従業員は、以下の行為を行いません。

- (ア) パワーハラスメント・優越的地位の濫用: 応募者の人格を否定するような言動や、高圧的・威圧的な態度で心理的負担をかける面接・面談を行うこと。
- (イ) セクシュアルハラスメント: 性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、不必要な身体的接触を行うこと。
- (ウ) プライバシーへの介入: 思想・信条や家族関係、交際相手の有無など、選考に無関係なプライベート事項を詮索すること。
- (エ) 不適切な接触・連絡: SNS 等を通じて業務外の個人的な連絡を取ることや、個人の連絡先を交換すること。また、深夜や休日に不必要な連絡を行うこと。
- (オ) 就活終われハラスメント(オワハラ): 他社の選考辞退や内定辞退を強要する行為を行うこと。

3. 防止と対応に向けた取り組み

○ 教育の徹底

採用活動に関わるすべての社員に対し、就活ハラスメントに関する教育を実施し、適切な採用選考に努めます。

○ 相談窓口の設置と迅速な対応

応募者の皆様が安心して相談できる専用の「就活ハラスメント相談窓口」を設置しております。
相談や通報を受けた場合は速やかに事実関係の調査を行い、ハラスメントの事実が確認された場合は、就業規則に基づき関係者に対して厳正な処置を実施します。

＜相談窓口＞

株式会社ナックス 採用担当窓口：kk0v-saiyo@kpost.kokubu.co.jp

○ プライバシーの保護と不利益取扱いの禁止

相談者のプライバシーおよび個人情報は厳重に管理・保護します。また、相談を行ったことや事実確認に協力したことを理由として、選考の可否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。