

RGF Staffing 行動規範

(日本国内版)

2026 年 4 月 1 日

目次

良き雇用主・良き従業員であるために.....	2
適切な労働環境.....	2
トーン・アット・ザ・トップ(経営層の姿勢).....	2
人権.....	2
インクルージョンと帰属意識 - すべての人に機会を.....	3
差別の禁止とハラスメント防止.....	3
健康、安全、そしてウェルビーイング.....	4
倫理的なビジネス慣行.....	5
プライバシーとデータ保護.....	5
従業員、同僚、取引先、契約業者、その他ステークホルダーとの関わり.....	5
公正な競争.....	6
利益相反.....	7
贈収賄、ギフトおよび不当な利益供与.....	7
詐欺防止.....	8
違法な人物・組織との接触.....	9
オンライン・オフラインでの対外コミュニケーション（報道・SNS など）.....	10
人工知能(AI)の活用.....	11
社会に対する責任.....	11
社会的責任.....	11
苦情の申し立てと不正行為の通報.....	13

良き雇用主・良き従業員であるために

適切な労働環境

RGF Staffing は、すべての従業員に対して、安全で、尊重され、公平な労働環境を提供することに全力で取り組んでいます。

私たちは、従業員が在宅勤務中であっても、オフィス勤務中であっても、出張中であっても、心身の健康、生産性、平等な機会が確保される健全な職場環境を重視します。この取り組みは、すべての人の権利と貢献を尊重し、公平さ、敬意、そして機会のある職場を促進するという理念に基づいています。

私たち全員が協力し合うことで、誰もが尊重され、価値を認められ、自信を持って成功できる職場を実現できます。

トーン・アット・ザ・トップ(経営層の姿勢)

RGF Staffing のリーダーシップは、当社を導く倫理的な姿勢と価値観を示し、模範となる極めて重要な役割を担っています。リーダーは最高水準の誠実さを守り、その姿勢を行動と発言の両面で積極的に伝え、推進します。この取り組みこそが、組織文化の土台となり、私たち全員の成功へとつながります。

私たちは、強固な倫理的基盤こそが成功とステークホルダーからの信頼を得るために不可欠であると考えています。当社のリーダー陣はこれらの価値観を率先して擁護し、組織全体の倫理的行動の規範を示します。私たちは一丸となって、職場がすべての人にとって前向きで倫理的、かつ協力的な環境であり続けるよう努めています。

人権

私たちの会社は、すべての業務において労働者の持つ権利を含む人権を尊重し、保護することを強く約束しています。すべての人が基本的な権利と自由を有していることを認識し、それらの権利が守られ、促進される環境を構築することに努めます。また、いかなる強制労働および児童労働を認めません。こうした原則への取り組みは、安全で公正かつ包摂的な職場をすべての従業員、パートナー、ステークホルダーに提供するうえで不可欠な要素です。

私たちは、労働者の持つ権利を含む人権の尊重こそが、企業の成功とステークホルダーからの信頼に直結すると信じています。リーダー陣はこれらの価値観を支持し、組織全体における倫理的な行動の指針を示しています。私たちは共に、前向きで倫理的かつ支え合いのある職場環境を維持していきます。

関連ポリシー： リクルートグループ人権方針

インクルージョンと帰属意識 - すべての人に機会を

RGF Staffing では、すべての人が尊重され、支えられ、力を発揮できると感じられる文化を育むことに尽力しています。そして、誰もが本当の意味で「ここに居場所がある」と感じられることを目指しています。私たちは、一人ひとりが大切にされ、つながりを感じ、活躍できる環境をつくるのが、私たち全体の成功と従業員の幸福にとって不可欠であると信じています。

私たちの「インクルージョンに関するポリシー」は、組織としての価値観と文化の中核をなすものであり、当社の方針、実務、そして日々のやりとりの中にしっかりと組み込まれています。私たちは、これらの基準を守る責任を自らに課しており、すべての従業員にも、行動や意思決定、日々の業務においてこの考え方を積極的に体現・促進することを求めています。

差別の禁止とハラスメント防止

RGF Staffing では、ハラスメント、差別、そして人権侵害に対して一切容認しません。私たちはすべての人々を公正かつ敬意をもって扱い、相互の信頼に基づいた文化を育み、意見の違いや文化的多様性を尊重することに取り組んでいます。すべての従業員、サプライヤー、および顧客には、ハラスメントや差別のない職場づくりを推進し、人種、民族・国籍、宗教、年齢、性別、性的指向、婚姻状況、障がいの有無、雇用形態にかかわらず、すべての人が尊厳をもって扱われ、保護されることを期待しています。

差別にはさまざまな形があり、直接的である場合もあれば、間接的である場合もあります。これは、人種、民族・国籍、宗教、年齢、性別、性的指向、婚姻状況、障がいの有無、雇用形態(正社員／非正規社員、期間の定めの有無など)といった個人的な

特性を基に判断や行動を起こしてしまうことを含みます。当社では、いかなる形であれ差別を禁止しており、あらゆる背景を持つ人々が歓迎され、尊重される職場づくりに取り組んでいます。

また、言葉によるもの、書面によるもの、心理的・身体的なものを問わず、あらゆる種類のハラスメントを禁止しています。ハラスメントには、否定的なステレオタイプの押し付け、脅迫や威圧的・敵対的な行為、不適切な接触、望まれない性的な言動、侮辱的なジョーク、そして特定の個人や集団に対する敵意や嫌悪感をあらわす文書や画像の提示などが含まれます。

私たちは、すべての人が安心して働ける、安全で健全な環境を促進しています。

健康、安全、そしてウェルビーイング

RGF Staffing は、従業員、派遣社員、委託業者、クライアント、訪問者を含むすべてのステークホルダーにとって、健康的で安全な労働環境の構築に取り組んでいます。健康で安全な職場はすべての人の基本的な権利であると考えています。各国で安全衛生に関する法的要件は異なりますが、安全でない働き方は決して選択肢ではありません。当社グループ各社は常に健康と安全に関わるリスクを評価し、法的責任とビジネス慣行に基づいて適切な対策を講じています。

私たちの目標は、死亡事故ゼロ、そして身体的または精神的な被害の継続的な削減です。リスクを最小限に抑えるために、予見可能性と実行可能性を考慮しながら、安全・健康・福祉に関わる危険を評価・特定・管理します。私たちは、あらゆる事業レベルで健康と安全の対策を推進し、顧客とも積極的に連携して、安全で健康的な職場環境の確保に努めています。また、被害を防ぐための情報提供と研修を行い、良好な労働関係の構築にも取り組んでいます。

私たちは、安全で健康な職場を実現するために、可能な限りの努力を惜しみません。ただし、どのような環境であってもリスクを完全に排除することはできないという現実も理解しています。だからこそ、すべての人が安全に行動し、周囲の人にも同様の行動を促し、安全衛生に関するルール、規則、ガイドラインを遵守する責任があります。協力し合うことで、誰にとっても安全で健康的な環境を維持することができます。

倫理的なビジネス慣行

プライバシーとデータ保護

RGF Staffing では、従業員、顧客、取引先、その他すべてのステークホルダーのプライバシーを保護することに尽力しています。個人データは、公正かつ合法的、かつ透明性をもって収集・処理され、正当なビジネス目的のみに使用されます。私たちは、保有する個人データの正確性、安全性、機密性を確保するために必要なすべての措置を講じており、必要な期間を超えて個人データを保持することはありません。

機密性のあるビジネス情報は、当社にとって極めて重要です。個人情報、経営情報、業務情報などの機密情報については、その機密性を保護する義務があります。会社情報や個人情報を開示する場合には、必ず社内の方針と手続きに則って慎重に対応しなければなりません。

当社は、RGF Staffing のエグゼクティブ・マネジメント・チームの正式な承認なしに、個人を特定できる情報 (PII) を第三者に販売または提供することを禁止しています。個人データを第三者に提供する場合は、法的に正当なものでなければならず、提供先が当社と同等のプライバシー保護基準を遵守していることが保証されている必要があります。

私たちのプライバシーおよびデータ保護に対する取り組みは、適用されるプライバシー法および個人の権利に基づいています。全ての従業員には、個人データを安全、適切、かつ合法的に取り扱い、各個人のプライバシー権と利益を尊重することが求められています。これらの基準を守ることで、私たちはデータの利用において各個人のプライバシーを尊重し、利害関係者からの信頼と誠実さを維持することができます。

関連ポリシー: RGF Staffing Privacy Statement

従業員、同僚、取引先、契約業者、その他ステークホルダーとの関わり

当社の行動規範は、直接の従業員に留まらず、ビジネスエコシステムに関わるすべてのステークホルダーを対象としています。すべての従業員、ベンダー、契約者、その他のステークホルダーに対して、最高水準のプロフェッショナリズムと倫理的行動を遵守することを期待しています。役割や所属に関わらず、すべての人を尊重し、尊厳と公平さをもって接してください。多様性を尊重し、すべての階層やパートナーシッ

仲間での協力を促進する包摂的な環境を育んでください。機密保持契約を尊重しながら、透明かつ誠実なコミュニケーションを行い、あらゆる差別、ハラスメント、非倫理的な行為は控えてください。積極的なチームプレーヤーとして、同僚やパートナーに対し支援と専門知識を提供してください。役割や立場に関係なく、信頼性、時間厳守、責任感を持って職務に取り組んでください。

利益相反を避け、ビジネス関係の誠実性を維持してください。不正行為や倫理違反を目撃した場合は、適切なチャンネルを通じて速やかに報告してください。組織に関わるすべての個人が、RGF Staffing B.V.およびリクルートグループを代表する地元企業の企業文化と評判の形成に重要な役割を果たしています。これらの原則を遵守することで、私たちはすべてのステークホルダーに利益をもたらす、前向きで生産的かつ倫理的な職場環境に貢献します。

関連ポリシー: RGF Staffing Supplier Code of Conduct

公正な競争

RGF Staffing は、私たちが事業を展開するすべての地域や市場において、人々、ステークホルダー、そして社会を尊重することに努めています。当社の重要な価値観の一つは「公正さ」であり、これはビジネスを公平に行い、競争法を遵守することを意味します。競争法は、公正な競争を保護・促進するものであり、事業の効率性を高め、イノベーションを促進し、顧客に最良の選択肢と価格を提供することを目的としています。公正な競争は、社会全体と当社の双方に利益をもたらします。

競争法の遵守は、当社の成功と評判にとって不可欠です。すべての従業員は、自身に関わる地域の競争法を理解し、遵守しなければなりません。当社の行動規範は、競争法の基本原則を明確にし、懸念を招く可能性のある行為を識別するのに役立ちます。疑問や不安がある場合は、必ず法務担当者に相談してください。

当社は、競争に影響を与えるような競合他社との合意、理解、取り決め（非公式なものや、商業的に機密性の高い情報のやり取りに基づく調整を含む）を一切禁止しています。競合他社との会議では、価格や市場に関する機微な事項は議題にせず、議題と議事録を文書化する必要があります。

競争法に違反すると、罰金、第三者からの損害賠償請求、評判の失墜、さらには刑事責任など、当社に重大な損害をもたらす可能性があります。

これらの基準を守ることにより、当社の事業活動が倫理的で透明性があり、競争法に準拠していることを保証します。

利益相反

RGF Staffing では、信頼性とプロフェッショナリズムを持って、会社の最善の利益のために行動することをお約束します。私たちの従業員 (People) は、当社グループの利益と個人的な利益や知人の利益との間に利害の対立が生じる可能性のある状況を避けます。本ポリシーは、利害の対立を特定し適切に管理するための指針を示し、意思決定の公正性を守り、当社の評判を維持することを目的としています。

利害の対立とは、会社の最善の利益よりも個人的な利益を優先することで、相反する利害が衝突する状態を指します。これは、当社グループの直接的または間接的な利益と、当社を代表して行動する者の直接的または間接的な個人的利益が対立する状況を含みます。個人的利益には金銭的なものだけでなく、非金銭的な利益も含まれ、本人だけでなく、家族、友人、知人の利益にまで及ぶ可能性があります。

私たちは、利害の対立やその疑いを回避するよう努めます。従業員は、個人的な利益と会社の利益が対立する、あるいは対立する可能性のある状況で行動することを禁止されています。この行動規範は最低限の基準を定めたものであり、現地の法律や文化がこれを上回る場合には、そちらを遵守する必要があります。

贈収賄、ギフトおよび不当な利益供与

私たちの業務において、会社および社員の誠実さは常に疑いの余地があってはなりません。公正で誠実な業務遂行を守ることは、あなた自身、そして私たち全員の責任です。不適切な贈り物や贈収賄は、その代表的な例であり、決して容認されるものではありません。本行動規範に示されたガイダンスとルールを遵守することで、誠実さと公正さを共に守ることができます。

私たちが活動している各国の法律では、それぞれ異なる状況における贈収賄が禁止されています。リクルートグループにおけるルールは非常にシンプルです——「賄賂は絶対にダメ」です。贈収賄は一切許されず、排除されなければなりません。

不適切な贈り物やその他の利益の授受は、私たちの誠実さを損なうものであり、厳し

く禁止されています。贈り物の授受は「賄賂」と見なされるリスクがあるため、厳格なルールの対象となっています。これらのルールが守られない場合、その行為は固く禁止されます。

詐欺防止

詐欺とは？

詐欺とは、意図的で不正または犯罪的な行為であり、他人を欺いたり誤解させるような行動を通じて、不当な利益や優位性、その他の恩恵を得ることを指します。詐欺に関する明確な定義は存在しませんが、たとえ厳密に詐欺といえない行為であっても、不適切な行動は一切許されません。

私たちが期待すること

RGF Staffing では、他人を欺いたり誤解させる意図のある行為は一切容認せず、厳しく対処します。私たちは全員、詐欺を防止し、詐欺やその疑いを発見した場合には報告する義務があります。本行動規範は、最低限の反詐欺基準を定め、私たちの責任を明確にし、(疑わしい)詐欺にどのように対応すべきかの指針を提供します。違法または犯罪行為が確認された場合は、適切な当局(例: 地元警察)に報告されます。詐欺は会社、その資源、価値観、職場環境、そして従業員に対する直接的な攻撃です。詐欺や違法行為に対してはゼロ・トレランス(絶対に容認しない)を貫きます。私たちは詐欺の防止、発見、報告、対応に全力を尽くし、お客様や取引先とも協力して詐欺の機会を減らしていきます。

マネーロンダリング

マネーロンダリング(資金洗浄)とは、麻薬取引、テロリズム、詐欺などの違法行為によって得た資金の出所を隠し、その資金を正当なものに見せかける行為を指します。このような欺瞞的な行為は、金融市場の健全性やステークホルダーの信頼を損なうものです。当社は倫理的な業務運営を約束しており、あらゆる形態のマネーロンダリングを厳しく禁止し、そのような行為を検出し防止するための対策を実施しています。

インサイダー取引

当社は金融市場の公正性と透明性を守ることにコミットしています。インサイダー取引とは、未公開の重要な情報に基づいて上場企業の株式を売買する行為であり、これは厳しく禁止されています。この行為は多くの法域で違法かつ非倫理的であり、ステークホルダーの信頼を損なうものです。当社はインサイダー取引や投資家の信頼を損なう行為に対しては一切の容認をしません。全従業員はこの行動規範およびインサイダー取引を規制する法律を遵守しなければなりません。これらの基準を守ることによって、当社の金融慣行が倫理的で透明かつ責任あるものとなることを保証します。

財務の誠実性

財務の誠実性を維持することは、当社の成功と評判にとって非常に重要です。私たちは、正確かつ透明な財務慣行こそが成功とステークホルダーの信頼を築くために不可欠であると信じ、最高水準の財務の誠実性を守ることに揺るぎないコミットメントを持っています。私たちは財務に関する業務を、正確さ、透明性、説明責任の最高基準で遂行しています。リーダー陣はこれらの価値観を推進し、組織全体に倫理的行動の基調を示すことが求められます。これらの基準に違反した場合は速やかに対処し、当社の誠実性を守るために適切な措置を講じます。私たちは共に、財務慣行が透明で倫理的かつ責任あるものとなるよう努めていきます。

違法な人物・組織との接触

私たちは、公正に働き、誠実に業務を行いたいと考えています。これは、提供するサービスやお取引先に対して一定の制限があることを意味します。

私たちは、事業を展開するすべての法域における制裁関連の法律・規制を遵守することにコミットしています。これには、国連、オーストラリア、EU、日本、アメリカ合衆国などが含まれますが、これらに限定されません。さらに、私たちは、犯罪行為に関与する個人や組織との一切の関係や交流を強く拒否し、禁止しています。もし犯罪行為が判明した場合は、直ちに関係や交流を終了し、以下に定める報告義務を厳守しなければなりません。

本規範は、上記の義務を果たすために、私たちの各社が遵守すべき最低基準を定めています。私たちの会社は、適用される法律・規制の遵守を確実にします。

制裁

国際法違反、人権侵害、国家によるその他の犯罪行為、テロリズムなどの国際安全保障上の脅威に対応して、各国政府は世界中の指定対象に対して制裁を課すことがあります。当社はこれらの脅威に対抗するため、関係当局と協力することを約束します。当社は、事業を展開する各国で定められた制裁体制を遵守しており、特定の国、団体、個人、業種、商品およびサービスに対する制限措置を含みます。適用される制裁法に違反する可能性がある事業活動、個人取引、顧客関係、または取引の仲介を禁止します。これには、公式な制裁リストに載っている個人や団体、制裁対象国・地域と関係するもの、制裁法の回避を目的とする可能性がある行為が含まれます。当社の各社は、自らの管轄区域における適用制裁法および規制を十分に理解し、遵守しなければなりません。

オンライン・オフラインでの対外コミュニケーション（報道・SNS など）

私たちの会社は、外部とのコミュニケーションにおいて誠実さと透明性を維持することに全力を尽くしています。誤情報、未承認の情報開示、または当社の評判を損なう可能性のある行為については、いかなる場合も容認しません。すべての従業員は、本規範および外部コミュニケーションに関するガイドラインを遵守しなければなりません。この規範に違反した場合は、懲戒処分、場合によっては解雇や法的措置の対象となる可能性があります。これらの基準を守ることで、私たちの対外的なやりとりは倫理的で透明性があり、説明責任を果たすものとなります。

外部との効果的かつ責任あるコミュニケーションは、当社の誠実性と評判を維持するために不可欠です。すべての発言ややり取りは、当社の価値観や姿勢を反映するものであり、正確かつ透明性があり、適切なタイミングで行われなければなりません。これには、法的および倫理的基準の順守が求められます。

また、当社のブランド・アイデンティティは非常に重要な資産であり、常に保護されなければなりません。当社およびそのブランドについて、媒体や形式を問わず、否定的な発信をすることは控える必要があります。ブランドに関わる対外的な発信を行う際には、必ずブランド／コミュニケーションポリシーを確認し、ブランド管理を担当する部署に連絡を取ってください。重要な原則として、投稿の前に広報・法務部門担当者に確認すること、会社の承認なしに公式アカウントを作成しないこと、投稿内容に注意を

払うこと、正確性と合法性を確認すること、常にプロフェッショナルな姿勢を保つこと、そして業務と無関係な事柄について否定的なコメントを控えることが求められます。

人工知能(AI)の活用

当社は、あらゆる業務において人工知能(AI)を倫理的かつ透明性のある方法で活用することに専念しています。差別や偏見、プライバシーの侵害を招くようなAIの誤用には一切容赦しません。本規範の違反があった場合には、懲戒処分および法的措置が取られます。EUのAI法案や米国の各州法、日本でのAI利用に関する規制など、AIの責任ある利用に関する各地域の規則や法律が施行される中で、当社は活動地域におけるこれらの規則や法律を厳格に遵守しなければなりません。

AIは当社の人材サービスを強化し、主要な業務プロセスをより迅速かつ正確に実行するための変革的な可能性を持っています。しかし、AIの導入は差別や偏見を防ぐために慎重に取り扱う必要があり、倫理的かつ責任ある利用が求められます。これらの基準を守ることで、当社のAI利用が責任あるものであり、透明性が確保され、当社の基本的価値観に沿ったものであることを保証します。

社会に対する責任

社会的責任

社会的責任とサステナビリティは、人と地球の両方に関わる重要な取り組みです。私たちは企業として、安全で公正かつ健全な職場づくりに貢献する責任があります。それと同時に、あらゆる活動を通じて地球環境の保護にも努めています。私たちの持続可能なビジネスモデルは、人的資本、多様性の受容、そして環境への影響を組み合わせたものです。

社会における私たちの役割は明確です。人材・派遣サービスの提供者として、私たちは多くの人々の生活にポジティブな影響を与える独自の立場にあります。誰もが働ける持続可能な未来を信じています。すべての人にとって公正で包摂的、そして将来にわたって持続可能な労働市場づくりに貢献したいと考えています。私たちは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現を目指しています。

私たちが期待すること

私たちは、仕事は単なる職業以上のものであり、それは自尊心や自立、そしてつながりへと通じる道であると考えています。そして私たちは、意味のある仕事へ人をつなげるという社会的な役割を担っており、それを公平で包摂的に将来を見据えて実現する責任があります。

私たちは、倫理的な行動、機会均等、環境責任、社会的関与にコミットすることで、社会に対する責任を果たしています。仕事がすべての人にアクセス可能になると、個人が成長するだけでなく、社会全体も発展します。

この責任には地球環境への配慮も含まれています。私たちは事業活動が環境に与える影響を認識し、意識的な選択と配慮ある取り組みを通じて、より持続可能な未来に貢献することを目指しています。

また、「RGF Connect」などのプログラムを通じて、社員が地域社会に積極的に関わることを促進し、社会的な影響力を高めています。これらの取り組みは、尊重、誠実さ、包摂性という私たちの価値観を反映しており、すべての人にとってより公正で持続可能な社会を築くという目標を支えています。

私たちのサステナビリティに関する指針となる原則

- 誠実さ、敬意、透明性をもって行動する。
- 困難を抱える人も含め、すべての人に平等な機会を創出する。
- 包摂と帰属意識のある文化を育む。
- 未来に備えた人材育成をする。
- 社会的および環境的影響に対して責任を持つ。

私たちのコミットメントと行動指針

1. インクルージョンと帰属意識

私たちは一人ひとりを大切にし、尊重します。誰であるかに関わらず、ありのままのその人であるからこそ、誰もが安心して、受け入れられ、意見を聞いてもらえるような職場環境をつくります。

2. 平等な機会の創出

私たちは、仕事はすべての人にとってアクセス可能であるべきだと考えています。出

自、性別、民族、人種、性的指向、性自認、ニューロダイバーシティ、社会経済的地位、宗教、政治的またはその他の意見、国籍、障がいの有無、婚姻状況、そして仕事や人生の経験にかかわらず、誰もが公平に機会を得られるべきです。私たちは、特に支援を必要としている人々を含め、すべての人にとって仕事の機会をより身近でアクセスしやすいものにするに積極的に取り組んでいます。たとえば「RGF Connect」のような地域プログラムを通じて、労働市場から距離のある人々に雇用機会を創出しています。

3. 学習と成長

私たちは、人々が仕事を得るだけでなく、将来に役立つスキルも身につけられるよう支援します。学習と成長を通じて、社員が変化する世界や労働市場で常に適応し続けられるようにします。

4. 倫理的な事業運営

私たちは自らの業界が与える影響を認識し、公正な労働条件、倫理的な事業慣行、国際的・地域的・国内の人権基準の順守にコミットしています。

5. 環境責任

環境負荷の低減を目指し、2030年までにカーボンニュートラルを達成することを目標としています。ステークホルダーと協力しながら環境への影響を減らしていきます。一つひとつの小さな行動が、より健康的な地球をつくる助けとなります。

苦情の申し立てと不正行為の通報

当社は、この行動規範と各関連ポリシーに示される価値観に沿った行動を通じて、あらゆる関りにおいて安全でインクルーシブであり、敬意に満ちた環境を育むことを目指しています。従業員の皆さんが原則を守り、これに反する行為を一切行わないものと信じています。

この行動規範や適用される法律、または各関連ポリシーに違反すると、重大な結果を招く可能性があります。違反の影響は、関与した個人だけでなく、組織の文化や評判などさらに広い範囲にまで及びます。また、規制当局による処罰、評判の毀損、ステークホルダーの信頼喪失につながる恐れがあります。そのため、あらゆる不正行為は深刻な問題とみなし、当社が掲げる価値観に直接反する行為として扱います。

不正行為に関する懸念や苦情は、現地の事業会社が定める手続きに従い、適切な窓口を通じて通報される必要があります。現地での通報が困難な場合のために、RGF Staffing では本社に通報窓口を追加で設置しており、機密保持と責任ある対応のもと、懸念事項を確実に通報することができるようにしています。