

RGF Staffing

インクルージョンポリシー

Version 1.0

2026年4月1日

目次

目的	3
範囲	3
内容	4
1. 基本理念と目標	4
2. 定義	5
3. 責任と求められる役割	5
4. インクルージョン、公平性、帰属意識に関する管理体制と実施	8
5. 今後の取り組み	9
文書管理	10
バージョン履歴	10

目的

RGF Staffing は「人」にフォーカスしています。私たちは、多様な人材と機会を結び付けます。そして、「働くこと」には単なる仕事を越えた価値があると信じています。本 RGF Staffing インクルージョンポリシーは、社内はもとより、世界の労働市場や社会においても、すべての人が持つスキルや才能を最大限に活かすことを目的としています。

多様性（ダイバーシティ）を備えた組織が必ず成功するわけではありません。大切なのは、多様性をしっかりと活かし、誰もが受け入れられる組織文化の中に根付かせることです。財務面で成功し続け、誰もが自分らしくいられる機会を平等に提供できる雇用者であり続けるには、インクルーシブな文化が不可欠です。

「機会の提供」と「不平等の解消」は、当社にとって重要な責務です。私たちは、すべての従業員の存在に目を向け、彼らの声に耳を傾け、成長を支え、意欲を引き出し、公正に評価し、処遇したいと考えています。本ポリシーは、インクルーシブな文化を推進し、さらに発展させていくための礎となるものです。インクルージョンは、一時的な変化ではなく、進化し続けていくためのプロセスです。本ポリシーは、インクルージョンを組織に根付かせるための基本的な基準や仕組みを経営陣、各 OpCo（事業会社）、そして従業員に対し示すものです。本ポリシーではまた、リーダーと従業員の双方が職場で望ましい行動を取るよう促す具体策も記載しています。

範囲

本 RGF Staffing インクルージョンポリシーは、すべての従業員に適用されるものであり、多様性、インクルージョン、公平性、そして帰属意識に関する私たちの取り組みの基本となるものです。すなわち、本ポリシーは、契約の種類にかかわらず、RGF Staffing 傘下の企業に直接または間接的に雇用されているすべての者に適用されます。当社はまた、本ポリシーを通じて、顧客、サプライヤー、その他パートナー企業にも働きかけ、組織の枠を超え、良い影響を生み出していきます。

内容

1. 基本理念と目標

インクルージョン、公平性、帰属意識に関する当社の基本理念

以下に示す通り、インクルージョン、公平性、帰属意識は、当社がとても大切にしている価値観であり、「どのように働くか」を考える際の基盤となるものです。

- 私たちは、一人ひとりが組織にもたらす多様性を大切にし、受け入れ、尊重します。
- 一人ひとりの声を大切にします。
- 誰もが成長でき、居場所と感じられ、自分らしくいられる文化の形成を目指します。
- すべての人にチャンス（機会）を提供します。例外はありません。

当社の目標

私たちは、インクルージョンが根付き、多様性が尊重される組織を目指しています。このような文化の中では、誰もが安心して過ごせ、公平に扱われます。インクルージョンへの取り組みが、従業員エンゲージメントの向上、イノベーションの推進、そして誰もが平等に貢献できるインクルーシブな社会の実現につながります。

本文書で示す行動や考え方は、私たちが目指す長期的な目標、そして目指す基準を表します。インクルージョンは終わりのない歩みです。目指す行動を明確にすることで、正しい方向へと着実に歩いていくことができます。

インクルーシブな文化を支える柱

私たちは、以下の3つの柱を軸としたアプローチを採用しています。

1. インクルーシブな企業文化

互いへの敬意や協力、そして自分らしさが当たり前で尊重される職場環境の推進に取り組んでいます。

2. すべての人に公平な機会と平等な待遇を

すべての人が、雇用、能力開発、キャリアの機会を公平に得られるよう、方針やプロセスを整備しています。

3. 測定と改善

インクルージョン、公平性、帰属意識が組織に根付き、前向きな変化を生み出し続けられるよう、明確な目標を定め、その達成状況を管理しています。

2. 定義

「インクルージョン」、「公平性」、「帰属意識」が具体的に何を指すのか、分かりにくいかもしれません。混乱を避けるため、それぞれが当社にとって何を意味するのか、下記の通り定義しました。

- **多様性：**
「多様性」とは、一人ひとりを異なる存在にしている特性の独自の組み合わせを指します。例えば、性別、年齢、民族、人種、性的指向、性自認、神経多様性（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信条、障がいの有無、婚姻状況、職業や人生経験などがあげられます。また「多様性」には、私たちの組織に価値をもたらす多様な視点、背景、そして考え方も含まれます。
- **公平な機会の提供：**
「公平な機会の提供」とは、個々のニーズや潜在的な障壁や偏見について考慮し、誰もが利用しやすく、すべての人に公平な機会を創出することを意味します。私たちは、状況に応じたサポートやリソースを提供し、一人ひとりの成功につながる機会の拡大に取り組んでいます。
- **インクルージョン：**
「インクルージョン」とは、すべての従業員が歓迎され、意見に耳を傾けてもらえ、尊重され、大切にされていると感じられるような職場作りを積極的に行っていく取り組みを指します。「インクルージョン」はまた、少数のグループやマイノリティであっても、その声や視点が受けとめられ、大切にされることを意味します。インクルージョンを高めることで、従業員の多様性を組織の強みとして活かすことができます。
- **帰属意識：**
「帰属意識」とは、従業員が組織の中で受け入れられ、大切にされていると感じられ、自分らしく安心して働け、組織に貢献できていると実感できている状態をいいます。

3. 責任と求められる役割

インクルージョン、公平性、帰属意識を実現するには、組織のあらゆるレベルのメンバー全員が積極的に取り組んでいかねばなりません。そして、これらの価値観がしっかりと根付くよう、プロセスや仕組みを整えていくことが重要です。私たちの組織では、明確な基準を設定しています。各リーダーは、組織の方向付けを行うとともに、率先してお手本を示していく必要があります。そして最終的には、すべての従業員が責任を分かち合い、これらの取り組みに前向きに関わっていく必要があります。

❖ RGF Staffingとしての役割

RGF Staffing は、インクルージョン、公平性、帰属意識を企業文化の一部として根付かせるよう積極的に取り組んでいます。私たちは、多様性を正しく理解し、十分に活かすことを目指しています。そのために、組織の仕組みや意思決定のあり方を見直し、必要に応じて改善しています。

RGF Staffing が果たすべき責任とは？

1. インクルーシブな企業文化（組織として）

- 私たちは、インクルージョンや平等な機会を推進するため、明確かつインクルーシブなガイドライン、方針、プロセスを策定しています。
- インクルージョン、公平性、帰属意識の理念は、戦略から人材管理に至るまで、あらゆる意思決定に反映されています。
- インクルーシブなリーダーシップを実践しています。
- フィードバックを受け入れ、大切にしています。
- 「国際女性デー」や「プライド月間」などのイベントや啓発の日を通じ、多様性を大切にし、意識向上を図っています。

2. すべての人に公平な機会と平等な待遇を（組織として）

- 私たちは、法令を遵守し、人権に関して高いレベルの基準を維持します。
- 「すべての人にチャンス」というミッションを掲げています。これは、公平な機会と平等な待遇を推進していくことを意味します。本取り組みにおいて、男女平等や性別にとらわれない賃金体系（同一賃金）は重要な要素となっています。
- 各事業会社は、差別について報告することのできる「明確で匿名性のある窓口」を設定するよう求められています。

3. 測定と改善（組織として）

- 私たちは、インクルージョン、公平性、帰属意識に関する明確な目標を設定し、その進捗状況を透明性のある形で管理しています。
- HRテクノロジーやAIシステムの検討によって、障壁や偏見を特定し、それらに対処していきます。
- インクルージョン、フィードバック、インクルーシブな行動に関する研修をすべての従業員に提供するように取り組んでいます。
- ジェンダー、LGBTQ+、神経多様性（ニューロダイバーシティ）文化的背景に焦点を当てた「従業員リソースグループ（ERGs : Employee Resource Groups）」の活動を支援しています。

❖ リーダーに期待する役割（トップの姿勢）

RGF Staffing の各リーダーは、インクルーシブな職場作りを進める上で重要な役割を担っています。インクルーシブなリーダーシップとは、多様性を尊重し、誰もが意見を言いやすく、自分らしくいられ、居場所を感じ、平等な機会を持てる文化作りに、リーダーそれぞれが積極的に取り組んでいくことを意味します。

リーダーの果たすべき責任とは？

1. インクルーシブな企業文化（リーダーとして）

➤ 安心して働ける職場作り

- リーダーは、従業員が互いを尊重し、信頼し合える文化の育成に努めます。
- 不正行為（差別を含む）には迅速に対処します。
- いじめ、ハラスメント、差別を決して許しません。

➤ **フィードバックや対話を大切にする**

- リーダーは、フィードバックの重要性を理解し、フィードバックを積極的に受け取り、率直で透明性のある対応やコミュニケーションを心がけます。
- 自身に見落としや偏りがあることを自覚し、効果的なフィードバックについて学ぶ研修へ定期的に参加します。
- 従業員が安心して発言できる環境を育みます。

2. すべての人に公平な機会と平等な待遇を（リーダーとして）

➤ **公正な機会と平等な待遇の確保**

- リーダーは、採用、昇進、給与を偏見や差別のない形で、スキルに基づき決定します。
- 役割と責任を明確化します。
- 透明性と公平性を備えた、キャリア面での成長や給与に関する方針を策定します。
- 特別な配慮が必要な従業員に対しては、合理的かつ適切な方法で支援を行います。

➤ **障壁や偏見の自覚**

- リーダーは、自身の行動を振り返り、意思決定における障壁や偏見を減らすための研修に参加します。
- 憶測ではなく、客観的な基準に基づく決定を行います。
- チーム編成の際は多様性を大切にし、様々な背景、知識、経験を尊重します。

3. 測定と改善（リーダーとして）

➤ **インクルージョン、公平性、帰属意識に関する取り組みにおけるリーダーシップ発揮**

- リーダーは、インクルージョン、公平性、帰属意識に関する研修、ワークショップ、意識向上のための活動に積極的に参加し、それらを推進していきます。
- インクルーシブな文化を支える社内の従業員リソースグループを積極的に支援し、その活動を推進していきます。
- 社内イベントの際は、従業員一人ひとりが歓迎され、大切にされていると感じられるイベントとなるよう努めます。

➤ **インクルージョンと帰属意識に関する学びの継続**

- リーダーは、インクルーシブな文化作りが継続的な取り組みであることを理解し、継続的な学びや改善を行います。
- 自身の行動を振り返り、インクルーシブなリーダーとして成長し続けます。
- 多様な背景を持つ従業員の指導者としての役割を積極的に担います。

➤ 適切なプロセスと報告の確保

- リーダーは、インクルージョン、公平性、帰属意識に関する目標を各地域の組織に設定し、アンケートや明確な目標設定を通じて、進捗の把握に努めます。
- 自身の行動を柔軟に見直し、人材管理などあらゆる場面で、インクルージョン、公平性、帰属意識の視点を大切にします。

❖ 従業員に期待する役割

誰もが自分自身のリーダーであり、その行動の責任は自分自身にあります。私たちは、すべての従業員が、自身のためだけでなく、同僚との関わりやチーム・部署内、そして組織全体での行動においても、インクルージョン、公平性、帰属意識の視点を持ち、自身の行動に責任を持つよう求めています。

1. インクルーシブな企業文化（従業員として）

- 従業員は、互いを尊重し、インクルージョンと平等な機会を推進していきます。
- 差別、排除、いじめを行わず、自らの言葉や行動を通じて、誰もが大切にされ、帰属意識を持てる安全な職場作りに貢献します。
- フィードバックを受け入れ、フィードバック研修に参加し、率直なコミュニケーションを心がけます。

すべての人に公平な機会と待遇を（従業員として）

- 従業員は、障壁や偏見の存在を自覚し、それらについて学ぶ姿勢を持ち続けます。
- 互いを公平に扱い、互いの成長や発展を支え合います。
- インクルージョン、公平性、帰属意識を推進する取り組みに参加します。

2. 測定と改善（従業員として）

- 従業員は、インクルージョンや帰属意識に関するアンケートに参加し、率直な意見を伝えます。
- 不適切な行為を報告し、組織内のインクルージョンの改善に役立つ提案を共有します。

4. インクルージョン、公平性、帰属意識に関する管理体制と実施

私たちは、インクルージョン、公平性、帰属意識を組織に効果的に根付かせるため、体系的で測定可能なアプローチを採用しています。

これは、単なる意識向上のみに留まらず、具体的なプロセスの整備、責任の明確化、そして継続的な改善の実現を意味します。

● 明確な体制と責任の所在：

当社は、インクルージョン、公平性、帰属意識の要素をその管理体制の中に組み込み、人事部門、管理職、経営陣それぞれの役割を明確に定めています。そして各リーダーの関連目標への貢献度を厳しく評価しています。

- **ビジネスプロセスへの統合：**
インクルージョン、公平性、帰属意識の視点を、採用、入社手続き、人材育成、報酬方針、昇進手続きなど、当社の主要なプロセスに組み込んでいます。また、意思決定が透明性をもって、不当な影響を受けることなく行われるよう、制度や仕組みの見直しも行っています。
- **継続的な研修とリーダー育成：**
従業員がよりインクルーシブで高い意識を持って行動できるよう、そしてリーダーがインクルーシブなリーダーシップや意思決定を行えるよう、ターゲットを絞った研修や能力開発プログラムを推進しています。
- **測定可能性と透明性：**
具体的な目標やKPIを用いて進捗状況を管理し、定期的な監査や報告を実施しています。結果を共有することで、透明性を高め、改善すべき点に取り組むことができます。
- **社外との連携と取り組み：**
組織の枠を超えてインクルージョン、公平性、帰属意識を推進するため、顧客、サプライヤー、パートナー企業と積極的に連携し、公正で持続可能なパートナーシップを築いています。また、ステークホルダーと対話を重ね、平等な機会とインクルーシブな取り組みについて意見交換を行っています。

5. 今後の取り組み

インクルージョン、公平性、帰属意識の高い文化を築くことは、**RGF Staffing**にとって、その礎となる永続的な目標です。私たちは構造的な不平等の解消に積極的に取り組み、誰もが歓迎され、認められ、大切にされる職場作りを推進していきます。本ポリシーは単なる指針ではなく、現在そして将来にわたり、私たちが組織全体でどのように取り組んでいきたいかを示すものです。

私たちは、責任を担い、進捗状況を測り、学びと改善に努めます。そのような取り組みによって、多様性が尊重され、インクルージョンが当たり前となり、平等な待遇が単なる目標でなく現実となる文化を築くことができます。

私たちは、「機会の創出」、「インクルーシブな職場環境」、「多様性の尊重」を大切にしています。これらは政策的な表明ではなく、「すべての人にチャンス」という当社のミッションに直結しています。

すべての人にチャンスを一 インクルージョンが一人ひとりの人生を豊かに！

文書管理

番号	情報の種類	文書データ
1	文書タイトル	RGF Staffing インクルージョンポリシー
2	文書コード	RGF Staffing インクルージョンポリシー
3	発行日	2025年5月29日
4	文書バージョン番号	1.0
5	作成担当	HR&サステナビリティ部門
6	レビュー担当	リスク&コンプライアンス部門
7	承認者	RGF Staffing 取締役会
8	形式および媒体	オリジナル言語 – 英語 媒体 – 電子媒体
9	機密レベル	公開

バージョン履歴

バージョン番号	改訂日	改訂内容	承認日
1.0	2026年4月1日	新規	2026年4月1日