

randstad global policy

equity, diversity
& inclusion
ポリシー



index.

1. 背景

目的

適用範囲

2. 定義

定義

3. ポリシー

ビジョン、ミッション&戦略

私たちのビジョン

私たちのミッション

私たちの戦略

私たちの責任

全社員の責任

リーダーの責任

ED&I委員会の責任（経営層）

サプライヤーへの協力

雇用機会均等への私たちのコミットメント

AIの利用について

アクセシビリティへの取り組み

4. 疑問や通報について

エクイティ、ダイバーシティ & インクルージョン ポリシー

[\(原文\)](#)

2024年4月17日

担当部署：ED&I、グローバルCOE

1. 背景

目的

このポリシーの目的は、エクイティ、ダイバーシティ & インクルージョンに対するランスタッドの考え方とコミットメントを明確に示すことです。

ランスタッドでは、インクルーシブな行動が、個人と仕事の両面において対応方法の指針となっています。国連のグローバルコンパクトに署名した企業として、ランスタッドはED&Iの分野でこの原則に常に従うよう務めています。

このポリシーはランスタッドのビジネス原則と一致しており、特に下記の1, 8, 11に沿っています。

1. 私たちは、国際的人権の原則およびランスタッド内部の規程・手続き、ビジネス関連法を理解しており、それらに従います。

8. 私たちは、他者を公正に扱い、注意と思慮をもって行動をし、人権を尊重します。どのような形態であろうとも脅迫および嫌がらせ行為を許容しません。

11. 私たちは、多様性(ダイバーシティ&インクルージョン)を尊重します。(雇用)機会の均等を約束し、年齢、肌の色、障害、性別、既婚・未婚、国籍、人種、宗教、文化的背景、性的指向、その他の不適切または違法な差別を行いません。

私たちは常に耳を傾け、学び、進歩し続けることに責任を持つべきだと考えています。チームが全力で仕事に向き合い、良き理解者、インクルーシブなリーダーとなることによって、よりインクルーシブな職場環境を実現するために尽力します。

ランスタッドは最も公平で専門性を備えた人材会社になるというビジョンを掲げ、人材不足が進む市場においてはあらゆる人材が戦力になるという考えのもと、私たちのすべての活動の中心が公平な機会の提供であると捉えています。

適用範囲と対象者

このポリシーは以下の範囲において有効です。

- ランスタッドの全役員および従業員・・・ランスタッドおよび/またはランスタッド関連会社に影響を与える可能性がある限りにおいて、管轄下の会社にも本方針を遵守させる必要があります。（以下、総称して「ランスタッド従業員」といいます）
- ランスタッドのすべての代理人、仲介者、代表者、コンサルタント、合併事業パートナー、およびランスタッドを代表して行動するその他の者。（以下、総称して「ビジネスパートナー」といいます）

このポリシーの目的において、ランスタッドは3つの対象グループを設定しています。

人材：当社は就業中か求職活動中かどうかにかかわらず、様々な人材にとって排除（exclusion）リスクが現実にあることを認識しています。どの国においてもこれらのリスクが最も高いのは、女性、若者、障がい者、LGBTQI+ コミュニティ、シニア労働者、様々な民族的背景がある人々です。ランスタッドは、雇用市場の持続可能性を促進するために、これらのグループの支援に積極的に取り組んでいます。

クライアント：人々は帰属意識と公平性（belongingとequity）を求めており、雇用主にもそのような価値観を期待しています。したがって、人材不足が深刻化するにつれて、組織はより公平な職場を作ることに力を入れる必要があります。私たちは、人材不足やスキルギャップの拡大に課題を抱え、より公平でインクルーシブな職場が求められているクライアントの状況を理解しています。当社はそのような職場づくりをするクライアントの相談に対応できる状態であり、そうすることを強く願っています。

ランスタッド社員：このポリシーは役職や責任の範囲に関わらず、ランスタッドのすべての従業員に適用されます。ランスタッドにおいては、「違い」が受け入れられるだけでなく評価値があるとみなされ、賞賛される組織を作ることに全力で取り組んでいます。究極的には全社員が真の自分でいられるようにすることを目指しており、それは多様な考え方を活用するグローバルでインクルーシブな文化、全ての人への平等な機会の提供、そして帰属意識を醸成することで実現できると考えています。

2. 定義

- 帰属意識 (belonging) : それぞれの人が職場で価値があるとみなされ、受け入れられていると感じられる経験であり、真に自分らしくいられるという感覚。それはED&Iの取り組みの最終成果です。
- 多様性 (diversity) : 私たちがお互いを区別する時に使われる全ての切り口です。考え方、文化、人種、民族、性別、性自認、性的指向、年齢、出自 (origin)、宗教、信念、教育、障害、神経多様性(neurodiversity)、社会的経済的背景、退役軍人/兵役(veteran/military service)における違いを理解し認識することです。
- 社員の自発的ネットワークグループ(employee resource group) : BRGの基本形であり、同じ興味・関心を持つ人々で集まった従業員主導の自主的なグループ。成熟しビジネスゴールができるとBRGとなります。
- 公平性 (equity) : 全員の参画や公平な昇進の機会のために、必要なサポートとリソースを提供し、組織内にある障壁を排除することです。
- 平等(equality) : 全員の平等な待遇は必ずしも公平な結果をもたらすわけではありません。
- インクルージョン : 様々な背景に関わらず、全員の参画やエンパワースメントを図ること。組織の中で認知され、意見が尊重され、価値があるとみなされる状態を確保します。
- 社員のビジネスリソースグループ (business resource group) : 会社がそのリソースを使ってランスタッドの社員やマイノリティのグループやその支援者に場を提供する。そのようなグループのニーズや視点を理解し、メンバーが集まってネットワークを形成し、サポートし合える安全な場や成長の機会として活用します。
- 偏見 (bias) : 人間の傾向として存在する、ある考えや対象、個人に対して賛同もしくは拒否の反応であり、通常は不公平であるとみなされています。偏見は学習によって植えつけられることが多く、個人の社会的経済的な背景や人種、民族、学歴などに強く影響されます。実際の知識や経験よりも固定観念に依存します。
- 無意識/暗黙の偏見(unconscious or implicit bias) : この偏見は、子供の頃の社会的規範の習得や教育により植えつけられます。人間の脳は無意識の偏見を促進する機能があるため、誰しもある程度の偏見を持っています。無意識の偏見は、人々の意識外で作用し、理解や行動、決定に影響します。が、自身の判断を内省し、自分の盲点を認識することにより、固定観念や有害な偏見に基づく行動を回避することができます。
- 個人の機微情報 : 人種、民族、政治的思想、宗教的、それに準じる信念、労働組合加入状況、身体的または精神的健康状態、性に関すること、犯罪に関する手続きや裁判の状況などが含まれます。機微情報の取り扱いには厳格な条件があり、関係者の明示的な同意または法的義務が必要です。国によって写真やビデオ画像がその人の人種や民族的出身、宗教またはそれに準じる信念を表す可能性があるため、機微情報に該当する場合があります。

3. ポリシー

ビジョン、ミッション、戦略

私たちのビジョン

ランスタッドは、最も公平で専門性を備えた人材会社となることを目指しています。[コアバリュー](#)に基づき、私たちは従業員、クライアント、人材、コミュニティや他の関係者のために、[エクイティ](#)、[ダイバーシティ](#)、[インクルージョン](#)、[帰属意識](#)を推進しています。私たちは多様な労働力がもたらすエネルギーと創造力により日々成長しており、多様性こそがチームや会社の原動力なのです。全ての雇用主にとって、多様なアイデアや文化、視点は意識や組織に潜在する障壁を打ち破り、より創造的で生産的、アジャイルでインクルーシブな組織やチームを作ります。

私たちのミッション

ランスタッドの使命は、[エクイティ](#)、[ダイバーシティ](#) & [インクルージョン](#)を、優れた人材を惹きつけ、採用し、成果に報い、モチベーションを高め、育成することの全てに埋め込むことです。私たちはリーダー、社員、候補者など全ての人材の育成ニーズを理解するとともに、そのニーズに応えるイノベティブなプログラムを提供したいと考えています。ランスタッドは組織としても、人々が働き、生活するコミュニティの豊かな多様性を反映するよう努めています。

私たちのED&I戦略

当社の人材中心のED&I戦略は企業文化の中に組み込まれており、社員、クライアント、人材、コミュニティやその他の関係者からの絶え間ないフィードバックとグローバルなベストプラクティスに基づいています。私たちはゆるぎない視点と経験を通じて誰もが自分の能力を発揮し、成長できるインクルーシブな文化の醸成に注力しています。さらに、現地の文化的背景や慣習、法律を考慮した、グローバルとローカル両方のアプローチを採用しています。[ダイバーシティ](#)、[インクルージョン](#)と[帰属意識](#)の向上にフォーカスし、全社員の声を大事にしています。

また、ランスタッドはマイノリティグループの人々の視点を取り入れるために様々な活動を実施し、これらのグループを支援するための長期的なプランを策定しています。グローバルで展開されている主要な活動の一つとして、ランスタッド社員のためのビジネスリソースグループが挙げられます。社員が自分の意思や意見がチームに反映されていると感じ、より高度な一体感、信頼、帰属意識を構築できるように努めています。

私たちの責任

ランスタッド社員は、全ての人にとってインクルーシブで安全な環境を作るために重要な役割を果たしています。だからこそ、ランスタッドはED&Iに対する意識を高め、尊重と尊厳の文化を促進し、マイクロアグレッションや先入観、あらゆるハラスメントや脅迫を排除するための絶え間ない努力を行っています。

差別や偏見に基づく言動は容認されません。不正行為が起きたりそれに気が付いたときは、「[不正行為に関する通報手続き](#)」にしたがって対応します。意識してこそ正しい行動を取ることができるのです。

ランスタッドでは、監査役、執行役、地域や国単位のマネジメントを含むあらゆるレベルのリーダーが、インクルーシブな職場作りにおいてロールモデルとなるよう努めています。インクルーシブなリーダー行動とはどういうものを示し、指導するための継続的な取組みを実施しています。会社を代表する立場においても、インクルーシブを実践する行動をとります。具体的には、チーム内の多様性の推進、能力と機会均等に基づく採用判断、自己認識、偏見や先入観を察知し指摘することです。

ランスタッドは、役職に関係なく従業員が好奇心を持ち続けることを促されることで、行動や意思決定における潜在的な無意識の偏見を軽減する文化をつくりたいと考えています。

下記はそれぞれのグループに期待される役割です。

リーダーの責任

上に記載されたものに加え、リーダーの責任は以下のようなものになります。

- 説明責任(accountability)：あらゆる差別的な言動に意義を唱えること。排他的な行為を目撃したとき、勇気をもって発言する。不正行為に関する通報手続きのポリシーに従い、現地の経営層または人事部に報告すること。
- インクルーシブな職場環境の構築と維持のためロールモデルとして行動し、ランスタッドの全社的なED&Iの取組みを推進し、ED&Iの目標達成に貢献すること。
- 意思決定に際し、(可能な限り)あらゆるグループの異なる視点や意見を積極的に取り入れること。
- 自分自身にある偏見を減らすための意識を持つこと。
- 会社が提供するED&Iに関する学習機会や研修、活動、特にインクルーシブなリーダーシップに関するものに積極的に参加すること。
- ランスタッドのED&Iへのコミットメントを体現すること。

ED&I委員会(Committee)とエグゼクティブリーダーシップチーム (ELT) の責任
エクイティ、ダイバーシティ & インクルージョンの推奨者として、委員会とELTはED&I推進の機会を恒常的にサポートし、参画します。委員会とELTは次のことを行います。

- 誰にとっても働きやすい職場環境を実現するために、インクルーシブなリーダーシップを発揮し行動する
- 日常的なやり取りの中にもランスタッドのED&Iへのコミットメントを組み込み、ポジティブな成果に繋がるように取り組みの進捗を確認します。
- ED&Iへの注力とリーダーの期待を日常的に共有します。
- ランスタッドの企業文化として、ED&Iに関するオープンな議論を促し、あらゆるレベルの人々が帰属意識と一体感を感じられるようにします。
- 各現地会社や本部、部門に本方針へのコミットメントに対する結果責任を課し、組織全体にED&Iへのコミットメントを浸透させる。

委員会の議長はランスタッドグループの最高経営責任者（CEO）が務め、共同議長は最高人事責任者（CHRO）が務めます。委員は最高執行責任者（COO）、最高人材責任者（Chief Talent Officer）、ランスタッドテクノロジーズ、北米、エンタープライズの各ヘッドとエクイティのヘッド（Chief Equity Officer）です。任期は当該役職を退任するまでの間で、その後はその役職の後任者が委員職を引き継ぎます。委員会の判断でサブ委員会が設置される場合があります。

サプライヤーとの協力

ランスタッドのサプライヤーは私たちのサービス品質に重要な貢献をしています。そのため当社のサプライヤーに対し、ランスタッドの基準を受け入れ、利用規約において不可欠な部分を占めるサプライヤーコードに従うことを求めています。このコードは、商品や業務、サービスの調達、社会的責任と持続可能性を確保し、当社のビジネス原則に従って行われるようにすることを目的としています。サプライヤーは、[グローバルサプライヤーコード](#)に従う必要があります。

雇用機会の公平性を目指して

ランスタッドは雇用機会の均等に務め、法律で保護されるあらゆる差別を禁止しており、これは[人権ポリシー](#)にも反映されています。重要な人権であるこれらに関しては例外なしという方針（zero tolerance policy）を掲げ、人権ポリシーに含めています。申し立てはすべて真摯に受け止められ、秘密厳守の元当事者に寄り添う形で対応されます。調査の結果、申し立て内容の事実が確認された場合は、改善措置、懲戒処分（解雇を含む）、または法的措置が講じられます。

募集、採用、ジョブアサインメント、異動、昇進、報酬、福利厚生、一時解雇（layoff）とそこからの復職、雇用終了、研修及び育成施策にとどまらず、雇用に関するすべての行動、条件、待遇、恩恵については、人種や肌の色、宗教、出自、国籍、年齢、（妊娠状況を含む）性別、性的指向、性自認、性表現、婚姻状況、障害の有無、退役軍人としての地位、軍務、市民権の状態、遺伝情報、または法律によって保護されるその他の状況には影響されずに実施されます。

[賃金格差是正の取り組み](#)に関しては、ランスタッドは地域ごとにランスタッド社内における男女賃金問題を毎年分析し、適切な措置を講じています。

[多様性に関連する個人情報](#)は多くの地域で機密とみなされるため、取り扱いには特定の条件が必要となります。その場合、現地のデータプロテクションチームにより、関連法規や当社のデータ保護ポリシーに沿って当該情報が処理されているかが評価されます。

AIの利用について

ランスタッドは[人工知能（AI）](#)によってアクセシビリティにおける改善の機会が拡大すると考えています。したがって当社のコアバリューに沿う形で、社会全体に利益をもたらすAI技術の構築と発展を目指しています。それと同時に、[ランスタッドは、AIにおける特に偏見や差別に関するリスクを認識している](#)ので、[それらのリスクを回避、軽減するために積極的に取り組んでいます](#)。

ランスタッドが機械学習やその他のAIテクノロジーを利用する際は、[AI原則](#)に則って利用します。特にマイノリティの立場にある人々のインクルージョンを推進し、人々に新たな社会、経済、教育における機会の創出を目指します。当社が取り入れる新しいテクノロジーについて、AIの倫理上のリスクを特定して対処す

るとともに、倫理に沿った設計や従業員の教育と意識向上を図るためにAI倫理アセスメントを導入しています。このリスクアセスメントは今後のEU AI法などの関連法規に基づく最新のベストプラクティスや必要要件に沿った形で更新され続けます。

アクセシビリティへの取り組み

[アクセシビリティへの取り組み](#)において、当社は多様な人々がアクセスできるデジタルコンテンツの作成と維持が重要だと考えています。当社はレベルAAへの適合という具体的な目標を掲げ、（現地の）関連法規や規制の要件、最新のWebコンテンツアクセシビリティガイドライン（WCAG）の基準を満たすよう、デジタルプラットフォームの設計、開発、維持に努めています。

4. 疑問や通報について

このポリシーについて何か疑問がある場合は、ランスタッドの現地の人事担当者に連絡してください。ランスタッドにおいて透明性は文化の一部とみなされています。透明性によって、私たちはお互いを思いやり、仲間を危険から守ります。このポリシーに関連した問題が発生した場合、状況を適切に把握し、どのような措置を講じるべきか検討する必要があります。もしランスタッド従業員の行為に問題がある場合、会社はそれを止めるための適切な措置を講じます。

ED&Iポリシー違反の報告手続きは、ランスタッドグループの「[不正行為に関する通報手続き](#)」に準拠します。

多くの場合において、最初のステップとして当事者と直接対話することが有効ではあるものの、それは必ずしも簡単ではありません。直属の上司や人事担当者に連絡することも可能です。

しかしながら、このやり方が適切ではなかったり不安を感じる場合には、該当地域もしくはグループのインテグリティオフィサーに直接報告するか、インテグリティラインを利用することもできます。

ポリシーが全ての状況やルールを網羅できるわけではありません。ランスタッドの社員として、自身の常識やプロフェッショナルとしての判断が求められる場合があります。