



## グローバル従業員プライバシーポリシー

プライバシー通知に関する連絡先:[corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com) 日付:2025年12月3日

地域:グローバル

範囲:全従業員

### 1.0 目的

P&Gは従業員の信頼と忠誠を重んじ、当社のビジネスニーズおよびP&G従業員の個人情報の安全と保護の両方を満たすために、このグローバル従業員プライバシーポリシー(以下「ポリシー」)を策定しました。本ポリシーは、「ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニー」、その子会社、および／またはその関連会社(総称して「P&G」または「当社」)による従業員の個人情報の収集および管理方法について通知するものです。また、当社のために従業員の個人情報を収集および取り扱う担当者に対して、当社が期待する事項を明確に示すためのものもあります。

本ポリシーはP&GのPurpose, Values, and Principles(総称して「PVPs」)に沿ったものです。さらに、多くの国が、従業員個人情報を含む個人情報の使用について、個別の法的要件を定めています。当社は現地のデータ保護および労働者の経営参加に関する法律を含め、すべての法律と規則を遵守し、これらの要件を満たすために必要なあらゆる追加的手続き、基準、ポリシーを導入します。したがって、特定の管区域で収集されるか、特定の管轄区域でP&Gがアクセスできる実際の従業員個人情報は、現地の法律を遵守する限りにおいて異なる場合があります。さらに、本ポリシーは、該当する場合、国別の付録によって補完されます。

### 2.0 定義

**従業員:**本ポリシーの目的において、「従業員」とは現在および過去のP&G従業員および退職者を意味します。

**個人情報:**特定の個人に関する、または個人を識別可能なあらゆる情報。

**機密扱いとなる個人情報:**人種、民族性、政治上の政治的見解、宗教、健康、性的指向、労働組合の会員、遺伝上のデータまたは生体データ、犯罪歴(前科)を暴露する個人情報、ならびに、法律によって定義された個人情報。

**当社またはP&G:**本通知の目的上、当社またはP&Gとは「ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニー」、その子会社、および／またはその関連会社を指すものとします。

## 3.0 原則

P&G の基本的なデータプライバシー処理原則は、以下の通りです：

- 収集、管理する従業員個人情報は最小限にとどめること。
- 個人のプライバシーを尊重すること。
- 当社の PVP、本ポリシー、および関連法に準拠すること。
- 従業員個人情報を収集および取り扱う際には、適切な基準および手続きに従うこと。

## 4.0 通知

P&G はあなたのプライバシーを尊重します。本ポリシーは当社が従業員個人情報を処理する方法、収集する情報の種類、その使用目的、情報を共有する相手、そして当社の従業員個人情報の使用に対し従業員に与えられた選択肢について説明します。当社はまた、従業員個人情報の安全性を保護するために当社が行う対策、およびあなたが当社のプライバシー慣行について連絡する方法についても説明しています。

### 4.1 従業員個人情報の収集および使用の目的について

P&G は、雇用関係と関連人事プロセスという条件下でその従業員に関する個人情報を収集します。当社では一般に、次のサービスや活動を含むがこれに限定されない、以下の業務上の目的で従業員個人情報を収集して、使用します。

- 報酬／賃金管理、税金報告、給与計画および企業ベンチマーク
- 法人クレジットカードの使用、旅費会計および経費精算
- 健康保険、退職／年金手当および他の任意給付を含む、給付金管理
- 公的な出張関連文書を含む、転勤、出張管理
- 休暇、障害休暇、病気休暇および他の休暇ないしは欠勤を含む、時間および出退管理
- 要員配置、業績管理、キャリア開発、トレーニングおよび表彰
- 職業安全衛生および福利厚生プログラム
- COVID-19 または類似の健康危機に関する健康関連検査および医療プログラム
- サイトアクセス管理、設備サポート、ならびにセキュリティ計画およびコンテインジェンシー計画の目的
- 電子デバイスの登録および管理、ならびにネットワーク使用およびデバイス使用の最適化
- 電子デバイスおよびネットワークの監視を含む、物理的およびサイバーセキュリティ管理
- 会社またはその事業の一部あるいは全体を含む、資産の売却または移転の促進
- 告訴および社内／社外調査、監査、ならびに紛争解決
- 日常業務の処理(例:当社システムの認証、およびログイン)
- 企業のミーティングおよびイベント、ならびにトレーニングおよび従業員のコミュニケーション
- 従業員の家庭への贈り物と他の会社物資および製品の配布
- 多様性、平等および融合に向けた努力(例えば、多様かつ包括的な組織と仕事場の設計、要員配置および促進)
- 労働組合入会促進
- アフィニティグループ入会促進
- その他の人事関連データの管理(従業員ケア、IT および人事サポートを含む)

- ・ 銀行業務、デューデリジェンス、および当社の金融パートナー(例えば、企業の銀行口座または金融口座の開設および管理に対する)からの KYC(know-your-client) 要求項目の遵守
- ・ 税金および他の政府報奨の促進
- ・ 反贈収賄、児童労働、反汚職、制裁、輸出規制、人権と他の企業の統治と責務要件に関する法律、規則および会社ポリシーの遵守
- ・ すべての法律上、規制上、司法上、または政府の要件の遵守
- ・ 企業キャンペーンまたは地域のボランティア活動への慈善寄付の促進

上記の目的に加え、P&Gは従業員個人情報を企業データ分析のために使用します。こうした分析では、P&Gの人事および関連の記録システム(Workday、SAP、Workforce Management、従業員調査など)に含まれる従業員個人情報を活用し、人事部、専門分析チームおよび組織のリーダーが集約されたデータに基づく洞察を得られるようにします。P&Gは、その洞察を活用することで、いちだんと組織状態を把握し、人員計画を改善し、人事管理や人材計画プロセスを策定できるだけでなく、健全な組織を構築して従業員にとって最高の職場環境を実現することもできます。このような分析の種類としては、離職分析、採用予測、従業員満足度、イコーリティとインクルージョン、人材パイプライン、従業員の学習と能力開発、給与ベンチマーク、時間と労働力管理に関する分析などが挙げられます。分析は、従業員個人情報のプライバシーと機密性を保護するための特定のガイドラインに従って、権限を与えられた担当者のみが実施します。P&Gは、データを集約して個人を識別できなくした上で、洞察を組織内外で広く共有します。分析は、特定の従業員に関する個人のプロファイリングや意思決定には使用されません。集約された洞察は企業の意思決定を補助するために使用される可能性がありますが、このような意思決定には極めて多くの人間が関与します。

合理的に可能で、かつ、P&G の合法な業務上の利益およびあなたの同意内容に一致するとき、あるいは、当社の法的義務および／または契約上の義務履行のため、P&G は収集したあなたの個人情報およびその用途について、あなたに通知します。

#### 4.2 当社が収集する従業員個人情報の種類について

当社は雇用者として、当社の契約および／または法律上の債務に従うため、その従業員のプライバシーに見合った方法で会社の合法的な事業権益を支援するため、そして該当する場合、その意図された目的で、あなたの同意と共に提供された個人情報を処理するために、必要最小限の従業員個人情報を収集して、処理します。

下の表に P&G がその雇用および人事プロセスに関連して収集する従業員個人情報のカテゴリーを詳細に記述します。以下にリストされた個人情報の各カテゴリーは、上記の第 4.1 項の記述のとおりにも使用できます。

当社があなたから、またはあなたについて収集する可能性のある従業員個人情報の種類と量は必ず最小限に抑えられることに注意してください。情報の収集とこののような情報へのアクセスは、各国固有の法律および／または業務上の要件によって異なります。

従業員個人情報収集および処理のための法的／業務上の根拠は、下記の第 4.3 節に記述した、データの種類および意図された用途によって異なります。

当社が収集および処理する従業員データの種類	当社が様々な種類の従業員個人情報を収集および処理する理由
<p><u>連絡先情報および個人的特性</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• フルネームあるいは(旧姓などの)以前の名前</li> <li>• 代名詞を含む、性</li> <li>• 誕生日および出生地</li> <li>• 婚姻状況</li> <li>• 家族／世帯構造</li> <li>• 希望の名前および挨拶を含む、敬称と肩書</li> <li>• 物理的所在地／住所</li> <li>• 電子メールアドレス</li> <li>• 電話番号</li> <li>• 携帯電話番号</li> </ul>	<p>当社は第 4.1 項で詳述したように、さらに以下で説明するように、多数の組織的かつ業務上のプロセスのためにこれらの種類のデータを収集し、処理します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 人事記録および業務プロセス</li> <li>• 組織図およびディレクトリ</li> <li>• 報酬管理および賃金管理</li> <li>• 利益管理</li> <li>• 職業安全衛生プログラム</li> <li>• 企業旅行ロジスティクスおよびセキュリティ</li> <li>• 要員配置、組織計画</li> <li>• トレーニング</li> <li>• サイトおよび電子ネットワークアクセス</li> <li>• 仕事の予定情報、報酬および他社情報のあるあなたの送信を含む、あなたの雇用に関するあなたのコミュニケーション</li> <li>• 法律およびポリシーの遵守、企業統治および責務、セキュリティ計画とコンテインジエンシード・インシデント管理</li> <li>• 企業キャンペーンまたは地域のボランティア活動への慈善寄付の促進</li> <li>• データ分析</li> </ul>
<p><u>政府 ID／就労資格情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 国民 ID(パスポート、ビザ、社会保障番号、運転免許証、他の政府発行 ID 等)</li> <li>• 市民権</li> <li>• 居留</li> <li>• 国籍</li> <li>• 出生国</li> <li>• 軍歴および／または退役軍人ステータス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• あなたの法的識別と当社の人事記録の完全性の維持</li> <li>• 移住および他の就労許可要件の遵守</li> <li>• 会社の自動車を運転する従業員の運転免許証データの収集といったセキュリティおよびリスクマネジメント、ならびに職務上のライセンス確認、詐欺防止と類似の目的。</li> <li>• 法律上、政府または規制上の手続きにおける代表者の指名</li> <li>• 会社の代表者および／または会社を代表するための認証済み署名者としての P&amp;G 従業員の指名(銀行口座および金融口座の管理を含む)</li> <li>• 当社の従業員および／または事業に役立つ税金および他の政府奨励金の獲得</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>法律およびポリシーの遵守、企業統治および責務、セキュリティ計画とコンテンジエンシ一計画、必要とされる外部報告、調査およびインシデント管理</li> <li>データ分析</li> </ul>
<u>職務に関するデータ</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高等教育データ、職務上のライセンス、証明書、会員および加入を含む、求職中とその後に収集された情報。</li> <li>会社従業員 ID 番号</li> <li>個人的および職務上のスキル(例えば、話す言葉)、関心事および趣味</li> <li>P&amp;G 雇用日</li> <li>バンドレベルおよびタイトルを含む、P&amp;G 職位</li> <li>物理的所在地および住所を含む、P&amp;G 作業場所</li> <li>P&amp;G 電子メールおよび電話番号</li> <li>P&amp;G 業績、参加、規律上および不満の記録とレビュー</li> <li>トレーニング計画記録</li> <li>LinkedIn プロフィールおよび同様の職務に関するプラットフォームからのデータ</li> <li>職務上の目標および興味</li> <li>会社の社会的および職務上の業界団体向けに提供された情報</li> <li>労働組合への登録の有無</li> </ul>
<u>財務情報</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金支払いプロセス、給付管理、移転出費、出張および費用払戻しの促進</li> <li>法律およびポリシーの遵守、企業統治および責務、セキュリティ計画とコンテンジエンシ一計画、必要とされる外部報告、調査およびインシデント管理</li> </ul>

<p><u>健康情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職務または職能を実施する際の障害または制約を含む、個人の身体的または情緒的健康に関する情報</li> <li>遺伝データ(遺伝データがこのような健康検査の結果に影響を与える可能性がある場合、法的に必要とされる特定の職業上の健康検査に厳密に限る)</li> <li>薬物検査および他の種類の健康診断</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定の任務での仕事に適合するかどうかの決定、および障害の妥当な受入れ</li> <li>当社の休職および／または障害保険プログラムに参加する能力の支援</li> <li>職業上の健康および職場の安全と政府の報告必要条件の遵守</li> <li>COVID-19 パンデミックまたは類似の健康緊急事態と関連した従業員の安全および業務リスクの管理</li> <li>当社の健康計画とヴァイブラントリビング(活気に溢れた生活)プログラムを含む、健康保険給付プログラムへの参加の促進、そして</li> <li>法律およびポリシーの遵守、企業統治および責務、セキュリティ計画とコンテインジエンシード、必要とされる外部報告、調査およびインシデント管理</li> <li>データ分析</li> </ul>
<p><u>電子 ID データ／一意の認証標識／映像＆音声</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>P&amp;G システム認証標識(例えば、ユーザー名またはオンライン資格証明)</li> <li>デジタル署名</li> <li>P&amp;G デバイス、P&amp;G ネットワーク(電子メール、インターネット、ソーシャルメディアのあなたの使用など)、P&amp;G システム、アプリケーション、ライセンスおよび他の P&amp;G データベースへのあなたのアクセスと使用に関する、電子 ID データ、ログおよび記録</li> <li>クローズドサーチットテレビジョン(総称して「CCTV」)、サイトアクセスシステム、ラインプロセスまたはタスクカメラを含む、P&amp;G セキュリティシステムによって収集された情報</li> <li>バッジ数／バッジ認証標識写真を含む、P&amp;G のサイトおよびアクセス制限エリアへのあなたのアクセスに関連した電子 ID データ、ログおよび記録</li> <li>ミーティング／トレーニングという条件でのビデオ、写真および他の映像／音声記録</li> <li>コールセンター記録に関連した電子 ID データ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>システムアドミニストレーション、技術および IT アセットへのアクセスと管理</li> <li>社内および／社外の脅威に対する当社の物理的セキュリティ、情報セキュリティおよびサイバーセキュリティ上の権益のサポート</li> <li>当社のオフィスおよび製造現場でのロス防止およびリカバリーの管理</li> <li>ハードウェアおよびソフトウェアを含むが、それに限定されない、当社の電子ネットワークおよびデバイスの使用に関連した会社ポリシーの遵守の評価</li> <li>物理的およびサイバーセキュリティに関連した会社ポリシーの遵守の評価</li> <li>データマッチングおよび解析を含む、社内記録の保持および報告</li> <li>P&amp;G のサイト、ネットワーク、ツール、アプリケーションおよび他の会社システムならびにアセットへのあなたのアクセスを可能にすること</li> <li>最適化、品質、監査および費用削減を目的とする P&amp;G ツール、ライセンス、サービスおよびアプリケーションの使用とコストに関する可視化の促進</li> <li>トレーニングおよびミーティングの記念</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>法律およびポリシーの遵守、企業統治および責務、セキュリティ計画およびコンテンジエンシー計画、必要とされる外部報告、調査およびインシデント管理</li> <li>データ分析</li> </ul>
<p><u>Cookie</u></p> <p>Cookie は、あなたがウェブサイトを閲覧するときに、あなたの PC に送信される小さなファイルです。このファイルは、あなたがアクセスしたウェブサイトとどのようなやり取りを行ったかについての有用な情報を保存します。Cookie は、あなたの PC またはデバイス上、あるいはファイル内に保存された情報は収集しません。Cookie は、あなたを人として直接識別する情報を含みません。Cookie は、ランダムに割り当てられた数字および文字(例えば、Cookie ID ABC12345)のみを PC およびデバイスに表示し、例えば、John E. Smith のようには表示しません。</p> <p>当社が使用する Cookie の種類:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>セッション Cookie。</b> ウェブページにはメモリーがありません。セッション Cookie は、あなたがページからページへと動くとき、あなたがすでにサイトで提供したものと同じ情報を求められないように、あなたを記憶します (ABC12345 のようなランダムに作成された ID を使用して)。あなたが当社のサイトを去るか、あるいはあなたのブラウザを閉じるとすぐに、これらの Cookie は削除されます。</li> <li><b>持続的 Cookie。</b> 持続的 Cookie は、あなたがサイトに再び戻ってきたときに、あなたが何を好むか記憶することを可能にします。例えば、最初のアクセス時にフランス語でサイトを読むことを選択した場合、次にアクセスしたとき、サイトは自動的にフランス語で表示されます。表示言語を毎回選択せずに済むので、サイトがより便利で効率的、ユーザーフレンドリーなものになります。</li> <li><b>分析 Cookie。</b> これらの Cookie は、ウェブサイトがどのように機能しているか教えてくれます。場合によっては、Google 解析 Cookie を当社サイトのパフォーマンスをモニターする</li> </ul>	

<p>ために使用します。当社サイトへのあなたのアクセスに関して、Google アナリティクスによって収集された情報の当社による使用および共有は、<a href="#">Google アナリティクス利用規定</a>と<a href="#">Google プライバシーポリシー</a>によって制限されます。</p> <p>ユーザーは、自分のブラウザすべての Cookie を拒否したり、Cookie がいつ PC に送信されるかを指示したりするように設定できます。しかし、これは当社のサイトまたはサービスが適切に機能することを妨げる場合があります。また、閲覧し終えたときに Cookie を削除するようブラウザを設定することもできます。</p>	
<p><u>子供たちのデータ／家族構成</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 子供の名前、生年月日および従業員との関係</li> <li>• 従業員の被扶養者、家族構成員および／または世帯構成員の連絡先情報と個人的な特性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 納付の登録および被扶養証明</li> <li>• 国外への転勤および移転に関連したロジスティクスの支援</li> <li>• 出張および移転に関連した移住と関税の必要条件の遵守</li> <li>• 危機的状況発生時の従業員および業務上の連続性の支援</li> <li>• 被扶養者、家族および／または世帯構成員が関わる会社活動の促進、ならびに</li> <li>• 法律およびポリシーの遵守、企業統治および責務、セキュリティ計画とコンテンジエンシー計画、必要とされる外部報告、調査およびインシデント管理</li> <li>• データ分析</li> </ul>
<p><u>他の個人的特性</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 民族</li> <li>• 人種</li> <li>• 性的指向と性自認</li> <li>• 障害</li> <li>• 政治的見解</li> <li>• 宗教的／思想的信条</li> <li>• 指紋や顔スキャンといった、生体データ</li> <li>• 犯罪歴</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 関連人的資源分析を含む、多様な職場を活性化する平等および融合プログラムの支援</li> <li>• 会社アフィニティプログラムへの参加促進</li> <li>• 生体データを介した会社サイトおよびシステムへのあなたのアクセスの促進</li> <li>• 能力プランニング活動、採用、要員配置およびキャリアの支援</li> <li>• 法律およびポリシーの遵守、企業統治および責務、セキュリティ計画とコンテンジエンシー計画、必要とされる外部報告、調査およびインシデント管理</li> </ul>

	• データ分析
--	---------

#### 4.3 当社が処理する従業員個人情報の法的および／または業務上の根拠

従業員個人情報処理のための法的／業務上の根拠には、適用される法律および規則の P&G の遵守、雇用者と従業員の関係から生じるその契約上の義務の遵守、会社の合法的な事業権益、公衆衛生への関心、および／またはあなたの同意が挙げられます。

従業員個人情報処理のための法的／業務上の根拠は、管轄区域、ならびにデータカテゴリー／種類、および当社がかかる情報を収集し、使用する理由によって異なることがあります。法律によって必要とされる場合、かかるデータの収集および使用の前に、当社は従業員個人情報を処理するための具体的な法的および／または業務上の根拠を文書化します。

以下に、特定の従業員個人情報を処理するための具体的な法的および／または業務上の根拠の例をいくつか示します。

個人データの種類	処理の目的	処理に関する法的／業務上の根拠
政府 ID、財務情報	賃金支払いおよび税務報告活動の支援	雇用者と従業員の関係から生じる契約および法律上の義務の P&G の遵守
人種、民族、性的傾向	会社がスポンサーになっている親和グループに対するあなたの参加の促進	あなたの同意
国籍、市民権	移住および他の就労許可要件の遵守	適用される法律および規則の P&G による遵守
職務に関するデータ	人員配置、組織設計および業務上の連続性目的	P&G の正当な事業利益
第 4.2 項のデータ分析に使用されるデータの種類	第 4.1 項に記載されているデータ分析の目的	P&G の正当な事業利益。欧州では、機密扱いとなる個人情報に関する分析は、本人の同意に基づいて行われます。

#### 4.4 従業員個人情報の共有方法について

P&G は従業員個人情報を知ることについて合法な業務上の利益を有する組織とのみ、かかる情報を共有します。

P&G は、請負業者、供給元、エージェンシー、派遣社員、あるいは当社のために P&G の事業を行なう P&G の他の外部組織（総称して「外部組織」とあなたの情報を共有することができます。当社は外部組織に対し、従業員個人情報を取り扱う際には、当社の適用する情報保護基準と同等の保護を行うよう義務付けています。当社はデータ処理業者としての外部組織に対し、当社の指示に従ってのみデータを処理し、データを保全するよう契約で義務付けています。かかるデータ処理業者は、P&G の承認を

受けた場合、および／または法的要件を遵守するために行う場合を除き、収集した情報を使用または開示することはできません。

P&G が当社の従業員向けサービスや福利厚生に関するプロバイダーと直接個人情報を共有する場合、またはあなたに対して直接共有するよう求める場合がありますが、このような場合、プロバイダーはデータ管理者として機能するため、かかるプロバイダーが個人データの保護に直接責任を負い、P&G が個人データの処理方法を管理することはありません（年金、医療、金融または福利厚生の各プロバイダーなど）。あなたが当社の福利厚生プログラムに加入する場合、当社は、福利厚生やサービスを提供する企業に個人情報を開示することがあります。プライバシーに関する声明については、こうした企業があなたに対し、独自の声明を提供します。かかる状況下では、そうした組織のプライバシーポリシーおよびプライバシー慣行を読み、理解してください。

従業員個人情報は、当社の業務上の目的を遂行するために、必要に応じて、本社および関連会社に対し、グローバル規模で共有されることがあります。こうした状況での従業員個人情報保護方法については、本ポリシーの第 4.6 項に記載されています。

当社は、法律や法的手続きにより従業員個人情報を開示するよう求められた場合、P&G の権利ならびにポリシーを励行もしくは保護するため、嫌疑をかけられた、もしくは実際の違法行為の調査を支援するため、および／または P&G の事業を他社に売却した場合の一環として、従業員個人情報を開示することができます。

#### 4.5 あなたのプライバシーの権利について

現地の個人情報保護法に基づき、P&G の従業員は、従業員個人情報に関して一定の権利を有します。かかる権利は地域によって異なり、適用されるプライバシー法に従って、以下が含まれる場合があります。

- P&G が処理する従業員個人情報（機密扱いとなる個人情報を含む）について、自分の情報の提供を受ける権利
- 自分の従業員個人情報にアクセスする権利
- 不正確または古い従業員個人情報を修正または訂正する権利
- 特定の状況下において、従業員個人情報を消去する権利（または「忘れられる権利」）
- 特定の状況下において、従業員個人情報の処理を制限する権利
- 容易に移転できる形式で従業員個人情報が提供される権利（または「ポータビリティの権利」）
- 特定の状況下において、個人情報の処理に異議を唱える権利
- プロファイリングを含み、決定が自動化された処理のみに基づく場合は、その決定について知られない権利、および／またはかかる決定の対象とされない権利
- 個人データの処理が本人の同意に基づく場合、同意を撤回する権利  
本人に代わってプライバシー権行使する個人を指名する権利
- データ主体の権利行使することによって差別されたり報復されたりしない権利
- 上記以外の権利（居住する国や州によって異なります）

こうした権利すべてがあなたの居住地で行使できるわけではないこと、および上記の権利の一部は適用される法律により制限される場合があることに注意してください。例えば、P&G は、法律上の目的のために当社が保持する必要のある従業員個人情報については削除できない場合があります。また、雇

用主としての義務を果たすために必要な従業員個人情報の処理については制限できない場合もあります(これらの例に限定されません)。P&Gは、居住地やその他の理由に基づき、権利行使するため必要とされる措置が利用できない、または達成できない場合、かかる要請を受領した時点でその旨について連絡を差し上げます。

欧州経済地域(EEA)内に居住する場合は、[こちら](#)から「データ主体の権利」の詳細について確認できます。

中国本土に居住する場合は、[P&G グローバル従業員プライバシーポリシーの「中国 – 国別付録」](#)から「データ主体の権利」の詳細について確認できます。

上記の権利行使する場合、まずはWorkday(<https://workday.pg.com/>)を閲覧することをお勧めします。P&G の認証情報を用いてログインし、「プロフィール」内の「個人」セクションから必要に応じて自分の情報を確認、更新、ダウンロードすることができます([個人情報の更新ジョブエイド](#))。

その他の要請については、居住地の個人情報保護担当者まで電子メールでお問い合わせください。

- ヨーロッパ: [employeeprivacyeu.im@pg.com](mailto:employeeprivacyeu.im@pg.com)
- 北米(米国およびカナダ): [empldsrna.im@pg.com](mailto:empldsrna.im@pg.com)
- アフリカ、中東、アジア: [amadsr.im@pg.com](mailto:amadsr.im@pg.com)
- 南米、大中華圏: [GetHelp.pg.com](mailto:GetHelp.pg.com)。または所属する組織のOU HRに問い合わせてください。

居住地に関係なく、あなたが希望する場合は、[GetHelp.pg.com](mailto:GetHelp.pg.com) の Employee Care(電話とチャットでサポートを受けることができます)や居住国の人事担当者に連絡して、要請を提出することもできます。要請に対する当社の回答に不服がある場合は、自国のデータ保護当局に不服を申し立てることができます。

#### 4.6 従業員個人情報の移転について

法的に許可され、かつ各国の必要条件および／または制約の適用を受ける場合、従業員個人情報が他国に転送されることがあります。P&Gはグローバルに展開するビジネスであり、多くの国に従業員を抱えています。従業員個人情報は米国内のシステムに保管される可能性があり、サービスプロバイダーを含む世界中の他のP&G提携会社によってアクセスされる可能性があります。また、関連法に従つて、関連する業務を行うために必要に応じて、世界の他の国々に提供されることがあります。つまり、あなたの従業員個人情報は、あなたの勤務する国以外に提供される可能性があることを意味します。国によっては、あなたの居住国と同等の個人情報保護法が整備されていない場合があります。あなたの情報があなたの居住国以外に提供される、もしくは居住国以外からかかる情報がアクセスされる場合には、当社は適切な安全策を講じ、同様に、あなたの情報を保護するために、法的に必要な管理事務に関わる技術的な契約上の要件を設けます。当社は、EU域外でも、P&G傘下の各企業間でも、そしてP&Gとサービスプロバイダー間でも、従業員のデータが守られることを保証するためにEU規制当局があらかじめ認可した契約上の保護(標準契約条項と言います)を用いて、データ転送を行ないます。データ転送契約のコピーの入手をご希望の場合は、[corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com)に問い合わせてください。P&Gは、収集国の国外へのデータ転送を制限する、転送に関する契約条項を必要とし、かつ／またはデータローカリゼーションを必要とする特定の国の必要条件にも従います。

欧洲経済地域(EEA)、英国(およびジブラルタル)またはスイスに居住する場合、P&G は、EEA、英国(およびジブラルタル)またはスイスから米国への個人情報の移転に関して、米国商務省と欧洲委員会およびスイス連邦データ保護・情報コミッショナーがそれぞれ策定した EU-米国データプライバシーフレームワーク(EU-米国 DPF)、EU-米国 DPF の英国拡張版、およびスイス-米国データプライバシーフレームワーク(スイス-米国 DPF)[総称して「データプライバシーフレームワーク」]の認定を受けていることにご注意ください。[こちらをクリック](#)して、当社のデータプライバシーフレームワーク:従業員プライバシーポリシーを確認してください。

#### 4.7 従業員個人情報の保護方法について

当社では偽名化、暗号化、アクセス制御など、偶発的、不当、もしくは、許可されていない破壊、損失、改編、開示、アクセスもしくは使用、およびその他のあらゆる不当な形態の処理から従業員個人情報を保護するよう設計された、物理的、管理的、および技術的な対策を講じます。外部組織が P&G の代理として従業員個人情報を処理する場合、当社はまた、それら外部組織がかかるデータの取扱い時に適切な物理的、管理的、および技術的な処置を実行するよう、外部組織と契約を締結します。

#### 4.8 個人情報の保有期間について

当社は、より長い保有期間が適用法に義務付けられた、または許可された場合を除き、業務関連の目的を遂行するために必要な期間、従業員個人情報を保持します。状況によっては、当社は、法的または契約上の義務を遵守する目的で、P&Gとの雇用関係終了後も一定期間、従業員個人情報を保持する必要がある場合があります。

#### 4.9 P&G のネットワークとデバイスの使用状況の監視について

当社は一部のネットワークとデバイスの利用を監視します。当社には従業員、資産、設備を保護する義務があります。そのため、P&G では、当社に課せられた義務の遂行を促し、監視活動によって従業員と会社がどのように保護されるかを従業員が理解できるようにするために、電子ネットワークおよびデバイス監視ポリシーを作成しました。このポリシーについては、[privacy.pg.com](http://privacy.pg.com) にアクセスしていただくな、[corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com) からコピーをご請求ください。この方針に基づき、P&Gはネットワークとデバイスを次の 3 つの目的で監視しています。i) P&G の社員、データ、ネットワーク、資産、施設、評判、競争上の利益のセキュリティ(機密性、完全性、可用性を含む)を保護すること、ii) 不正行為や法律違反の疑いがある、または確認された場合の調査(訴訟の支援を含む)、iii) 業務プロセスと財務報告の完全性を確保することです。監視は、関連する法律ならびに当社のポリシーを遵守し行われます。

#### 5.0 P&G のネットワークおよびデバイス上の機密扱いとなる個人情報と「SPI」について

P&G では一部のデータは他のデータより機密性が高いことを認識しています。機密性の高い個人情報については、各国のプライバシー法で名称が異なり、企業が順守するその利用におけるコンプライアンス要件が異なることがあります。各国の法律で定める名称や要件にかかわらず、P&G は機密性の高い個人情報を利用するにあたって該当するコンプライアンス要件を遵守することを徹底します。さらに P&G は、特定の国の法律に従い、機密性の高い個人情報を「機密扱いとなる個人情報」または「SPI」と呼ぶことになっています。P&G は、SPI を、人種、民族性、政治的見解、宗教、健康、性的指向、

遺伝上のデータまたは生体データ、犯罪歴(前科)を含む、あるいは默示的に示す特定可能な個人に関連する情報と定義しています。

P&G では事業活動のなかで従業員の機密扱いとなる個人情報にアクセスすることを制限するために、P&G のネットワークおよびデバイス上で SPI を個人的に使用することを禁じています。つまり、従業員は、会社のデバイス(コンピューター、会社支給のタブレット型コンピューター、会社支給の携帯電話など)または会社のネットワーク(P&G ワイヤレスインターネット接続、電話回線、LAN)を SPI が関連する個人的な目的で使用することはできません。例えば、従業員は専門医のウェブページ、あるいは、礼拝所や教会などのウェブページなど、SPI を強く暗示するウェブサイトにアクセスしてはなりません。これは、従業員が SPI データを使用するまたは暗示する個人的な活動のために、電子メール／カレンダー／ウェブ閲覧などの機能を使用してはならないことを意味します。言い換えれば、P&G では当社のネットワークに接続しない従業員個人のデバイス上の SPI(もしくは関連する情報)を監視することはありません。

前項の内容に関連して、SPI の使用は会社関連の用途に限定されます。会社関連目的のために、P&G は、あなたの SPI を特定の 2 つの方法でのみ処理し、使用します。(1)必要に応じて、事業および雇用目的のために(例えば、健康関連の特典をあなたに提供したり、作業障害またはけがを記録したりすることなど)、および(2)あなたが会社によって承認されたグループ(例えば、GABLE および AALN)に参加する場合、SPI を集める可能性がある、会社がスポンサーになっているアプリケーション(例えば、会社の健康福利厚生アプリケーション)を使用する場合、または自発的に自己表現の目的で SPI を提供して、P&G が多様で包括的な組織を設計して、それにスタッフを配置することができるようになる場合に、あなたの同意に基いて使用します。

上記に従い、P&G では当社の福利厚生を提供する、雇用法に基づく義務を遂行する、多様で包括的な組織を設計してスタッフを配置する、および／またはサイバーセキュリティ上の脅威からあなたのデータを保護する場合にのみ、あなたの機密扱いとなる個人情報を利用します。あなたが SPI とは何か、および／または P&G のかかるデータの取り扱い方についてさらに疑問を持たれた場合は、次の電子メールアドレスで企業プライバシーチームと連絡を取ってください: [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com)。

## 6.0 人工知能ツールの使用

本条において、「人工知能ツール」または「AI ツール」とは、さまざまなレベルの自律性をもって動作するように設計され、受け取った入力から予測、コンテンツ、推奨、決定などのさまざまな出力を推論することができる、機械ベースのツールをいいます。

従業員個人情報は、第 4.1 項および第 4.2 項に定める目的を含め、AI ツールにより処理されることがあります。これらの目的を達成するにあたり、P&G は、業務またはビジネスプロセスの簡素化、生産性の向上、洞察の収集、予測、従業員に提供する体験の改善のため、および所定の目的の達成を支援するその他の方法で、AI ツールを使用することができます。

従業員個人情報を処理する P&G の AI ツールは、人の監督下で使用されます。P&G は、AI ツールを使用することで、採用、昇進、雇用の更新、研修や見習いへの選抜、解雇、懲戒処分、個人の行動や特徴に基づく仕事の割り当て、業績の評価に関する決定、その他雇用の条件や特権に影響を与える決定を自動的に下したり、その判断を人間の判断に置き換えたりすることはありません。

関連する場合は必要に応じて、P&G は、AI ツールのリスクを軽減するために、AI リスクマネジメントを実施します。AI ツールが外部組織から提供される場合、P&G は、従業員個人情報を保護するために第 4.4 項に定める保護措置を実施します。

## 7.0 本ポリシーの遵守

従業員個人情報は、当社が認定した人物のみが取り扱うものとします。そうした個人は全員、本ポリシーを遵守するものとします。

上記の第 4.4 項に記載のとおり、会社はその従業員と、従業員個人情報を収集または管理する外部組織に対して、P&G の、および／またはそれ自体の電子システムおよびデータマネージメントツールを利用しているか否かにかかわらず、本ポリシーを遵守することを期待します。従業員はまた、P&G の業務を支援するために自身が連携している外部組織が、本ポリシーに準拠していることを担保する責任を負うものとします。

本ポリシーに準拠しない従業員は、解雇を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。すべての懲戒処分は現地の法律に従った方法で適用されます。P&G の代わりに従業員個人情報を収集または取り扱う外部組織が、本ポリシーに準拠しない場合は、最高で取引関係の終結、規制当局への照会、および／または損害賠償請求などのビジネス上望ましくない結果がもたらされる可能性があります。

従業員個人情報をその利用目的のために正確かつ最新に保つために、当社は合理的なあらゆる努力を払うものとします。従業員は同様に、P&G に提出したかかる情報を最新の状態に維持し、正確さを確認する責任を負うものとします。あなたが他者（受益者、家族など）の個人情報を提出するときには、そうした個人情報を当社に提出することの合法性を確認するのはあなたの義務です。従業員は自身だけでなく、他の従業員個人情報のプライバシーとセキュリティも守る責任を負うものとします。遵守すべき当社の「情報セキュリティ」ガイドラインとポリシーは、<http://security.pg.com> を参照してください。

P&G の事業体はいずれも、本ポリシーの準拠について自己評価を実施するものとします。さらに、P&G の社内監査では従業員と関連する外部組織が従業員個人情報を取り扱う際に、本ポリシー、ならびに関連する当社の基準および手順を遵守しているかを定期的に評価します。必要に応じて適切な追跡調査が実施されます。

## 8.0 将来的な変更

P&G は必要に応じて本ポリシーに変更を加える権利を留保します。例えば、法律、規則、企業の慣行および手続きの変更に準拠するため、もしくは新たな脅威、あるいはデータ保護機関により新たに策定された要件に対応するためなどがこれに該当します。変更によって従業員個人情報の利用に大きな影響がある場合、あなたに適切に通知します。

## 9.0 連絡先情報

あなたが雇用関係を結んでいる P&G 企業体は、あなたの雇用主であり、かかる理由からあなたの従業員個人情報を管理します。当社が収集する個人情報とその使用方法について詳しくお知りになりたい場合には、所属先の人事担当者に問い合わせるか、次の宛先まで電子メールで問い合わせてください：[corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com)。これら、または当社によるあなたの個人データ／従業員個人情報

の処理に関してその他のご質問やご不明な点がある場合には、当社のグローバルデータ保護責任者まで問い合わせることもできます。電子メール：[pgprivacyofficer.im@pg.com](mailto:pgprivacyofficer.im@pg.com)、電話：+1 (513) 622-0103、住所：1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.

適用される個人情報保護法に基づきあなたの権利行使する方法については、前述の第 4.5 項を参照してください。特定の国の連絡先については、本ポリシーの付録 A を参照してください。P&G が取り扱うあなたの従業員個人情報、およびその他の個人情報の漏洩について懸念がある場合、[securityincident.im@pg.com](mailto:securityincident.im@pg.com) 宛に電子メールで連絡してください。

## 9.0 追加情報

リソース：利用可能なリソースについては、次の Privacy Central に一覧があります：[privacy.pg.com](http://privacy.pg.com)

**あなたの従業員個人情報の使用に関する質問について**：あなた自身またはあなたの家族の個人情報を提出するよう依頼され、その依頼の業務との関連性に疑問がある場合、またはあなたの従業員個人情報に関する疑問または懸念事項があるときには、人事担当者に問い合わせてください。

**潜在的なポリシー違反の報告**：本ポリシーに違反があると感じた場合は、あなたのためには多数のリソースが用意されています。あなたの直属の上司、人事の担当者、当社のグローバルデータ保護責任者、P&G リーガルのメンバー、WBCM ヘルpline（該当する場合）、または [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com) への電子メールなどです。違反について何らかの報告があった場合には当社のインシデント対応ガイドラインに従います。

## 付録 A

アジア:

Procter & Gamble Philippines, Inc.  
Jocelyn J. Gregorio-Reyes  
[gregorioreyes.j@pq.com](mailto:gregorioreyes.j@pq.com)  
+632558-4250

Procter & Gamble International Operations SA (ROHQ) – GBS  
Jennifer Pascual-Sy  
[pascualsy.jl@pq.com](mailto:pascualsy.jl@pq.com)

Procter & Gamble Korea S&D Company  
Lincoln Park  
[park.lc@pq.com](mailto:park.lc@pq.com)  
+82-2-6940-6361

EU:

Belgian Pension Fund  
Guido Pieroth  
[pieroth.g@pq.com](mailto:pieroth.g@pq.com)  
+41-58 004 7560