

グローバル雇用希望者に関するプライバシー通知

プライバシー通知に関する連絡先: corporateprivacy.im@pg.com

最終改訂: 2025年2月7日

地域: グローバル

範囲: 全雇用希望者

1.0 目的

本通知(総称して「通知」)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」)による雇用希望者に関する個人情報(総称して「雇用希望者の個人情報」)の収集および管理方法について通知するものです。本通知の目的上、雇用希望者という言葉には、以前に P&G に雇用されており、新しい職務の検討のために詳細を再提出した個人を含め、P&G への雇用応募に関心を示した個人、および／または P&G への雇用が検討されるよう個人情報を P&G に提供した個人をすべて含みます。

本通知は [P&G の「目的、価値観、原則」](#)(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、雇用希望者の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、P&G によって収集および／またはアクセスされる実際の雇用希望者の個人情報は現地の法律を遵守するために管轄区域ごとに異なる場合があります。

当社は雇用希望者の個人情報がその利用目的にとって信頼できるものであるよう合理的な努力をします。雇用希望者も同様に、雇用希望者または他の人から雇用希望者のために P&G に提供され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。

2.0 通知

P&G はあなたのプライバシーを尊重します。本通知は当社が雇用希望者の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、関連する法的または事務的な根拠、情報を共有する相手、そして当社が雇用希望者の個人情報を使用するにあたって雇用希望者に与えられた選択肢について説明します。当社はまた、雇用希望者の個人情報の安全性を保護するために当社が行う対策、および雇用希望者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。

2.1 当社が収集する EPR 個人情報の種類について

当社が雇用希望者から、または雇用希望者について収集する可能性のある雇用希望者の個人情報の種類と量は必ず最小限に抑えられます。ただし、情報の収集とこのような情報へのアクセスは、各国の法律および／または業務上の要件によって異なります。当社は、必要とする雇用希望者の個人情報が採用プロセスを進める上で任意である(必須ではない)ことを、収集時点で通知します。

採用プロセス中の雇用希望者の個人情報の収集には、以下の様々なステージがあります。

ステージ1: 当社の採用プロセスをまだ受けていないが、P&G への雇用応募に関心を示した雇用希望者から収集される個人情報:

ステージ1で収集される雇用希望者の個人情報の種類	当社がかかる個人情報を収集および処理する理由
<p><u>連絡先情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> フルネームあるいは(旧姓などの)以前の名前 希望の名前および挨拶を含む、敬称と肩書 電子メールアドレス 携帯電話番号 	<p>P&G でのキャリアや職務に関するニュース、最新情報、調査を電子メールやテキストメッセージ(WhatsApp などのメッセージングアプリケーションを含む)を通じて提供するため。</p> <p>P&G とその広告パートナーが、P&G でのキャリアや職務に関するニュースや最新情報をオンラインチャネル(ソーシャルメディアなど)を通じて紹介できるようにするため。</p>
<p><u>職務に関するデータ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> レジュメまたは履歴書 	<p>当社の人材募集に照らし合わせて、雇用希望者の能力、適性、関心事を評価するため。</p>
<p><u>デジタル ID データ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> IP アドレス Cookie、タグ、および/またはピクセル識別子 	<p>P&G でのキャリアや職務に関する最新情報を提供するため、P&G コンテンツとの関わり方について詳しく知るため、当社ウェブサイトへの訪問時の体験を向上するため、個人の設定(言語や地域など)を記憶するため、エラーを特定して解決するため、当社ウェブサイトのパフォーマンスを分析するため、雇用希望者が対応を希望する場合の選考プロセスを円滑に進めるためなど、当社の採用ウェブサイトおよびアプリケーションを通じてデジタルサービスを提供するため。</p>
<p><u>医療または健康に関する情報</u></p> <p>*これらの情報は、雇用希望者が自発的に P&G に提供する場合にのみ収集されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> 書類は様々な情報源から提供されます。この情報源には雇用希望者自身、雇用希望者の医療提供者の他、学校、大学または機関におけるソーシャルワーカー、カウンセラー、職業訓練専門家、またはその他の専門家が含まれますがこれらに限定されません。 	<p>面接および選考プロセス中に、可能かつ該当する場合は、雇用希望者が希望する対応を評価した上で提供するため。</p> <p>P&G の雇用希望者対応プロセスは、居住地や状況によって異なる場合があることにご注意ください。特定の場所や状況により、P&G は、希望する特定の対応に限定して雇用希望者に詳細を要求する場合がありますが、医療情報や障害の詳細について要求することはありません。その他の場所や状況により、雇用希望者の希望を評価し、円滑に進めるために、医療情報/書類の提出を要求する場合があります。いずれの場合も、P&G が特に要求する場合を除き、医療情報や健康情報を提供しないでください。</p> <p>P&G の雇用希望者対応プロセスの一環として雇用希望者から提供される情報は、雇用希望者が自発的に提供するものですが、要求された情報を提供しない場合、P&G は対応を評価・提供できない可能性があります。</p>

	P&G の雇用希望者対応プロセスの詳細については、 こちら を参照してください。
--	--

ステージ2: 当社の採用プロセスを受けている雇用希望者から収集される個人情報:

ステージ 2 で収集される雇用希望者の個人情報の種類	当社がかかる個人情報を収集および処理する理由
<u>連絡先情報</u> <ul style="list-style-type: none"> フルネームあるいは(旧姓などの)以前の名前 希望の名前および挨拶を含む、敬称と肩書 住所 電子メールアドレス 電話番号 携帯電話番号 	<p>雇用希望者の求職を開始し、必要なアクションや最新情報について連絡するため。このようなデータは、採用プロセスの残りの部分を通じて雇用希望者とコミュニケーションをとるために使用されます。</p> <p>雇用希望者の同意がある場合、P&G は、テキストまたはテキストメッセージングアプリケーションを介して自動更新を送信する場合もあります(必要書類の記入を促すリマインダーなど)。</p>
<u>職務に関するデータ</u> <ul style="list-style-type: none"> レジュメまたは履歴書 	<p>当社の人材募集に照らし合わせて、雇用希望者の能力、適性、関心事を評価するため。</p>
<u>追加の職務に関するデータ</u> <ul style="list-style-type: none"> リファレンス先を含む以前の職歴 LinkedIn プロフィールおよび同様のプラットフォームからのデータ 教育および学位情報などのアカデミックデータ 職務上のライセンス、証明書、ならびに会員証および加盟証 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 職務上の目標および興味 	<p>応募中の職務に関する具体的な条件に対する雇用希望者の判断を助けるため。</p>
<u>追加のデジタル ID</u> <ul style="list-style-type: none"> デジタル署名 	<p>デジタルフォーマットでの求人書類フォームの認証を受けて提出することを可能にするため。</p>
<u>オーディオ/ビジュアル情報</u> <ul style="list-style-type: none"> 画像 	<p>写真/ビデオインタビューを実施できるようにするため。</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ボイス 	
<p><u>財務情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 銀行口座情報 	<p>インタビュー中に費用支払いの認証を可能にするため。</p>
<p><u>政府 ID / 就労資格情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 国民 ID • 市民権 • 居留 • 国籍 • 出生国 	<p>雇用希望者が応募中の具体的な職務に対する適格性を判断して、重複応募がないようにするため。</p>
<p><u>テスト結果</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 採用プロセスの一環として完了する適性テスト、論理思考テスト、または性格テストのスコア。 	<p>雇用希望者と雇用契約を結ぶ前に、雇用希望者の資格および関連する職務への適性を判断するため。</p>
<p><u>個人的特性*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 性別 • 障害 • 軍歴および / または退役軍人ステータス • 民族および / または人種に関する情報 <p>*これらの種類の個人情報の収集は地理的な場所によって異なり、適用される法律の対象となる場合があることにご留意ください。このようなデータはすべての場所で要求されるものではなく、代わりに以下のステージ 3 で収集される場合があります。</p>	<p>適用される法律に従い、当社の多様性採用と人員確保の労力を査定し、サポートするため、そして法的な報告目的のため。</p> <p>また、雇用希望者の選択に応じて、P&G のアフィニティグループへの参加を促進するためにこの情報を使用する場合があります。</p>
<p><u>医療または健康に関する情報</u></p> <p>*これらの情報は、雇用希望者が自発的に P&G に提供する場合にのみ収集されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 書類は様々な情報源から提供されます。この情報源には雇用希望者自身、雇用希望者の医 	<p>面接および選考プロセス中に、可能かつ該当する場合は、雇用希望者が希望する対応を評価した上で提供するため。</p> <p>P&G の雇用希望者対応プロセスは、居住地や状況によって異なる場合があることにご留意ください。特定の場所や状況により、P&G は、希望する特定の対応に限定して雇用希望者に詳細を要求する場合がありますが、医療情報や障害の詳細について要求することはありません。その他の場所や状況により、雇用希望者の希望を評価し、円滑に進めるために、医療情報 / 書類の提出</p>

療提供者の他、学校、大学または機関におけるソーシャルワーカー、カウンセラー、職業訓練専門家、またはその他の専門家が含まれますがこれらに限定されません。	を要求する場合があります。いずれの場合も、P&G が特に要求する場合を除き、医療情報や健康情報を提供しないでください。 P&G の雇用希望者対応プロセスの一環として雇用希望者から提供される情報は、雇用希望者が自発的に提供するものですが、要求された情報を提供しない場合、P&G は対応を評価・提供できない可能性があります。 P&G の雇用希望者対応プロセスの詳細については、 こちら を参照してください。
P&G または P&G の製品に類似した製品を製造する会社に勤務する個人との関係(該当する場合は、その関係の詳細を含む)。	潜在的な利益相反に対して雇用希望者の応募を審査するため。
面接プロセス中に収集された追加の情報	応募中の職務に関する具体的な条件に対する雇用希望者の判断を助けるため。
雇用契約の遵守のために法律によって必要とされる、または雇用希望者が自発的に当社に提供するその他のすべての情報	

ステージ3: 雇用希望者が採用の内定を受諾した後、雇用を開始する前に収集される個人情報:

ステージ 3 で収集される雇用希望者の個人情報の種類	当社がかかる個人情報を収集および処理する理由
<u>追加の政府 ID/就労資格情報</u>	適用される法律に従って、身元保証人確認、免許確認、犯罪歴確認などの雇用確認および身元調査を行うため。 社用車を運転する社員の運転免許データの収集などのセキュリティ・リスク管理、職務上の免許確認、詐欺防止および類似の目的のため。
<u>医療または健康に関する情報</u>	適用される法律に従い、職務に必要な場合に限り、雇用希望者が自分の職務を安全に行なうことができるかどうか判断し、そのために合理的配慮を必要とするかどうか判断するため。
雇用契約の遵守のために法律によって必要とされる、または雇用希望者が自発的に当社に提供するその他のすべての情報	

採用の内定後に追加で収集される個人データ(給与、福利厚生、転勤、労働組合への加入、およびその他の入社時の活動のために処理される個人データを含む)は、従業員個人データとみなされ、[P&G のグローバル従業員プライバシーポリシー](#) (および該当する地域の追補)の対象となることに注意してください。また、雇用希望者が採用された場合、雇用希望者の個人情報の一部は、人事管理および類似の目的のために従業員履歴に複製され、[P&G のグローバル従業員プライバシーポリシー](#) (および該当する地域の追補)の対象となる従業員個人データとみなされます。

従業員個人情報として管理の対象となる雇用希望者の個人情報には以下が含まれますが、これらに限定されません:連絡先情報(氏名、電子メール、電話、住所など)、職業情報/追加の職業情報(履歴書/職務経歴、学歴データ、経験データなど)、政府 ID/就労資格情報(国民 ID、市民権、居留、国籍、出生国など)、追加の政府 ID/就労資格情報、テスト結果、個人的特性(性別、障害、軍歴/退役軍人ステータス、人種/民族など)、医療または健康に関する情報、および類似のデータ。

データ分析: P&G は、上記のステージで雇用希望者の個人情報に関して定めた目的に加え、雇用希望者の個人情報データをデータ分析のために利用する場合があります。このような分析は、P&G の雇用希望者の体験向上、採用プロセスの強化、P&G の人材獲得戦略の計画、P&G の求人広告やキャンペーンの効果評価、従業員体験の向上、および類似の目的のために行われます。また、雇用希望者が採用された場合、データ分析の目的で、雇用希望者の個人情報が従業員個人データと照合されることがあります。分析は、データのプライバシーおよび機密性を保護するため、特定のプライバシー保護措置に従った権限のある担当者のみが行います。P&G は、雇用希望者のデータを集計した上で、分析結果や洞察を他の担当者と共有します。分析結果が個人のプロファイリングや意思決定のために使用されることはありません。

2.2 処理に際しての法的根拠

一部の地域では、適用法により、P&G が雇用希望者の個人情報を処理するための法的根拠を定めることが求められる場合があります。かかる法的根拠は、本通知の添付 1 に記載されています。

2.3 雇用希望者の評価

採用プロセスの一環として、当社では雇用希望者に評価の完了を求める場合があります。これらの評価は、一般的に面接ではわからない雇用希望者のスキルや能力を判定するためのものであり、また、雇用希望者が応募した職務に適任であるかどうか、P&G で成功できる特性を備えているかどうかを判断する上で役立ちます。これらの評価は、雇用契約を結ぶ前に適切な雇用希望者の最終候補者リストを特定するために必要となるものです。

例として、当社の試験のひとつに仮の労働状況に回答するというものがありますが、これは雇用希望者の職務経歴や関心、業務に関わる姿勢を評価するためのものです。これにより P&G は、当社での職務遂行やチーム統合の成功につながる性格特性に関して、雇用希望者がどの程度のスコアを獲得しているかを測定します。もう 1 つの評価では、雇用希望者の論理思考スキルを測定します。これは、雇用希望者の能力が応募した職務をうまく遂行するために必要な特定の基準を満たしているかどうかを評価する上で役立ちます。別のタイプの評価(プラント技術者または経験豊富なセールス職向け)は、シミュレーションされたシナリオに対する雇用希望者の反応に基づくもので、職務遂行の成功の可能性を評価する上で役立ちます。これらの評価が大変重要な理由は、雇用希望者が P&G で成功するための基本的な能力と資質を有しているかの判断材料になるためです。

ほぼすべての職務において、雇用希望者の応募が先に進むかどうかは評価結果によって自動的に決定され、応募の他の部分は考慮されません。こうした評価の合格点は、該当する P&G チームが検討した上で決定します。評価が完了すると、自動処理技術を使用して回答をスキャンし、記録し、事前に決定済みの採点システムによりスコアを算出します。質問する内容、合格となる回答、得点の重み付けは、自動処理技術によって決定することはありません。

これらの評価が適用法の下で自動処理に基づく意思決定とみなされる可能性がある限りにおいて、P&G は、自動処理に基づく評価の結果により不合格となった雇用希望者に対して、人間による審査を要求する機会を提供することを含め、かかる評価の実施において適用法を遵守します。このオプションが利用できる限り、そのような審査を要求する方法に関する詳細な手順が雇用希望者に電子メールで通知されます。

こうしたテストの仕組みの詳細、または P&G の評価プロセスに関する障害者対応の依頼方法の詳細については、<https://www.pgcareers.com/hiring-process> を参照してください。

2.4 電子メール、テキストメッセージ、および／またはオンラインチャネルを通じてニュースや最新情報を提供するための個人データの処理方法

当社の雇用希望者向けウェブサイトまたは採用イベントにおいて、電子メールアドレスまたは電話番号を提供し、マーケティングコミュニケーションの受信に同意した場合、P&G は、当社でのキャリアや職務に関するニュース、最新情報、調査を電子メールやテキストメッセージで送信する場合があります。

P&G の雇用希望者向けウェブサイトまたは採用イベントに訪問して個人情報を共有した場合、ジョブアラートに（雇用希望者向けウェブサイト経由などで）登録した場合、および／または P&G への雇用に応募した場合、P&G は、デジタル識別データ、電子メールアドレス（ハッシュ化された形式）、および／または電話番号（ハッシュ化された形式）を含む雇用希望者の個人情報を広告パートナーと共有する場合があります。そして、P&G の広告パートナーが、当該雇用希望者や他の雇用希望者に関連する P&G でのキャリアや職務に関するニュースや最新情報をオンラインチャネル（LinkedIn、Instagram、Meta、Facebook、Google、TikTok、YouTube を含むがこれに限定されないチャネル）を通じて紹介する場合があります。法的に義務付けられている場合、P&G は雇用希望者の同意を得る、および／または雇用希望者が自身のデータがこれらの目的で使用されることをオプトアウトできるようにします。

上記の活動の調整において、法的に許可されている場合、P&G は、一般的な場所（郵便番号など）、性別、専門的なデータ（通っていた学校など）、当社の採用プロセスおよびシステムとのやりとりに関するデータ（評価結果や面接での印象、および／または P&G の選考過程の完了段階など）のような追加の特性を使用する場合があります。

上記の活動に関して当社が雇用希望者の同意に依拠し、雇用希望者がその同意を撤回することを希望する場合、この[サイト](#)にアクセスして、「I need more help（さらにヘルプが必要）」を選択することで当社に連絡することができます。また、雇用希望者は、これらのコミュニケーションで送信されるオプトアウトの説明に従い、電子メールおよび／またはテキストメッセージの送信を停止するよう当社に通知することもできます。雇用希望者がこれらの特定の活動に関する同意を撤回しても、同意が撤回される前の処理の合法性には影響せず、雇用希望者が P&G の採用プロセスから外されることはありません。

雇用希望者が、過去に P&G と、または当社の雇用希望者向けウェブサイトですり取りをしたことがないにもかかわらず、P&G でのキャリアや職務に関連するオンラインチャネルで広告を目にした場合、これは、当社が広告パートナーに対し、当社に代わって P&G での職務に適任と思われる個人を（例えば、所在地や関心に基づいて）特定し、P&G でのキャリアや職務に関するニュースや最新情報を提示するよう依頼していることが理由である可能性があります。P&G は、これらの活動の法的根拠として、適格な候補者を特定し惹きつけるという正当な利益に依拠しています。

2.5 当社が Cookie を使用する方法

Cookie とは、ウェブサイトアクセスしいろいろな情報を見る時に、使用中のコンピュータに送られる小さなファイルです。Cookie は、ユーザーがアクセスしたウェブサイトとどのようにやり取りしたかに関して、有用な情報を保存します。P&G は、当社のキャリア関連ウェブサイトでは Cookie を使用しています。ユーザーは、自分のブラウザですべての 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&G は、Cookie に関連する適用法を遵守します。一部の地域では、特定の種類の Cookie に関する選択を行える、Cookie 同意の管理プラットフォームを提供しています。これが利用できる場合、対応しているウェブサイト上に Cookie バナーやアイコンとして明示されることがあります。

2.6 雇用希望者の個人情報の共有方法について

P&G は、当社の採用プロセスおよび雇用希望者とのコミュニケーションをサポートする外部組織と、雇用希望者の個人情報を共有する場合があります。当社は外部組織に対し、雇用希望者の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。

P&G の採用またはオリエンテーションの過程で、雇用希望者は P&G の提携するサードパーティーに直接個人情報を提出するよう求められる場合がありますが、こうした状況下では P&G は雇用希望者のデータがどのように処理されるかについて管理しません。このような場合は、自身の個人情報を共有する前に、サードパーティーのプライバシー通知および慣行を読み、理解するようにしてください。

雇用希望者の個人情報は、P&G での潜在的および／または実際の雇用を促進するために、必要に応じて、P&G 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。こうした状況での雇用希望者の個人情報の保護方法については、本通知の第 2.8 項に記載されています。

当社は、法律や法的手続きにより雇用希望者の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履行もしくは保護するため、嫌疑をかけられた、もしくは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、雇用希望者の個人情報を開示することがあります。

2.7 あなたのプライバシーの権利について

適用される法律に従い、雇用希望者は、以下の権利を有することができます。

- P&G が処理する雇用希望者の個人データ(雇用希望者の機密扱いとなる個人情報を含む)に関する情報を要請する
- 当社が処理する雇用希望者の個人情報について、自身の個人情報を閲覧できるよう当社に要請する
- 不正確な個人情報の修正を要請する
- 自身の個人情報の削除を要請する
- P&G に対し、自身の個人情報の処理を制限するよう要請する、または自身の特定の状況に関連する理由で、P&G による個人情報の処理に異議を唱える

- P&G に対し、自身のデータを他の関係者に提供可能な形式で提供するよう要請する
- プロファイリングを含む自動処理のみに基づく決定について知らされる、および／またはその決定の対象とならない
- 個人データの処理が同意に基づいて行われる場合、同意を撤回する

地理的な場所によっては、その他のまたは追加のプライバシーに関する権利を有する場合があります。国／州別の追補については、[こちら](#)を参照してください。欧州経済地域にお住まいの場合は、プライバシー権の概要については[こちら](#)をご覧ください。

該当する場合は、Workday で雇用希望者の個人情報を削除／訂正する(ガイドは[こちら](#))、またはこの[サイト](#)にアクセスすることで、これらの権利を行使することができます。P&G による個人情報の処理に関して苦情がある場合は、現地のデータ保護機関にお問い合わせいただくこともできます。

雇用希望者の個人情報の処理について、P&G が雇用希望者の同意に依拠している場合、雇用希望者は、このサイトにアクセスして、「I need more help(さらにヘルプが必要)」を選択することで、採用プロセスの間いつでも同意を撤回することができます。この場合、同意が撤回される前の P&G による処理の合法性には影響しません。選考過程で取得した雇用希望者の個人情報は、第 2.10 項に記載のとおり保有、消去します。

2.8 雇用希望者個人情報の提供について

法律で認められる場合、雇用希望者の個人情報は、雇用希望者が情報を提供した管轄区域外の国に提供される場合があります。例えば、雇用希望者の個人情報は、米国内のシステムに保存されたり、他の世界各国の P&G 関連会社からアクセスされたりすることがあります。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。あなたの個人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、あなたの個人情報を保護するために、法的に必要な管理事務、技術的および／または契約上の要件を設けます。当社は、契約上の保護(標準契約条項など)を用いて、EU および英国外へのデータ転送を行いません。関連する転送メカニズムのコピーの入手をご希望の場合は、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、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要件にも従います。

欧州経済地域(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、米国商務省と欧州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。当社のデータプライバシーフレームワーク「労働者プライバシーポリシー」を確認するには、[こちらをクリック](#)してください。

2.9 雇用希望者個人情報の保護方法について

当社では、暗号化、アクセス制御などの、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、およびその他の不当な処理から雇用希望者の個人情報を保護するよう設計された契約上の、物理的、管理的、および技術的な対策を講じるものとします。

2.10 個人情報の保有期間について

当社は、雇用希望者の個人情報を 3 年の期間にわたり保有します。ただし、適用される法律により異なるデータ保有期間が義務付けられている場合を除きます。P&G が世界標準である 3 年間を採用した理由は、新規にプロフィールを作成することなく、雇用希望者の能力をさまざまな国の多様な役職で検討するためです。雇用希望者は、3 年の保管期間内であればいつでも、雇用希望者の個人情報を削除するよう依頼できます(この依頼が実行された場合、進行中の採用プロセスが中断または終了する可能性があることにご留意ください)。3 年の保管期間終了前の削除依頼は、適用される法律で 3 年を超えるデータ保管期間が定められている場合、および／または法的要求の行使や防衛など当社の権利を含むがこれに限定されない P&G の正当な事業上の利益を履行する場合を除き、通常は受理されません。

上記第 2.1 項の記載に従い、雇用希望者が採用された場合、雇用希望者の個人情報の一部は、従業員個人情報としてその従業員履歴に追加されます。従業員個人情報は、該当する保有期間を含め、[P&G のグローバル従業員プライバシーポリシー](#) (および該当する地域の追補)の対象になります。

3.0 将来的な変更

P&G は、例えば、法律、規則、当社の慣行および手続きへの変更に基づいて、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、本通知に変更を加える場合があります。変更によって雇用希望者の個人情報の利用に大きな影響がある場合、雇用希望者に適切に通知します。

4.0 連絡先情報

雇用希望者の個人情報を管理しているのは、ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニー、その子会社、およびその関連会社です。雇用希望者の個人情報、または雇用希望者の個人情報にアクセスする可能性のある特定の子会社および関連会社についてご質問がある場合は、corporateprivacy.im@pg.com 宛に電子メールでお問い合わせください。その他、当社による個人データ／雇用希望者の個人情報の処理に関して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お問い合わせいただくこともできます。電子メール：pgprivacyofficer.im@pg.com、電話：+1 (513) 622-0103、住所：1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.

添付 1: 処理に際しての法的根拠

採用プロセス中の雇用希望者の個人情報の収集には、以下の様々なステージがあります。

ステージ 1: 当社の採用プロセスをまだ受けていないが、P&G への雇用応募に関心を示した雇用希望者から収集される個人情報:

ステージ 1 で収集される雇用希望者個人情報の種類	処理に際して依拠する法的根拠(欧州経済地域/英国/スイス)	処理に際して依拠する法的根拠(大中華圏、アジア、中東、アフリカ)
<p><u>連絡先情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> フルネームあるいは(旧姓などの)以前の 名前 希望の名前および挨拶を含む、敬称と肩書 電子メールアドレス 電話番号 携帯電話番号 	同意	同意
<p><u>職務に関するデータ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> レジュメまたは履歴書 	同意	同意
<p><u>デジタル ID データ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> IP アドレス Cookie、タグ、および ／またはピクセル識別子 	同意。関連する P&G ウェブサイト上に、Cookie の設定を管理できる Cookie バナーが表示されます。	同意(法的に必要な場合)
<p><u>医療または健康に関する情報</u></p>	P&G の雇用希望者対応プロセスに関連して共有される医療/保健データについての法的根拠は、「雇用希望者のために適切な便宜を図ることにおける当社の正当な利益」です。また、P&G は、適用される雇用法に	同意 (機密の個人情報を処理する場合、本土 - 中国では別途同意が必要)

	基づく法的義務に依拠している場合があります。	
--	------------------------	--

ステージ2: 当社の採用プロセスを受けている雇用希望者から収集される個人情報:

ステージ2で収集される雇用希望者個人情報の種類	処理に際して依拠する法的根拠(欧州経済地域/英国/スイス)	処理に際して依拠する法的根拠(大中華圏、アジア、中東、アフリカ)
<u>連絡先情報</u> <ul style="list-style-type: none"> フルネームあるいは(旧姓などの)以前の名前 希望の名前および挨拶を含む、敬称と肩書 住所 電子メールアドレス 電話番号 携帯電話番号 	雇用希望者とのコミュニケーションにおける正当な利益。 自動テキストリマインダーへの同意。	同意
<u>職務に関するデータ</u> レジューメまたは履歴書	P&Gでの役割に対する雇用希望者の適性の評価における正当な利益。	同意
<u>追加の職務に関するデータ</u> <ul style="list-style-type: none"> リファレンス先を含む以前の職歴 LinkedInプロフィールおよび同様のプラットフォームからのデータ 教育および学位情報などのアカデミックデータ 職務上のライセンス、証明書、ならびに会員証および加盟証 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 職務上の目標および興味 	P&Gでの役割に対する雇用希望者の適性の評価における正当な利益。	同意

<p><u>追加のデジタル ID</u></p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル署名 	<p>適用されるデジタル署名要件を遵守する法的義務。</p>	<p>同意</p>
<p><u>オーディオ／ビジュアル情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 画像 ボイス 	<p>当社の採用プロセスの一環としての面接の実施における正当な利益。</p>	<p>同意 (機密の個人情報を処理する場合、本土 - 中国では別途同意が必要)</p>
<p><u>財務情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 銀行口座情報 	<p>面接の過程で発生した費用の確実な払い戻しにおける正当な利益。</p>	<p>同意 (機密の個人情報を処理する場合、本土 - 中国では別途同意が必要)</p>
<p><u>政府 ID／就労資格情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 国民 ID 市民権 居留 国籍 出生国 軍歴および／または退役軍人ステータス 	<p>当社の採用プロセスの円滑な進行の確保における正当な利益。 雇用希望者に就労資格があることを確認する法的義務。</p>	<p>同意 (機密の個人情報を処理する場合、本土 - 中国では別途同意が必要)</p>
<p><u>テスト結果</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 採用プロセスの一環として完了する適性テスト、論理思考テスト、または性格テストのスコア。 	<p>契約上の必要性</p>	<p>同意</p>
<p><u>個人的特性</u>(これらの種類の個人情報の収集は地理的な場所によって異なり、適用される法律の対象となる場合があること、また、すべての場所で要求されるものではなく、代わりに以下のステージ 3 で収集される場合があることに注意してください)</p> <ul style="list-style-type: none"> 性別 障害 軍歴および／または退役軍人ステータス 民族および／または人種に関する情報 	<p>雇用希望者による情報の共有が求められる場合、以下に記載されている場合を除き、法的根拠は、「P&G での多様な人材の確実な採用における P&G の正当な利益」。</p> <p>情報が自発的に提供され、雇用希望者による情報の共有が求められていない場合、法的根拠は、「同意」。</p> <p>英国で収集された民族および／または人種に</p>	<p>同意</p>

	<p>関するデータについては、P&G は、多様な人材の採用という大きな公共の利益に依拠しています。</p>	
<p><u>医療または健康に関する情報</u></p>	<p>P&G の雇用希望者対応プロセスに関連して共有される医療／保健データについての法的根拠は、「雇用希望者のために適切な便宜を図ることにおける当社の正当な利益」です。また、P&G は、適用される雇用法に基づく法的義務に依拠している場合もあります。</p>	<p>同意</p> <p>(機密の個人情報を処理する場合、本土 - 中国では別途同意が必要)</p>
<p><u>面接プロセス中に収集された追加の情報</u></p>	<p>P&G での役割に対する雇用希望者の適性の評価における正当な利益。</p>	<p>同意</p>
<p><u>雇用契約の遵守のために法律によって必要とされる、または雇用希望者が自発的に当社に提供するその他のすべての情報</u></p>		

ステージ3: 雇用希望者が採用の内定を受諾した後、雇用を開始する前に収集される個人情報:

<p>ステージ 3 で収集される雇用希望者の個人情報の種類</p>	<p>処理に際して依拠する法的根拠(欧州経済地域／英国／スイス)</p>	<p>処理に際して依拠する法的根拠(大中華圏、アジア、中東、アフリカ)</p>
<p><u>追加の政府 ID／就労資格情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 生年月日 • 社会保障番号 • 運転免許証番号 • パスポート番号 • 履行のために必要であるとして他の政府によって発行された ID(例えば、就労 	<p>個人の雇用資格を確保する法的義務。</p> <p>当社の従業員の安全を確保し、個人がその役割を遂行するのに適切な資格を有するという正当な利益。</p>	<p>同意</p>

<p>または居住ビザ、あるいはライセンスを付与された専門家である場合はライセンス番号)</p>		
<p><u>医療または健康に関する情報</u></p>	<p>雇用希望者のために適切な便宜を図ること、および役割への適性を評価することにおける正当な利益。</p> <p>適用される雇用法に基づく法的義務。</p>	<p>同意</p>
<p>雇用契約の遵守のために法律によって必要とされる、または雇用希望者が自発的に当社に提供するその他のすべての情報</p>		

データ分析: 欧州経済地域／英国／スイスでは、同意が法的に義務付けられている場合を除き、P&Gは、この処理について当社の正当な利益に依拠します。大中華圏、アジア、中東、アフリカの場合、同意が法的根拠となります。