

グローバル候補者プライバシー通知プライバシー通知連絡先: [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com) 最終更新日: 2026年6月1日

地域: グローバル 対象範囲: 全候補者

## 一.0 意図

本通知(「通知」)は、プロクター・アンド・ギャンブル社およびその子会社および/または関連会社(「P&G」または「当社」)があなたの個人情報(「候補者個人情報」)をどのように収集・管理するかをお知らせします。本通知の目的上、「候補者」という用語は、P&Gでの雇用に応募する意向を示した個人、またはP&Gでの採用検討のために個人情報を提供した個人を含みます。これには、以前P&Gに雇用され、新しい役割の検討のために再提出した個人も含まれます。

本通知は P&Gの目的、価値、原則 (「PVP」)に沿ったものです。さらに、多くの国では候補者個人情報を含む個人情報の使用に関する特定の法的要件があります。当社は、地域のデータ保護法や共同決定法を含むすべての法律および規制を遵守し、これらの要件を満たすために必要な追加の手続き、基準、方針を実施します。したがって、P&Gが収集またはアクセスする候補者の個人情報は、現地の法律に準拠するために管轄区域ごとに異なる場合があります。

当社は候補者個人情報が本来の用途に信頼性を持つよう合理的な努力を行っています。候補者は、自分や他者がP&Gに提供した情報の更新と正確性の確認も同様に責任があります。

## 二.0 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、候補者個人情報の処理方法、収集する情報の種類を説明しています。私たちがその用途に使う目的、関連する法的または事業的根拠、我々が共有する当事者、そして候補者個人情報の使用に関する選択について。また、候補者個人情報のセキュリティを守るために取っている対策や、プライバシー対策についてご連絡いただける方法についても説明しています。

### 二.一 どのような候補者の個人情報を収集していますか？

当社は、当社があなたからまたはあなたについて収集する候補者個人情報の種類や量を常に最小限に抑えます。ただし、情報の収集やアクセスは、国ごとの法的および/または事業上の要件によって異なります。当社が求めた候補者個人情報が採用プロセスの進むために任意(義務ではなく)であれば、収集時に通知いたします。

採用プロセスにおける候補者の個人情報収集にはさまざまな段階があります：

**ステージ1: まだ採用プロセスを開始していないが、P&Gでの雇用に関心を示した候補者から収集された個人情報:**

<p><b>第 1 段階で収集される候補者の個人情報</b> <b>情報の種類</b></p>	<p><b>なぜ私たちはそのような候補者の個人情報を収集し処理するのでしょうか？</b></p>
<p><u>連絡先情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>フルネームまたは旧姓(旧姓など)</li> <li>敬称や称号、好む名前や敬称</li> <li>メールアドレス</li> <li>携帯電話番号</li> </ul>	<p>P&amp;G のキャリアや役割に関するニュース、最新情報、アンケートをメールやテキストメッセージ(WhatsApp などのテキストメッセージアプリを含む)で提供します。</p> <p>P&amp;G およびその広告パートナーがオンラインチャネル(ソーシャルメディアなど)を通じて P&amp;G のキャリアや役割に関するニュースや最新情報を提供できるようにするためです。</p>
<p><u>プロフェッショナルデータ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>履歴書または CV</li> </ul>	<p>あなたのスキル、資格、興味を私たちのキャリア機会と比較して評価するために。</p>
<p><u>デジタル識別データ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>IP アドレス</li> <li>クッキー、タグ、またはピクセル識別子</li> </ul>	<p>採用ウェブサイトや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こと。これには、P&amp;G のキャリアや役職に関する最新情報を提供すること、P&amp;G コンテンツとの関わり方について詳しく知ること、ウェブサイト訪問時の体験向上を支援すること、言語や地域などの希望を記憶することが含まれます。エラーを特定し解決し、ウェブサイトのパフォーマンスを分析し、候補者の行動が依然として必要となる応募プロセスを円滑に進めることです。</p>
<p><u>医療・健康情報</u></p> <p>*これは、P&amp;G と自主的に共有された場合にのみ収集されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>書類は候補者本人、候補者の医療提供者、学校、大学、機関のソーシャルワーカー、カウンセラー、職業専門家、その他の専門職など、さまざまな情報源から提供されることがあります</li> </ul>	<p>面接および申請プロセスにおいて、可能かつ適用される配慮を評価し、提供すること。</p> <p>P&amp;G の候補者配慮の手続きは、居住地や状況によって異なる場合がありますのでご注意ください。特定の場所や状況下では、P&amp;G はご要請した特定の配慮の詳細のみを要求し、医療情報や障害の詳細は求めません。その他の場所や状況では、申請の評価や支援のために医療情報や書類の提出が求められることがあります。いずれにせよ、P&amp;G から特に要請がない限り、医療情報や健康情報は提供すべきではありません。</p> <p>P&amp;G の候補者配慮プロセスの一環として候補者が提供した情報は、候補者が自主的に共有しますが、求められた情報を提供しない場合、P&amp;G は配慮の評価や提供ができない可能性があります。</p> <p>P&amp;G の候補者配慮プロセスについては<a href="#">こちらをご覧ください</a>。</p>

**ステージ 2: 採用プロセスの積極的な参加者から収集された個人情報:**

<p><b>第 2 段階で収集される候補者の個人情報</b> <b>情報の種類</b></p>	<p><b>なぜ私たちはそのような候補者の個人情報を収集し処理するのでしょうか？</b></p>
---	--

<p><u>連絡先情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>フルネームまたは旧姓(旧姓など)</li> <li>敬称や称号、好む名前や敬称</li> <li>郵送先住所</li> <li>メールアドレス</li> <li>電話番号</li> <li>携帯電話番号</li> </ul>	<p>就職申請を開始し、必要な手続きや最新情報をお知らせします。このデータは採用プロセスの残りの期間を通じて、あなたとコミュニケーションを取るために使われます。</p> <p>同意があれば、P&amp;G はテキストやテキストメッセージ(例:必要な書類の完了を促すリマインダー)で自動更新を送信することもあります。</p>
<p><u>プロフェッショナルデータ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>履歴書または CV</li> </ul>	<p>あなたのスキル、資格、興味を私たちのキャリア機会と比較して評価するために。</p>
<p><u>追加の専門データ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>推薦状を含む過去の勤務履歴</li> <li>LinkedIn のプロフィールや類似プラットフォームのデータ</li> <li>学歴や学位情報などの学術データ</li> <li>専門職免許、認定資格、会員資格および提携</li> <li>個人的および職業的スキル(例:話せる言語)、興味や趣味</li> <li>職業的目標と関心</li> </ul>	<p>応募している役割の具体的な要件と照らして評価する手助けをします。</p>
<p><u>追加のデジタル識別</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>デジタル署名</li> </ul>	<p>デジタル形式で雇用申請書を確認可能に承認し、提出できるようにするためです。</p>
<p><u>視聴覚情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>画像</li> <li>声</li> </ul>	<p>電話やビデオインタビューを行うために。</p>
<p><u>財務情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>銀行口座情報</li> </ul>	<p>面接プロセス中に認可された経費の払い戻しを促進するためです。</p>

<p><u>政府 ID/就労資格情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ナショナル ID</li> <li>• 市民権</li> <li>• レジデンシー</li> <li>• 国籍</li> <li>• 出生国</li> <li>• 就労許可証</li> </ul>	<p>応募する特定の職種の就労資格を判断し、重複申請がないか確認するために。</p>
<p><u>テスト結果</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 採用プロセスの一環として実施した適性、推論、または性格テストのスコアです。</li> </ul>	<p>雇用契約を締結する前に、あなたの資格と適性を判断するために。</p>
<p><u>個人の特徴*</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 性別</li> <li>• 障害</li> <li>• 軍人および/または退役軍人の地位</li> <li>• 民族および/または人種</li> </ul> <p>※これらの個人情報の収集方法は地理的地域や適用法の対象となる場合があります。これらのデータはすべての場所で要求されるわけではなく、下記のステージ 3 で収集されることがあります。</p>	<p>多様性の採用およびスタッフ派遣の取り組みを評価・支援し、法的報告目的のために適用法に従います。</p> <p>ご希望に応じて、この情報を P&amp;G アフィニティグループへの参加を支援するためにも利用できます。</p>
<p><u>医療・健康情報</u></p> <p>*これは、P&amp;G と自主的に共有された場合にのみ収集されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 書類は候補者本人、候補者の医療提供者、学校、大学、機関のソーシャルワーカー、カウンセラー、職業専門家、その他の専門職など、さまざまな情報源から提供されることがあります。</li> </ul>	<p>面接および申請プロセスにおいて、可能かつ適用される配慮を評価し、提供すること。</p> <p>P&amp;G の候補者配慮の手続きは、居住地や状況によって異なる場合がありますのでご注意ください。特定の場所や状況下では、P&amp;G はご要請した特定の配慮の詳細のみを要求し、医療情報や障害の詳細は求めません。その他の場所や状況では、申請の評価や支援のために医療情報や書類の提出が求められることがあります。いずれにせよ、P&amp;G から特に要請がない限り、医療情報や健康情報は提供すべきではありません。</p> <p>P&amp;G の候補者配慮プロセスの一環として候補者が提供した情報は、候補者が自主的に共有しますが、求められた情報を提供しない場合、P&amp;G は配慮の評価や提供ができない可能性があります。</p> <p>P&amp;G の候補者配慮プロセスについては<a href="#">こちらをご覧ください</a>。</p>

P&G または P&G に類似した製品を製造する会社で働く個人との関係、該当する場合はその関係の詳細を含む。	潜在的な利益相反から申請を審査するためです。
面接プロセス中に収集された追加情報	応募している役割の具体的な要件と照らして評価する手助けをします。
雇用遵守のために法律で求められるその他の情報、または候補者が自主的に提供した情報	

### ステージ3: 候補者が雇用のオファーを受け入れた後に、雇用を開始する前に収集される個人情報:

第3段階で収集される候補者の個人情報の種類	なぜ私たちはそのような候補者の個人情報を収集し処理するのでしょうか?
<u>追加の政府 ID/就労資格情報</u>	雇用確認や身元調査(推薦者確認、免許証確認、犯罪歴確認など)を適用法に従って可能にすること。  会社用自動車を運転する従業員の運転免許証データの収集、専門職の免許証の確認、詐欺防止などのセキュリティおよびリスク管理のためです。
<u>医療・健康情報</u>	あなたが自分の役割の職務を安全に遂行できるかどうかを判断し、適用法に従い、役割に必要なとされる場合に限り合理的な配慮が必要かどうかを判断すること。
雇用遵守のために法律で求められるその他の情報、または候補者が自主的に提供した情報	

雇用オファー受理後に収集された追加の個人データ、給与計算、福利厚生、転居、労働組合会員資格、その他のオンボーディング活動のために処理された個人データ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付録)の対象となります。さらに、候補者が従業員になると、特定の候補者個人情報は人事管理などの目的で従業員の記録に複製され、その後 [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付録)の対象となる従業員個人データとみなされます。

従業員の個人情報として保持できる候補者個人情報には、以下が含まれますが、これに限定されません: 氏名、メールアドレス、電話番号、住所などの連絡先情報;履歴書・履歴書、学歴データ、経験データを含む専門情報/追加専門情報;政府の ID/就労資格情報(国民 ID、市民権、居住権、国籍、出生国);追加の政府 ID/就労資格情報;検査結果;性別、障害、軍人・退役軍人の身分、人種・民族などの個人的特徴;医療または健康情報;および類似のデータ。

**データ分析** 上記の段階で定められた候補者個人情報の目的に加え、P&G は候補者個人情報をデータ分析のために使用することがあります。これらの分析は、P&G の候補者体験の向上、採用プロセスの強化、人材獲得戦略の計画、求人広告やキャンペーンの効果評価、従業員体験の向上などを目的として実施されます。候補者が従業員になる場合、候補者の個人情報はデータ分析の目的で従業員の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と機密性を保護するために、特定のプライバシー保護措置に従い、認可された職員のみが実施します。P&G はこれらの分析やイン

サイトを他の担当者と共有する前にデータを集約し、分析は個別のプロファイリングや意思決定には使用されません。

## 二.二 処理の法的根拠

一部の地域で適用される法律により、P&G は候補者個人情報の処理に法的根拠を確立することが求められる場合があります。このような法的根拠は本通知の添付 1 に記載されています。

## 二.三 候補者評価

採用プロセスの一環として、候補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、面接では一般的に発揮されないスキルや能力を測定し、応募した職種に適しているか、P&G で成功するための特性を持っているかを判断するのに役立ちます。これらの評価は、雇用契約締結前に適任候補者の候補者リストを特定するために必要です。

例えば、あるテストでは候補者に仮定の職場状況への回答を求め、その経験、興味、仕事に関する態度を評価するよう設計されています。これにより、P&G は成功する職務成果やチーム統合につながる性格特性のスコアを測定できます。別の評価は推論力を測定し、応募した仕事を成功裏に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判断します。別の種類の評価(プラント技術者や経験豊富な営業職に特化したもの)は、シミュレーションされたシナリオに対するあなたの反応に基づいて、仕事の成功の可能性を評価するのに役立ちます。これらの評価は、P&G で成功するために必要な基礎的な能力や特性を持っているかどうかを判断する上で非常に重要です。

ほとんどの職種では、評価結果が候補者の応募が進めるかどうかを自動的に決定し、他の応募部分は考慮されません。これらの評価の合格点は、該当する P&G チームによって手動で決定されます。評価を完了すると、自動技術を使って回答をスキャンし、記録し、あらかじめ決められたスコアシステムでスコアを計算します。自動化技術は、どの質問をすべきか、回答に合致するか、スコアの重み付け方法を定めるものではありません。

これらの評価が適用法の下で自動意思決定と見なされる場合、P&G は自動評価結果に基づいて不採用となった候補者に対して人間の審査を依頼する機会を提供するなど、適用法を遵守しています。このオプションが利用可能であれば、レビューの申請方法に関する詳細の指示を含むメールで通知されます。

これらのテストの仕組みや、P&G の評価プロセスに関連する障害者配慮の申請方法については、<https://www.pgcareers.com/hiring-process> をご覧ください。

## 二.四 メール、テキストメッセージ、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

候補者ウェブサイトや採用イベントでメールアドレスまたは電話番号を提出し、マーケティングコミュニケーションの受信に同意すると、P&G はメールやテキストメッセージで P&G のキャリアや役割に関するニュース、更新、アンケートを送ることができます。

P&G の候補者ウェブサイトや採用イベントで個人情報を読覧または共有し、求人アラートに登録(例:候補者ウェブサイトを通じて)および/または P&G での就職応募をしてください。P&G はまた、デジタル ID データ、メールアドレス(ハッシュ化された形式)などの候補者個人情報を共有する場合があります。および/または広告パートナーとの電話番号(ハッシュ化された形)を伝える。P&G の広告パートナーは、LinkedIn、Instagram、Meta、Facebook、Google、TikTok、YouTube などのオンラインチャネルを通じて、あなたやあなたのような方に関連する P&G のキャリアや職務に関するニュースや最新情報をお届けすることがあります。法的に必要な場合、P&G はあなたの同意を得たり、これらの目的でデータ使用を拒否したり許可します。

上記の活動を法的に許容する範囲で、P&G はあなたの一般的な居住地(e.g. zip コード)、性別、専門職データ(例:在籍学校)、採用プロセスやシステムとの関わりに関連するデータ(評価結果や面接の印象、P&G の応募プロセスにおける完了段階など)を追加で使用することがあります。

上記の活動についてあなたの同意に依存し、その同意を取り消したい場合は、この[サイト](#)にアクセスして「I need more help」を選択してご連絡ください。また、これらの連絡に添付されるオプトアウトの指示に従うことで、メールやテキストメッセージの送信をやめるようお願いすることもできます。これらの特定の活動に対する同意の撤回は、撤回前の処理の合法性に影響を与えず、P&G の採用プロセスへの参加資格を失うものにもなりません。

もし過去に P&G や候補者ウェブサイトとやり取りしたことがないのに、P&G のキャリアや役職に関するオンラインチャネルの広告を見たことがあるなら、それは広告パートナーに対し、地域や興味に基づいて P&G の職に適している可能性のある人物を特定し、P&G のキャリアに関するニュースや最新情報を提供してもらったためかもしれませんそして役割。P&G は、これらの活動の法的根拠として、適格な候補者の特定と誘致という正当な利益に依拠しています。

いつも通り、私たちから送られたメッセージやあなたから送るメッセージにはメッセージ料金やデータ料金が適用される場合があります。メッセージの頻度は変動する場合があります。テキストプランやデータプランについて質問がある場合は、無線事業者に問い合わせるのが最善です。

テキストメッセージの受信をオプトインした場合、遅延や未配達メッセージについてキャリアは責任を負いませんのでご注意ください。

## 二.五 クッキーはどう使うのですか？

クッキーは、ウェブ閲覧中にコンピューターに送信される小さなファイルです。それらは、あなたが訪れたウェブサイトとどのように関わるかに関する有用な情報を保存しています。P&G はキャリア関連のウェブサイトでクッキーを使用しています。

ブラウザですべてのクッキーを拒否したり、クッキーがあなたのコンピューターに送信された時を表示したりすることができます。しかし、これによりサイトやサービスが正常に機能しなくなる可能性があります。また、ブラウザでブラウジングを終えるたびにクッキーを削除する設定も可能です。

P&G はクッキーに関する適用法に準拠しています。一部の地域では、クッキーの同意管理プラットフォームを提供しており、特定のクッキーカテゴリについて選択が可能です。もし利用可能な場合は、クッキーバナーや該当ウェブサイトに表示されるアイコンとして表示されることがあります。

## 二.六 候補者の個人情報はどうに共有すればよいのでしょうか？

P&G は、採用プロセスやあなたとのコミュニケーションを支援する外部の関係者と候補者の個人情報を共有することがあります。当社は、候補者個人情報の取り扱いにおいて、外部の第三者に対して当社が適用する同等の保護レベルを提供することを求めています。

P&G の採用やオンボーディングに関わる第三者と直接個人情報を共有するよう求められる特定の状況があり、その場合、P&G はあなたのデータの処理方法を管理しません。このような場合、個人情報を共有する前に第三者のプライバシー通知や慣行をよく読み理解してください。

候補者の個人情報は、P&G での潜在的または実際の雇用を促進するために、必要に応じて当社の P&G 本社および関連会社と共有されることがあります。このような状況下で候補者の個人情報をどのように保護するかについては、本通知の第 2.8 節でご確認いただけます。また、法律や法的手続きで義務付けられた場合、候補者の個人情報を開示することがあります。P&G の権利と方針を執行または保護すること、疑わしいまたは実際の不正行為や違法行為の調査を支援すること、または P&G 事業を他社に売却する際にも含まれます。

上記のすべてのカテゴリーは、テキストメッセージ送信者のオプトインデータと同意を除外しています。セクション 2.4 で説明された目的でテキストメッセージの受信をオプトインした場合、この情報は P&G サービス提供者以外の第三者とは共有されません。

## 二.七 あなたのプライバシー権は何ですか？

適用される法律に従い、あなたは以下の権利を持つことがあります：

- P&G が処理する個人情報、特に機密性の高い候補者個人情報に関する情報を請求してください
- 当社が処理する候補者個人情報へのアクセスを申請してください。
- 不正確な個人情報の訂正をお願いします。
- 個人情報の消去を要請します。
- P&G に対し、あなたの個人情報の処理を制限するよう求めるか、あなたの特定の状況に関連した処理に異議を唱えるよう要請してください。
- P&G にデータを他者に転送できる形式で提供するよう依頼してください。
- 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、またはその影響を受けないこと、または
- 個人データの処理があなたの同意に基づいている場合、同意を撤回する権利があります。

地理的な場所によっては、他または追加のプライバシー権がある場合があります。国や州ごとの付録をご参照ください。欧州経済領域にお住まいの場合は、こちらでプライバシー権の概要をご覧ください。

該当する場合は、Workday(こちらのガイド)で候補者個人情報を削除・訂正するが、このサイトを訪問することでこれらの権利を行使できます。P&G による個人情報の処理に関する苦情がある場合は、お住まいの国のデータ保護当局に苦情を申し立てることができます。

P&G が候補者個人情報の処理にあなたの同意を依拠する場合、採用プロセス中にこのサイトにアクセスし「I need more help」を選択することでいつでも同意を撤回できます。これは、撤回前の P&G の処理の合法性には影響しません。採用プロセス中に収集した候補者個人情報は、以下のセクション 2.10 に従い保持・削除されます。

## 二.八 候補者の個人情報を移しますか？

法的に許可されている場合、候補者の個人情報は提供した管轄区域外の国へ移転されることがあります。例えば、候補者個人情報は米国内のシステムに保存されているか、他のグローバル P&G 関連会社からアクセスされることがあります。これらの国は、あなたの居住国と同じデータ保護法を持っているとは限りません。あなたの情報が母国以外の国へ移管またはアクセスされた場合、候補者の個人情報を保護するために、適切な保護措置および法的に求められる管理的、技術的、契約上の要件を実施します。私たちは、欧州連合およびイギリス国外での移管を、標準契約条項などの契約上の保護を用いて行っています。関連する移管メカニズムのコピーが欲しい場合は、ご連絡ください [corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com)。P&G はまた、収集国外へのデータ転送を制限する特定の国別要件や、データのローカライゼーションを要求する要件にも準拠します。

欧州経済領域(EEA)、イギリス(およびジブラルタル)、スイスにお住まいの場合は、P&G は EU-米国データプライバシーフレームワーク(EU-U.S. DPF)、英国の EU-米国 DPF 拡張、スイス-米国の認証を受けていることにご注意ください。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」]は、米国商務省および欧州委員会および情報コミッショナー、スイス連邦データ保護庁によってそれぞれ策定され、EEA、イギリス(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するものです。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](#)はこちらをクリックしてご覧いただけます。

## 二.九 候補者の個人情報はどのように保護しますか？

私たちは、暗号化やアクセス制御などの適切な物理的、管理的、契約的、技術的措置を実施し、候補者の個人情報を偶発的、違法または不正な破壊、紛失、改変、開示、アクセスまたは使用、その他すべての違法な処理から保護します。

## 2.10 私の個人情報をどのくらいの期間保持しているのですか？

当社は、適用法で異なるデータ保持期間が求められない限り、候補者個人情報を 3 年間保持します。P&G は、候補者が複数の国の異なる役職に新規プロフィールを作成することなく応募できるようにするため、この 3 年間のグローバル基準を採用しています。候補者は 3 年間の期間内であればいつでも候補者個人情報の削除を申請できます(この措置が実施されると、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ります)。3 年間の期間終了前の削除申請は、適用法により長い 3 年間のデータ保持期間が義務付けられている場合を除き、一般的に受け入れられません。および/または P&G の正当な事業利益、すなわち法的請求の行使や防御権を含みますが、これに限定されません。

上記の第 2.1 節に記載されているように、候補者が従業員になる場合、特定の候補者個人情報が従業員の記録に従業員個人情報として追加されます。従業員の個人情報は、[P&G のグローバ](#)

[ル従業員プライバシーポリシー](#) (および適用される地域付録)の対象となり、関連する保持期間も含まれます。

## 2.11 P&G は人工知能(「AI」)ツールを使用していますか？

P&G では、効率的で公平かつ革新的な採用プロセスにコミットしています。この約束の一環として、候補者の個人情報は P&G の採用目的で AI ツールによって処理されることがあります。P&G は AI ツールを活用し、優秀な人材を適切な機会にマッチングし、採用プロセスを簡素化し、洞察を収集し、候補者により良い経験を提供するなど、上記のセクション 2.1 で示した目的の達成を支援するその他の方法で対応することがあります。例えば、P&G のリクルーターは AI ツールを使って、候補者が職務要件にどれだけ合致しているかを評価し、適合した候補者を空きポジションに応募させることができます。また、P&G は AI ツールを活用し、応募書類が求人要件とどれだけ一致しているかを評価し、より迅速に応募書類を審査し、すべての応募が公正に処理されるようにしています。

AI ツールは P&G の採用プロセスの効率を高める一方で、採用判断においては包括的なアプローチを優先しています。以下は私たちが守っている主なベストプラクティスです：

- **人間の判断:** AI ツールは人間の監督のもとで人間の意思決定を支援するために使われます。P&G は採用に関する意思決定において、AI ツールを使って人間の判断を自動的に下したり置き換えたりはしません。
- **包括的な評価:** AI ツールの出力は、候補者や候補者が職務要件にどれだけ適合するかを判断する際に考慮される要素の一つに過ぎません。評価結果、スクリーニング面接、採用マネージャー面接、その他関連データが最終的な採用決定に用いられます。
- **継続的な改善:** 候補者のプロフィールを常に更新することを推奨しており、完全な情報が将来の求人に関するより正確な推薦につながることを目指します。

P&G は採用プロセスにおけるバイアスを軽減するための対策を実施しており、AI ツールの使用によるバイアスの可能性も含まれています。外部から AI ツールを提供する場合、P&G は第 2.6 条に定められた保護措置を実施し、候補者の個人情報を保護します。

## 三.0 将来の改良

P&G は、法律、規制、会社の慣行および手続きの変更に対応するため、またはデータ保護当局による新たな脅威や要件に対応するため、本通知を修正することがあります。これらの変更が候補者個人情報の処理に重大な影響を及ぼした場合は、適切に通知いたします。

## 四.0 連絡先情報

候補者の個人情報の管理者はプロクター・アンド・ギャンブル社であり、関連する子会社や関連会社も含まれます。候補者個人情報や特定の子会社・関連会社についてご質問がある場合は、[corporateprivacy.im@pg.com](mailto:corporateprivacy.im@pg.com) までメールで[お問い合わせください](#)。これらの質問や、候補者個人情報の処理に関してご質問や懸念がある場合は、グローバルデータ保護担当者までご連絡ください。メ

メールアドレス:[pgprivacyofficer.im@pg.com](mailto:pgprivacyofficer.im@pg.com)、電話番号:+1 (513) 622-0103、郵送先:1 Procter & Gamble Plaza, Cincinnati, OH 45202, U.S.A.。

## 添付 1:処理の法的根拠

採用プロセスにおける候補者の個人情報収集にはさまざまな段階があります:

**ステージ1: まだ採用プロセスを開始していないが、P&G での雇用に関心を示した候補者から収集された個人情報:**

第 1 段階で収集された候補者の個人情報の種類	処理に依拠する法的根拠(欧州経済領域/英国/スイス)	処理に依拠する法的根拠(グレーター・チャイナ; アジア、中東、アフリカ)
<u>連絡先情報</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>フルネームまたは旧姓 (旧姓など)</li> <li>敬称や称号、好む名前や敬称</li> <li>メールアドレス</li> <li>電話番号</li> <li>携帯電話番号</li> </ul>	同意	同意
<u>プロフェッショナルデータ</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>履歴書または CV</li> </ul>	同意	同意
<u>デジタル識別データ</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>IP アドレス</li> <li>クッキー、タグ、またはピクセル識別子</li> </ul>	同意。関連する P&G のウェブサイトにはクッキーバナーが表示され、クッキーの設定を管理できます。	法的に必要な場合の同意が必要です
<u>医療・健康情報</u>	P&G の候補者配慮プロセスに関連して共有される医療・健康データについては、法的根拠として候補者に適切な配慮が行われるよう正当な利益を果たすことにあります。P&G は適用される雇用法に基づく法的義務にも依拠することがあります。	同意  (中国本土・大中華圏では、機密個人情報の処理には別途同意が必要です)

**ステージ2: 採用プロセスの積極的な参加者から収集された個人情報:**

第2段階で収集された候補者の個人情報の種類	処理に依拠する法的根拠(欧州経済領域/英国/スイス)	処理に依拠する法的根拠(グレーター・チャイナ; アジア、中東、アフリカ)
<u>連絡先情報</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• フルネームまたは旧姓(旧姓など)</li> <li>• 敬称や称号、好む名前や敬称</li> <li>• 郵送先住所</li> <li>• メールアドレス</li> <li>• 電話番号</li> <li>• 携帯電話番号</li> </ul>	候補者とのコミュニケーションにおける正当な利益。  自動メッセージリマインダーへの同意。	同意
<u>プロフェッショナルデータ</u>  履歴書または CV	P&G での役職適性を評価する正当な利益。	同意
<u>追加の専門データ</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 推薦状を含む過去の勤務履歴</li> <li>• LinkedIn のプロフィールや類似プラットフォームのデータ</li> <li>• 学歴や学位情報などの学術データ</li> <li>• 専門職免許、認定資格、会員資格および提携</li> <li>• 個人的および職業的スキル(例:話せる言語)、興味や趣味</li> <li>• 職業的目標と関心</li> </ul>	P&G での役職適性を評価する正当な利益。	同意
<u>追加のデジタル識別</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• デジタル署名</li> </ul>	適用されるデジタル署名要件を遵守する法的義務。	同意
<u>視聴覚情報</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 画像</li> <li>• 声</li> </ul>	採用プロセスの一環として面接を行う正当な関心。	同意  (中国本土・大中華圏では、機密個人情報の処理には別途同意が必要です)
<u>財務情報</u>	面接過程で発生した費用が払い戻されるよう正当な利益を持たせること。	同意

<ul style="list-style-type: none"> <li>銀行口座情報</li> </ul>		(中国本土・大中華圏では、機密個人情報の処理には別途同意が必要です)
<p><u>政府 ID/就労資格情報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ナショナル ID</li> <li>市民権</li> <li>レジデンシー</li> <li>国籍</li> <li>出生国</li> <li>軍人および/または退役軍人の地位</li> </ul>	<p>採用プロセスの円滑な運営を確保するための正当な利益。</p> <p>候補者が就労資格があることを保証する法的義務。</p>	<p>同意</p> <p>(中国本土・大中華圏では、機密個人情報の処理には別途同意が必要です)</p>
<p><u>テスト結果</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>採用プロセスの一環として実施した適性、推論、または性格テストのスコアです。</li> </ul>	<p>契約上の必要性</p>	<p>同意</p>
<p><u>個人情報</u>(以下の種類の個人情報の収集は地理的地域によって異なり、適用法により適用され、すべての場所で請求されるわけではなく、下記の第 3 段階で収集される場合があります)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>性別</li> <li>障害</li> <li>軍人および/または退役軍人の地位</li> <li>民族および/または人種</li> </ul>	<p>候補者が情報を共有する必要がある場合、かつ以下に記載がある場合を除き、法的根拠は P&amp;G が多様な労働力を採用することを確保するという正当な利益です。</p> <p>情報が自主的に提供され、候補者が共有する義務がない場合、法的根拠は同意です。</p> <p>英国で収集される民族および/または人種データについては、P&amp;G は多様な労働力の採用に対する大きな公共の関心に依存しています。</p>	<p>同意</p>
<p><u>医療・健康情報</u></p>	<p>P&amp;G の候補者配慮プロセスに関連して共有される医療・健康データについては、法的根拠として候補者に適切な配慮が行われるよう正当な利益を果たすことにあります。P&amp;G は適用される雇用法に基づく法的義務にも依拠することがあります。</p>	<p>同意</p> <p>(中国本土・大中華圏では、機密個人情報の処理には別途同意が必要です)</p>
<p><u>面接プロセス中に収集された追加情報</u></p>	<p>P&amp;G での役職適性を評価する正当な利益。</p>	<p>同意</p>

雇用遵守のために法律で求められるその他の情報、または候補者が自主的に提供した情報		
--	--	--

**ステージ3: 候補者が雇用のオファーを受け入れた後に、雇用を開始する前に収集される個人情報:**

第3段階で収集された候補者の個人情報の種類	処理に依拠する法的根拠(欧州経済領域/英国/スイス)	処理に依拠する法的根拠(グレーター・チャイナ; アジア、中東、アフリカ)
<u>追加の 政府ID/就労資格情報</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 生年月日</li> <li>• 社会保障番号</li> <li>• 運転免許証番号</li> <li>• パスポート番号</li> <li>• コンプライアンスに必要なその他の政府発行の識別子(例: 就労ビザや移民ビザ、免許を持つ専門家の場合は免許番号)</li> </ul>	<p>個人が雇用資格を持っていることを法的義務として確保する義務。</p> <p>従業員の安全を確保し、個人がその役割を適切に果たす資格を持つことへの正当な利益。</p>	同意
<u>医療・健康情報</u>	<p>候補者に適切な配慮がなされるよう、また役割の適性を評価するための正当な利益。</p> <p>適用される雇用法に基づく法的義務。</p>	同意
雇用遵守のために法律で求められるその他の情報、または候補者が自主的に提供した情報		

**データ分析:** 欧州経済領域(EUA/UK/スイス)において、P&G は法的に同意が必要な場合を除き、当社の正当な利益に基づいて処理を行います。グレーター・チャイナ、アジア、中東、アフリカでは、法的根拠は同意です。