

## 求人関連情報についての通知

この通知は、カーギルによる求職者の個人情報の使用方法について説明するものです。ここでは、こうした情報を「求人関連情報」と呼びます。求人関連情報には、特定の法的権利が伴う場合もあります。この通知では、それらの権利についてもまとめています。

この通知は、カーギルのキャリアウェブサイト（第三者システムを含む）、求人エージェンシーなどの第三者、求人掲示板、および投稿や電子メールなどの手段を使用して行われた応募に対して適用されません。

### 1. カーギルが収集する求人関連情報の内容

カーギルが求人プロセスにおいて通常収集する求人関連情報は、応募対象の職種について応募者を評価するのに必要な情報のみです。この情報は、以下のカテゴリに分類されます。

- 応募情報：この情報は一般に、応募者がどのような方なのかをカーギルが理解し、特定の職種に対する応募者の能力と適合性を把握できるようにするためのものです。この種類の情報には、応募者の氏名、連絡先情報、現在の勤務先、CV/履歴書に記載されている情報（専門資格、以前の職歴や個人の関心事、経験など）、ソーシャルメディアアカウント、個人のウェブサイト、またはアカウント（たとえば、LinkedIn や Twitter）などに掲載されている情報、これまでに関与してきた仕事やプロジェクトの種類に関する情報、加えて応募者が応募にあたってカーギルに提供することを希望するその他の情報が含まれます。
- 求人プロセスについての情報：この情報は求人プロセスの結果として収集されるもので、評価センターや面接におけるパフォーマンス、および推薦者から提供された情報などがあります。
- 将来の機会についての情報：この情報はカーギルにおける将来の仕事の機会について、応募者に連絡をするために収集するもので、応募者の氏名、電子メール、所在地、専門分野、および応募者が関心を持っている職務などがあります。
- キャリアウェブサイトの情報：応募者によるカーギルのキャリアウェブサイトの使用に関する情報です（応募者の IP アドレスなど）。この情報は、Cookie や類似の技術を使用して収集される場合があります。Cookie や類似の技術のカーギルによる使用方法について詳しくは、「[オンライン個人情報保護方針](#)」を参照してください。
- 刑法上の有罪判決情報または医療情報に関する個人情報は、適用法によって許可されている場合にのみ要求されます。

カーギルは通常、求人関連情報を（a）応募者から直接（求人プロセスにおいて応募の一環として求職者から情報が提供された場合など）または（b）第三者（求人エージェンシーなど）から収集します。カーギルは、要求される情報の提供が必須か任意かを示します。必須の情報を提供しなかった場合、状況によってはカーギルが当該の応募者による応募を取り扱えないことになります。

### 2. カーギルによる求人関連情報の使用目的

カーギルによる求人関連情報の使用目的には以下のようなものがあります。

- 応募の支援と処理。たとえば求人関連情報を利用することにより、カーギルは、応募者の選抜候補者リストを作成するために、応募者の能力が職務内容に適合するかどうかを評価したり、応募者によって提供された推薦書や専門資格を検証したりすることができます。
- カーギルの応募プロセスを改善する。たとえば、キャリアウェブサイトが使いやすく、適切かつ役に立つ情報が掲載されているように徹底します。

- **セキュリティの管理。**たとえば、カーギルの構内、資産、情報、従業員やその他の人員の安全を確保します。
- **法律および規制への準拠。**健康および安全についての要件や、その他の法律上および会計上の義務への準拠、または訴訟や内部調査/監査または同等の機会の監視のために情報を収集します。

カーギルは応募者に対して、適用法に従い、雇用の開始前にドラッグおよびアルコールについてのテストを受けるよう要求する場合があります。

カーギルは、応募者の求人関連情報を法的な根拠がある場合に取り扱います。通常、カーギルは求人関連情報を、応募者との雇用関係または雇用契約の開始の決定を支援するために処理します。その他の場合、カーギルは、応募者の個人情報に応募者の同意を得て処理します。その場合、応募者はそのような同意をいつでも撤回することができます。

カーギルはまた、応募者の求人関連情報を、法的な義務に準拠するため、またはカーギルの正当なビジネス上の利益のため（たとえば、カーギルが効果的な求人プロセスを運用できるように、応募者について十分な詳細情報を把握する必要がある場合など）に取り扱う場合があります。

カーギルは、現地法に準拠するために必要である場合、または機会や待遇の平等性を確認もしくは調査するために利用される場合に、性別、人種、種族的出身、身体上/精神上的の健康に関する個人情報を処理する場合があります。

### 3. 第三者が求人関連情報に関与する方法

カーギルは、「雇用前チェック」を支援するために、応募者が提供した求人関連情報を検証したり、第三者の情報源から応募者に関する個人情報を収集したりする場合があります。その場合、

- 応募者には、ご自分の求人関連情報について検証される内容が事前に通知されます。この通知には、「雇用前チェック」の実施方法についての説明も含まれます。
- 刑法上の有罪判決の有無に関する情報（収集される場合）または医療情報の収集は、適用法に従う方法でのみ行われます。

またカーギルは、求人プロセスのすべての段階における業務効率化のために提携している第三者サービスプロバイダに対し、応募者が提供した求人関連情報を共有する、または当該第三者サービスプロバイダから応募者の個人情報を取得する場合があります。こうしたサービスプロバイダは、以下のような点でカーギルを支援します。

- 候補者を採点および評価するための適切な方法を設計し、導入する。
- 特定の職務に適している可能性のある、以前カーギルに応募したことのある候補者や、その他の潜在的な社内外の候補者を明らかにする。
- CV/履歴書の審査を合理化する。
- フィードバックを効率的に捕捉して保管する。
- 面接や評価の日程を計画し、実行する。
- 採用計画を策定する。

これらのサービスの一部は自動化されている可能性があり、したがって応募者の応募に関する決定が自動化された手段で行われる場合があります。多くのケースでは、自動化された手段で得られた結果は人による判断と並行して考慮され、人による判断を置き換えるものではありません。

応募者が適用法のもとで権利を有している場合、応募者は (a) 自分の応募が自動化された手段で処理されたと考えられる場合に、その決定を誰かに確認させること、(b) 自分の見解を述べること、(c) 決定に異議を申し立てることができます。

### 4. カーギルのデータプライバシーに関する方針

カーギルは、求人関連情報に関する以下の方針を遵守します。

- 当社はこれを正当に、かつ法律に従って取り扱います。
- 当社は、これを具体的かつ正当なビジネス目的のために処理し、その目的に適合しない方法では処理しません。
- 当社は取り扱い目的に応じた十分かつ適切な求人関連情報を使用し、過剰な情報は使用しません。
- 当社はこれを正確で、かつ、必要な場合は最新の状態に維持します。
- 当社はこれを、収集目的に対して必要とされる以上に長い期間、識別が可能な形式で保持しません。
- 当社は適切な技術的および組織的手段を使用して、過失または違法行為による破壊、または過失による損失、改変、許可されない開示またはアクセスからこれを保護します。
- 当社は、これを個人の権利に従って処理します。

## 5. 応募者の求人関連情報の開示対象

### (a) カーギル社内

カーギルは求人関連情報に対するアクセス権を、その情報を「知る必要性」がある社内の人員に制限しています。たとえば、カーギル内の特定の人員に対して、応募者による応募を処理し、求人プロセスを管理するために、応募者の求人関連情報へのアクセス権が付与されます（これには、カーギルの人材獲得チーム内の個人、および応募が成功した場合に応募者が通知を行う対象の人物が含まれます）。カーギルは国境を越えて事業を行うグローバルな企業であるため、この「知る必要性」に対応するために、各自の情報を、個人情報に対する法的な保護が行われていないか不十分である可能性がある国を含めて、別の国のカーギルに転送する必要がある場合があります。

カーギルは、「拘束的企業準則」と呼ばれる法的メカニズムを導入し、EEA および UK から提供された求人関連情報が別のカーギル社に転送された場合に情報を保護するための適切な予防措置を講じています。

### (b) カーギル社外

カーギルは、求人プロセスの実施と管理のために、求人関連情報を承認された第三者サービスプロバイダと共有します。たとえば、カーギルは、応募、および応募者からカーギルに提供された情報のスクリーニングおよび検証を行うために、応募者の求人関連情報にかかるサービスプロバイダと共有する場合があります。これには、学歴または専門資格の検証が含まれます。

カーギルは第三者サービスプロバイダに対し、EEA または UK から転送された個人情報に必要に応じて適切な保護手段を施すように要求します。

第三者サービスプロバイダ以外については、カーギルは以下のすべてまたはいずれかの場合にのみ、カーギル社外の第三者に求人関連情報を開示します。

- 開示が法によって要求される場合。
- 警察またはその他の法執行機関からの、正当な支援要求に対応する場合。
- 個人にとって極めて重要な利益または安全の保護を目的とする場合。
- カーギル社外の弁護士からの助言を求める場合や、第三者との訴訟に関する場合。

## 6. カーギルが応募者の求人関連情報を保持する期間

カーギルは、応募者の求人関連情報を、社内の保持ポリシーおよび手順に従って維持します。応募者の雇用がかなわなかった場合（または、応募者が職種を辞退した場合）、カーギルは応募者の求人関連情

報を特定の求人プロセスに必要な期間を超えて保持することはありません。別の選択肢として、応募者が自分の最新のプロフィール設定を残しておくことを選択した場合には、他に適切な職務が発生した場合に応募者に再度連絡できるように、応募者の求人関連情報が保持されます。

## 7. カーギルにおける求人関連情報の保存場所

求人関連情報は、作成元の国以外の場所に転送されたり、作成元の国以外で保管されたりする場合があります。そうした国では作成元の国よりデータ保護法が緩やかな場合や、データ保護法自体が存在しない場合もあります。また、求人関連情報は、やはりデータ保護法が緩やかだったり、データ保護法が存在しない可能性がある、別の法管轄区域のスタッフやカーギルのベンダーによって取り扱われる場合もあります。

カーギルが応募者の求人関連情報を転送する場合、当社は法的に必要な手順を踏んで、応募者の求人関連情報を保護するための十分な予防措置が適用されることを確認し、求人関連情報が安全に、かつこの通知に従って取り扱われるように徹底します。応募者の所在地が EEA または UK である場合、応募者はカーギルに連絡して、かかる状況下で当社が求人関連情報および個人の権限を保護するために講じている予防策のコピーを要求することができます。

## 8. 権利の行使

応募者は、カーギルが応募者に関して保存している求人関連情報に対してアクセス、修正、または消去を要求する権利を持つことができます。また、応募者は、特定の種類の求人関連情報の処理に対して異議を申し立てたり、制限したりする権限も持ち、応募者がカーギルに提供した求人情報の機械可読コピーを受け取ることを要求することができます。これらの権限のいずれかを行使したい場合は、[こちらのフォーム](#)を使用してください。

これらの権利のいずれかの行使に対する要求は、すべて事例ごとにカーギルによって評価されます。カーギルが応募者の要求に対して法的に従う必要がないか、適用可能なデータ保護法に応じて相応の免責が指定されている場合があります。

応募者が自分の応募内容に対して誤りを見つけ、それを訂正することを希望する場合や、この通知に関して何らかの問題を把握した場合は、[こちらのフォーム](#)を使用してグローバルプライバシーオフィスに連絡してください。

または

郵便：  
Cargill Global Privacy Office  
Law Department, MS 24  
Office Center  
15407 McGinty Road West  
Wayzata, MN 55391-2399  
USA

応募者の求人関連情報に対するカーギルの取り扱いについて懸念事項がある場合は、カーギルまでご連絡ください。対応にご満足いただくことができない場合は、お住まいの国の該当するデータプライバシー機関または当局に苦情を申し立てることができます。