

## 個人情報保護方針（プライバシーポリシー）

当社は、今日の高度情報通信社会において個人情報が重要な資産であることを理解し、個人情報を正しく扱うことが当社の重要な責務であると認識し、以下の方針に基づき個人情報の保護に努めることを宣言します。

### 第1条（個人情報保護に関する法令や規律の遵守）

当社は、個人情報の保護に関する法令およびその他の規範を遵守し、個人情報を適正に取り扱います。

### 第2条（個人情報の取得）

当社が個人情報を取得する際には、利用目的を明確化するように努力し、適法かつ公正な手段によって、個人情報を取得します。

### 第3条（個人情報の利用）

当社が取得した個人情報は、取得の際に示した利用目的もしくは、それと合理的な関連性のある範囲内で、業務の遂行上必要な限りにおいて利用します。また、個人情報を第三者との間で共同利用し、または、個人情報の取扱いを第三者に委託する場合には、共同利用の相手方および第三者について個人情報の適正な利用を実現するための監督を行います。

### 第4条（個人情報の第三者提供）

当社は、法令に定める場合を除き、個人情報を事前に本人の同意を得ることなく第三者に提供しません。

### 第5条（個人情報の管理）

当社は、個人情報の正確性および最新性を保ち、安全に管理するとともに個人情報の紛失、改ざん、漏えいなどを防止するため、必要かつ適正な情報セキュリティ対策を実現します。

### 第6条（個人情報の開示・訂正・利用停止・消去）

当社は、本人が個人情報について、開示・訂正・利用停止・消去などを求める権利を有していることを認識し、個人情報相談窓口を設置して、これらの要求ある場合には、法令に従って速やかに対応します。

### 第7条（組織・体制）

当社は、業務上使用する個人情報について適正な管理を実施するとともに、業務上の個人情報の適正な取扱いを実現するための体制を構築します。

### 第8条（個人情報保護コンプライアンス・プログラムの策定・実施）

当社は、この個人情報保護方針を実現するため、個人情報保護コンプライアンス・プログラムを策定し、これを研修・教育を通じて社内に周知徹底させて実行し、継続的に改善することによって、常に最良の状態を維持します。

2016年2月2日制定

株式会社B Pアレンジメント  
代表取締役  
笹田 潔

## 従業員の個人情報保護に関するプライバシーポリシー

株式会社BPアレンジメント（以下「当会社」という。）は、当会社の個人情報保護に関する考え方として、下記の「従業員の個人情報保護に関するプライバシーポリシー」（以下、「本方針」といいます）を制定し、公表する。

### （取組方針）

当会社は、個人情報の適切な保護と利用を重要な社会的責任と認識し、当会社が従業員の個人情報を取り扱うにあたっては、「個人情報の保護に関する法律」をはじめとする関係法令等に加えて、本方針をはじめとする当会社の諸規程を、遵守し、従業員の個人情報の適切な保護と利用を行うものとする。なお、従業員とは、当会社にあつて直接間接に当会社の指揮監督を受けて当会社の業務に現に従事し、または過去に従事した者をいい、雇用関係にある従業員（正社員、契約社員、嘱託社員、パート社員、アルバイト社員等）のみならず、取締役、監査役、派遣社員を含む。

### （適正取得）

当会社は、従業員の個人情報を業務上必要な範囲において、適正かつ適法な手段により取得することが出来る。

### （利用目的）

当会社は、従業員の個人情報の利用目的を以下のとおりとし、利用目的の達成に必要な範囲において取扱うこととする。また、特定の個人情報の利用目的が法令等に基づき別途限定されている場合には、当該利用目的以外での取扱は行わない。

#### ①基本情報

業務上の連絡、報酬の支払い、人事考課、社会保険関係の手続き、福利厚生関係、社員名簿の作成、法律上要求される諸手続、その他の雇用管理全般のため。

#### ②賃金関係情報

報酬（給与、賞与、諸手当等）の決定および支給、源泉徴収手続、配属決定、その他雇用管理のため。

#### ③人事情報

賞与査定、人事評価、配属決定、その他雇用管理のため。

#### ④健康情報

健康的な就業状態の確保、労働者の適正な健康管理、その他雇用管理のため。

#### ⑤その他の情報

採用選考、その他雇用管理のため。

### （第三者提供の制限）

当会社は、従業員の同意を取得している場合や法令等に基づく場合等を除き、原則として従業員の個人情報を第三者に対して提供しない。ただし、利用目的の達成に必要な範囲において個人情報の取扱いを委託する場合、合併等の場合および別途定める特定の者との間で共同利用

する場合には、従業員の同意を取得することなく、従業員の個人情報を提供することが出来る。

(機微 (センシティブ) 情報の取扱)

当社は、従業員の機微情報 (政治的見解、信教、労働組合への加盟、人種・民族、家柄・本籍地、健康医療等に関する情報) については、法令等に基づく場合や業務遂行上必要な範囲において従業員の同意を取得した場合を除き、原則として取得・利用・第三者への提供は行わない。

(安全管理措置)

当社は、従業員の個人情報を正確かつ最新の状態で保管・管理するように努めるとともに、漏えい等を防止するため、合理的な安全管理措置を実施しなければならない。また、従業員の個人情報を取扱う従業員や委託先について、適切に監督を行わなければならない。

(継続的改善)

当社は、情報技術の発展は社会的要請の変化等を踏まえて本方針を適宜見直し、従業員の個人情報の取扱いについて、継続的な改善に努めるものとする。

(開示等のご請求手続)

当社は、従業員に関する保有個人データの利用目的の通知、内容の開示のご請求、保有個人データの内容が事実と反する場合等における訂正・追加・削除、利用の停止・消去・第三者提供の停止のご請求については、適切かつ迅速な対応を行うものとする。

(意見・要望)

当社の従業員の個人情報の取扱に関する意見・要望については、誠実かつ迅速に対応しなければならない。

2016年2月2日制定

株式会社BPアレンジメント  
代表取締役  
笹田 潔

## 個人情報の取扱いに関する同意書

私は、「個人情報保護方針」（以下「本方針」といいます）の各項について了解したうえで、下記の事項についてあらかじめ同意いたします。なお、将来に出向等により会社が変わった場合でも、下記の事項について引き続き同意いたします。

### 記

1. 株式会社 BP アレンジメント（以下、「当会社」といいます）は、個人情報保護の重要性を認識し、個人情報の保護に努め、「従業員の個人情報保護に関するプライバシーポリシー」に定められた目的の為に個人情報を利用するものとする。

上記以外の目的に利用する場合は、個人情報をご提供いただく際に予めその目的を明示いたします。

2. 当会社は、以下の場合を除いて個人情報を第三者に提供することはありません。
  - ①従業員の同意がある場合。
  - ②公的機関からの法令に基づく照会など法令により第三者提供が認められている場合。
  - ③当社と守秘義務契約を締結している会社、業務委託契約を締結している会社、給与・賞与計算等の業務委託先
3. 当会社は、本人が自己の情報に就いて開示、訂正、追加または削除、利用停止または消去を求める権利を有していることを確認し、これらの要求ある場合には、法令の趣旨に則り速やかに対応いたします。
4. 会社が、個人情報のうち労務管理、人事管理上開示が望ましくないと判断した情報について、本人に開示しないこと。

以上

住所

氏名

## 個人情報の取扱いに関する同意書

私は、「個人情報保護方針」（以下「本方針」といいます）の各項について了解したうえで、下記の事項についてあらかじめ同意いたします。

### 記

株式会社 BP アレンジメント（以下、「当会社」といいます）は、個人情報保護の重要性を認識し、個人情報の保護に努め、次の目的の為に個人情報を利用するものとする。

- ① 氏名・勤務先名・電話番号・FAX 番号・メールアドレス等の個人情報について、取得の際に本人に示しまたは公表した利用目的の範囲内で、会社の業務の遂行上必要な限りにおいて利用するもの。
- ② 氏名・賃貸条件・勤務先・部屋番号・賃料等、賃貸物件の管理に関して業務の遂行上必要な限りにおいて利用するもの。
- ③ 勤務先名・氏名・役職・住所・紹介者氏名・住所・電話番号・FAX 番号・E-MAIL アドレス等、広報活動に関して必要な限りにおいて、利用するもの。

上記以外の目的に利用する場合は、個人情報をご提供いただく際に予めその目的を明示いたします。

2. 当会社は、以下の場合を除いて個人情報を第三者に提供することはありません。

- ① お客様の同意がある場合。
- ② 公的機関からの法令に基づく照会など法令により第三者提供が認められている場合。
- ③ 当社と守秘義務契約を締結している会社、業務委託契約を締結している会社、給与・賞与計算等の業務委託先

3. 当会社は、本人が自己の情報に就いて開示、訂正、追加または削除、利用停止または消去を求める権利を有していることを確認し、これらの要求ある場合には、法令の趣旨に則り速やかに対応いたします。

以上

住所

氏名

# 個人情報取扱規程

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 本規程は、当会社における個人情報の適法かつ適正な取扱いの確保に関する基本的事項を定めることにより、個人の権利・利益を保護することを目的とする。

### (定義)

第2条 本規程において、各用語の定義は次の通りとする。

#### (1) 個人情報

生存する「個人に関する情報」であって、特定の個人を識別することができるもの、または他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができるものをいう。

「個人に関する情報」は、氏名、性別、生年月日等個人を識別する情報に限られず、個人の身体、財産、職種、肩書き等の属性に関して、事実、判断、評価を表す全ての情報であり、評価情報、公刊物等によって公にされている情報や、映像、音声も含まれ、暗号化されているかどうかを問わない。

なお、死者に関する情報が、同時に、遺族等の生存する個人に関する情報である場合には、当該生存する個人に関する情報となる。

また、「生存する個人」は日本国民に限られず、外国人も含まれるが、法人その他の団体は「個人」に該当しないため、法人などの団体に関する情報は含まれない。

#### (2) 個人情報データベース等

特定の個人情報をコンピュータを用いて検索することができるように体系的に構成した、個人情報を含む情報の集合物、またはコンピュータを用いていない場合であっても、ファイルや名刺、お客様台帳、社員名簿、履歴書および応募エントリーシート、など個人情報を一定の規則（例えば、五十音順、生年月日順、作成日順等）に従って整理・分類し、他人によっても容易に検索可能な状態においているものをいう。

#### (3) 個人データ

当会社が管理する「個人情報データベース等」を構成する個人情報をいう。

#### (4) 保有個人データ

当会社が、開示、内容の訂正、追加または削除、利用の停止、消去および第三者への提供の全てを行うことができる権限を有する「個人データ」をいう。ただし、以下に該当するものは除く。

- i. 当該個人データの存否が明らかになることにより、本人または第三者の生命、身体または財産に危害が及ぶおそれがあるもの。
- ii. 当該個人データの存否が明らかになることにより、違法または不法な行為を助長し、または誘発するおそれのあるもの。
- iii. 当該個人データの存否が明らかになることにより、国の安全が害されるおそれ、他国もしくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれまたは他国もしくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれのあるもの。
- iv. 当該個人データの存否が明らかになることにより、犯罪の予防、鎮圧または捜査その他の公共安全と秩序の維持に支障が及ぶおそれがあるもの。
- v. 6ヶ月以内に消去する（更新することは除く）こととなるもの。

#### (5) 本人

個人情報によって識別される特定の個人をいう。

#### (6) 部門長

個人情報を取扱う部門の長をいう。

(7) 従業者

当社にあつて、直接間接に当社の指揮監督を受けて、当社の業務に現に従事し、または過去に従事した者をいい、雇用関係にある従業者（正社員、契約社員、嘱託社員、パート社員、アルバイト社員等）のみならず、取締役、監査役、派遣社員も含まれる。

(8) 利用目的

一連の個人情報の取扱いにより達成しようとする目的をいう。

(9) 個人情報の取扱い

個人情報の取得、整理、分類、照合、処理、複製、委託、第三者提供、共同利用その他一切の利用、保有および個人情報の廃棄、消去、破壊をいう。

(10) 本人の同意

本人の個人情報が、当社によって示された取扱方法で取り扱われることを承諾する旨の当該本人の意思表示をいう。

具体的には本人による署名・捺印、同意する旨のメールの受信、同意する旨の確認欄へのチェック、同意する旨のボタンのクリック、音声入力やタッチパネルによる承諾を得ること等が挙げられる。

(11) 明示

本人に対し明確に示すことをいい、本人の同意は要しない。

本人に提示した契約書約款・アンケート用紙、または本人が閲覧できる掲示物・冊子等に明記すること、情報ネットワーク上においては自社ホームページもしくは本人の端末装置上に表示すること等をいう。

(12) 通知

直接知らしめることをいう。具体的には、面談、電話にて口頭で説明すること、電子メール、ファックスにて送信すること、文書を郵便で送付することなどが挙げられる。

(13) 公表

広く一般に自己の意思を知らしめること（不特定多数の人々を知ることができるように発表すること）をいう。具体的には、ホームページへの掲載をすること、店舗・事務所等に掲示あるいは備え付けること、商品・パンフレット等に掲載すること、新聞・雑誌等に掲載すること等が挙げられる。

(14) 本人が容易に知り得る状態

本人が知ろうとすれば、時間的にも、その手段においても、容易に知ることができる状態に置くことをいう。具体的には、ホームページへの掲載をすること、店舗・事務所等に掲示あるいは備え付けすること、新聞・雑誌等に掲載すること等による公表が継続的に行われていること、当該事項を知るための方法をあらかじめ通知しておくこと等が挙げられる。

(15) 本人が知り得る状態

問合せ窓口を設けるなど、本人の求めに応じて遅滞なく回答を行うこと等、本人が知ろうとすれば、知ることができる状態に置くことをいう。

(適用)

第3条 本規程は、従業者に適用する。

2. 本規程は、当社が現に保有している個人情報（その取扱いを委託されている個人情報を含む。）、およびその取扱いを委託している個人情報を対象とする。

(個人情報保護方針)

第4条 当社における個人情報に関する法令の遵守とともに当社の事業内容に照らし適切に個人情報を取扱う旨の宣言としての個人情報保護方針を定める。

2. 個人情報保護方針は、従業者に周知せしめるとともに、ホームページに掲載する等の措置

- を講じるものとする。
3. 個人情報保護方針は、社外に対して、プライバシーポリシーと称することができる。

## 第2章 管理体制

### (個人情報保護管理者)

第5条 当社は、個人情報の取扱いに関して総括的な責任を有する個人情報保護管理者を設置する。

- (1) 個人情報保護管理者は社長により任命されるものとする。
  - (2) 個人情報保護管理者の任期は、社長によりその任命を解かれるまで、または、取締役を退任する時までとする。
  - (3) 個人情報保護管理者は、個人情報管理担当者を指名し、個人情報管理に関する業務を分担させることができる。
2. 個人情報保護管理者は、第8条1項において定義する個人情報の取扱いに関して、下記各号その他当社における個人情報管理に関する全ての職責と権限を有する。
    - (1) 第4条に基づく個人情報保護方針の立案および取締役会への上程、従業員への周知、一般への公表
    - (2) 本規程に基づき個人情報の取扱いを管理する上で必要とされる細則の承認
    - (3) 個人情報に関する安全対策の策定・推進
    - (4) 個人情報の適正な取扱いの維持・推進を目的とした諸施策の策定・実施
    - (5) 事故発生時の対応策の策定・実施
  3. 個人情報保護管理者は、逐次個人情報管理体制の改善を行う。

### (部門長の責任)

第6条 部長は自らの部門に所属する従業員の個人情報の一切の取扱いにつき、責任を有するものとする。

2. 部門（室）長は、本規程に基づき個人情報の取扱いを管理する上で必要とされる細則を策定する。
3. 部門長は本規程および個人情報取扱い細則に従い、自らの部門に存在する個人情報の所在、内容、利用者、規模等を把握し、個人情報の適正な取扱いを維持・管理しなければならない。
4. 部門長は、自らの部門において個人情報の漏えい等の事故または違反の発生またはその疑いが生じた場合は、直ちにその旨個人情報保護管理者に報告し、指示を求めなければならない。

### (個人情報の取扱いの決定)

第7条 第4章に定める個人情報の基本的取扱いに関しては、各部門長がその適否を判断し、例外的取扱いに関しては、個人情報保護管理者にその適否の判断を求めるものとする。

## 第3章 計画

### (計画)

第8条 個人情報保護管理者並びに個人情報管理担当者は、個人情報の適正な取扱いを維持・推進するため、定期的に教育・訓練計画を策定する。



## 第4章 運用

### 第1節 個人情報の取扱いの原則

#### (管理原則)

第9条 個人情報は、本規定に従い適切に分類・管理し、その重要度に応じて適切に取得、移送、利用、保管、廃棄されなければならない。

#### (利用目的)

第10条 当会社個人情報を取扱うに当たっては、その利用目的をできる限り特定しなければならない。

2. 個人情報は、あらかじめ本人の同意を得ずに、特定された利用目的の範囲を超えて取扱ってはならない。利用目的の範囲内か否かが不明な場合は、都度、個人情報保護管理者に判断を求めなければならない。
3. 利用目的を変更する場合には、変更前の利用目的と相当の関連性を有すると認められる範囲を超えて行ってはならず、変更された利用目的は遅滞なく本人に通知または公表しなければならない。

### 第2節 個人情報の取得

#### (適正な取得)

第11条 個人情報は、偽りその他不正の手段により取得してはならない。

#### (特定の個人情報の取得の禁止)

第12条 原則として、下記各号に示す内容を含む個人情報は、これを取得し、または第三者に提供してはならない。ただし、業務上必要であり、かつ、本人に対し当該情報の利用目的およびその必要性等について適切な情報を明示した上で明確に本人の同意を得た場合、または法令に特別の規定がある場合、あるいは司法手続上必要不可欠な場合はこの限りでない。

- (1) 思想、信条および信教に関する事項
- (2) 人種、民族、家柄、本籍地、身体・精神障害、犯罪歴その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- (3) 勤労者の団結権の行使、団体交渉およびその他団体行動に関する事項
- (4) 集団示威行為(デモ等)への参加、国または地方公共団体に対する請願権の行使およびその他の政治的権利の行使に関する事項
- (5) 保健医療に関する事項
- (6) その他個人情報保護管理者の定める事項

#### (取得に際しての利用目的の通知等)

第13条 個人情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、または公表しなければならない。

2. 前項の規定にかかわらず、当会社が本人との間で契約を締結することに伴って契約書その他の書面(電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。以下この項において同じ。)に記載された当該本人の個人情報を取得する場合その他本人から直接書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合は、あらかじめ、本人に対し、その利用目的を明示しなければならない。ただし、人の生命、身体または財産の保護のために緊急に必要がある場合は、この限りでない。

3. 取得した個人情報の利用目的を変更した場合は、変更された利用目的について、本人に通知し、または公表しなければならない。
4. 前三項の規定は、次に掲げる場合については、適用しない。
  - (1) 利用目的を本人に通知し、または公表することにより本人または第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合。
  - (2) 利用目的を本人に通知し、または公表することにより当会社の権利または正当な利益を害するおそれがある場合。
  - (3) 国の機関または地方公共団体が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、利用目的を本人に通知し、または公表することにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。
  - (4) 取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合。

(間接的に個人情報を取得する際の措置)

第14条 本人以外の第三者から個人情報を取得する場合は、当該個人情報が当該第三者において適法、適正に取得されたものでなければならず、かつ、当該第三者において、当会社への個人情報の提供につき、適法な措置が講じられていなければならない。

### 第3節 個人情報の管理

(個人データの正確性の確保)

第15条 個人データは、利用目的の達成に必要な範囲内において、正確かつ最新の内容に保つよう努めなければならない。

(個人データ取扱台帳)

第16条 個人情報保護管理者は、当会社の全ての「個人データ」の種類・内容・保管場所等を記載(データベースへの入力を含む)した台帳を作成しなければならない。

2. 個人情報保護管理者は、前項の台帳を定期的に見直し、最新の状態を維持するよう努めなければならない。
3. 部門長は、自らの部門における「個人データ」の種類・内容・保管場所等を、個人情報保護管理者の求めに応じ、定期に報告しなければならない。また、部門長は自らの部門における「保有個人データ」の種類・内容・保管場所等を変更する場合には、事前に個人情報保護管理者に報告し、承認を得なければならない。

(安全管理措置)

第17条 当会社においては、取扱う個人情報の漏えい、滅失または毀損の防止その他の安全管理のために、人的、物理的、技術的に適切な措置を講じるものとする。

2. 各部門においては、下記各号に従って適切に個人情報を取り扱わなければならない。
  - (1) 各部門において保管する個人情報を含む文書(磁気媒体を含む)は、施錠できる場所への保管、パスワード管理等により、散逸、紛失、漏えいの防止に努めなければならない。
  - (2) 情報機器は適切に管理し、正式な利用権限のない者には使用させてはならない。
  - (3) 個人情報を含む文書であって、保管の必要のないものは、速やかに廃棄しなければならない。
  - (4) 個人情報を含む文書の廃棄は、シュレッダー裁断、焼却、溶解等により、完全に抹消しなければならない。
  - (5) 個人情報を含む文書を他部門に伝達するときは、適切な方法・手順によることとし、必要な範囲を超えて控えを残さないよう扱うものとする。
  - (6) 個人情報を含む文書は、みだりに複写してはならない。

(7) その他個人情報の取扱いについて必要な事項は細則に定めるものとする。

(従業員の監督)

第 18 条 個人情報保護管理者は、従業員が個人データを取扱うにあたり、必要かつ適切な監督を行わなければならない。

2. 部門長は、自らの部門に属する従業員に対し、個人データの取扱いに関して必要かつ適切な監督を行わなければならない。
3. 個人情報保護管理者は、従業員に対して個人情報の保護および適正な取扱いに関する誓約書の提出を命じることができる。

(社内教育)

第 19 条 従業員に対する個人情報の保護および適正な取扱いに関する教育方針は、個人情報保護管理者が決定する。

2. 従業員は、個人情報保護管理者の指名した部門が主催し、または個人情報保護管理者が決定した方針に基づく研修を受けなければならない。

(委託先の監督)

第 20 条 部門長は、個人データの取扱いの全部または一部を委託する場合(労働者派遣契約または業務委託等契約により派遣労働者を受け入れる場合を含む)は、その取扱いを委託した個人データの安全管理が図られるよう、委託を受けた者(以下「委託先」という)に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない。

2. 前項の委託を行う部門長は、委託先に対して下記各号の事項を実施しなければならない。
  - (1) 委託先における個人情報の保護体制が十分であることを確認した上で委託先を選定すること
  - (2) 委託先との間で次の事項を含む契約を締結すること
    - ①個人情報の適法かつ適切な取扱い(個人データに対する人的、物理的、技術的な安全管理措置を委託先が講じることを含む)
    - ②個人情報に関する秘密保持
    - ③委託した業務以外の個人情報の使用禁止
    - ④個人情報を取扱う上での安全対策
    - ⑤再委託に関する事項  
再委託は原則として禁止し、再委託がやむを得ない場合は事前に書面による当会社の同意を要し、委託先が再委託先と連帯して責任を負うことの確認
    - ⑥契約内容が遵守されていることの確認
    - ⑦個人情報に関する事故が生じた際の責任
    - ⑧契約終了時の個人情報の返却および抹消
  - (3) 個人情報の取得を委託する場合は、当社が取得の主体であること並びに当会社の指定する利用目的を明示するよう義務付けること

(第三者提供の制限)

第 21 条 あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない。ただし、下記各号に該当する場合、本人の同意なく第三者提供ができる。

- (1) 個人情報保護法に定めた範囲内で第三者提供、共同利用するとき
- (2) 人の生命、身体または財産の保護のために必要があり、かつ、本人の同意を得ることが困難であるとき
- (3) 公衆衛生の向上または児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって本人の同意を得ることが困難であるとき
- (4) 国の機関もしくは地方公共団体またはその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行

することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき

(5) その他法令に基づく場合

2. 個人データを第三者提供または共同利用する場合、個人情報保護管理者の承認を得なければならない。

3. 雇用管理に関する個人データの取扱いを委託するため、これを第三者に提供する場合には、本条第1項第2号乃至第4号に該当する場合を除き、下記各号に従わなければならない。

(1) 提供先において、その従業者に対し、当社が提供した個人データの取扱いを通じて知りえた個人情報を漏えいしてはならず、かつ、盗用してはならないこととされていること。

(2) 当社が提供した個人データを提供先が他の第三者に提供する場合には、書面による当社の事前同意を要件とすること。ただし、当該再提供が本条第1項各号（第1号を除く）に該当する場合を除く。

(3) 当社が提供した個人データの提供先における保有期間を明確化すること。

(4) 当社から提供を受ける目的達成後の個人データの返却または提供先における破棄または削除が適切かつ確実に行われること。

(5) 提供先における当社が提供した個人データの複写および複製（安全管理上必要なバックアップを除く）を禁止すること。

#### 第4節 開示・変更・利用停止等の請求の対応

（保有個人データに関する事項の公表等）

第22条 本人から、当該本人が識別される保有個人データの利用目的の通知を求められたときは、本人に対し、遅滞なく、これを通知しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

(1) 法24条1項により、当該本人が識別される保有個人データの利用目的が明らかな場合

(2) 第14条第4項(1)から(3)までに該当する場合

2 前項の規定に基づき求められた保有個人データの利用目的を通知しない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なく、その旨を通知する。

（開示）

第23条 当社は、当該本人が識別される「保有個人データ」の開示（保有の有無を含む）請求には、本人のプライバシー保護のため、本人（代理人を含み、以下本条および次条において本人という）から開示等請求窓口に対し、原則として本人確認書類を添付した開示請求書により請求があった場合にのみ応じるものとする。

また、上記の開示請求等のうち、法第30条に定めのあるものについては、請求者に対して手数料を請求しないこととする。

2. 前項により本人による開示請求であることを確認した場合は、本人に対して書面または本人が同意した他の方法により、遅滞なく当該「保有個人データ」を開示するものとする。また、開示する書面の様式は、個人情報保護管理者が定めるものとする。

3. 前項にかかわらず、開示することにより次の各号のいずれかに該当する場合は、個人情報保護管理者の決定により、その全部または一部を開示しないことができる。

(1) 本人または第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合

(2) 当社の業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれのある場合

(3) 法令に違反することとなる場合

4. 前項の定めに基づき「保有個人データ」の全部または一部を開示しない旨の決定をしたときは、遅滞なく、本人に対しその旨通知するものとする。この場合、その理由を説明するよう努めなければならない。

5. 法令により、本人に対し当該本人が識別される「保有個人データ」を開示することとされている場合には、第3項は適用しない。

(訂正等)

第24条 本人から、当該本人が識別される「保有個人データ」の内容が事実でないという理由によって、当該「保有個人データ」の訂正、追加または削除(以下「訂正等」という)を求められた場合には、遅滞なく必要な調査を行い、その結果に基づき当該「保有個人データ」の内容の訂正等を行うものとする。ただし、以下の場合には訂正等の求めに応じないことができる。

- (1) 利用目的の達成に必要な訂正の範囲を超えている場合。
  - (2) 他の法令の規定により、特別の手続が定められている場合。
2. 当該本人が識別される「保有個人データ」の訂正等の請求に対しては、本人のプライバシー保護のため、本人から訂正等請求窓口に対し、原則として本人確認書類を添付した訂正等請求書により請求があった場合にのみ応じるものとする。
  3. 前2項により、「保有個人データ」の訂正等を行ったとき、または訂正等を行わない旨の決定をしたときは、本人に対し、遅滞なくその旨(訂正等を行ったときはその内容を含む)を通知するものとする。
  4. 第1項ただし書面により訂正等の求めに応じない場合は、その理由を説明するよう努めなければならない。

(利用停止等)

第25条 本人から、当該本人が識別される「保有個人データ」が、第10条第2項(同意のない利用目的外の利用の禁止)および第11条(適正な取得)に違反しているという理由によって、当該「保有個人データ」の利用の停止または消去が求められた場合、および、第22条(第三者提供の制限)に違反しているという理由によって、当該「保有個人データ」の第三者提供の停止が求められた場合で、その求めに理由があることが判明した場合には、遅滞なく、当該求めに応じて当該措置(以下「利用停止等」という)を講じなければならない。ただし、以下の場合には当該措置を講じないことができる。

- (1) 違反を是正するために必要な範囲を超えている場合。
  - (2) 指摘された違反がなされていない場合。
  - (3) 当該措置に多額の費用を要する場合その他の利用停止等を行うことが困難な場合であって、本人の権利利益を保護するため必要なこれに代わるべき措置をとる場合。
2. 前条第2項乃至第4項は本条に準用する。ただし、同各項における「訂正等」を「利用停止等」に改める。

## 第5節 苦情処理

(苦情の処理)

第26条 個人情報の取扱いに関する苦情の窓口および対応は、管理部がするものとする。

2. 個人情報保護管理者は、前項の目的を達成するために必要な体制の整備を行う。
3. 各部、グループの部門長は、適宜、個人情報保護管理者に苦情の内容を報告するものとする。

(体制の見直し)

第 27 条 個人情報保護管理者は、必要に応じて個人情報の取扱いに関する安全対策、諸施策を見直し、改善しなければならない。

## 第 5 章 その他

(所管官庁への報告)

第 28 条 個人情報保護管理者は、個人データの漏えいの事実または漏えいのおそれを把握した場合には、直ちに所管官庁に報告しなければならない。

(罰則)

第 29 条 当社は、本規定に違反した従業者に対して就業規則に基づき処分を行い、その他の従業者に対しては、契約または法令に照らして決定する。

## 附 則

(改廃)

本規程は、2016 年 2 月 2 日より実施する。