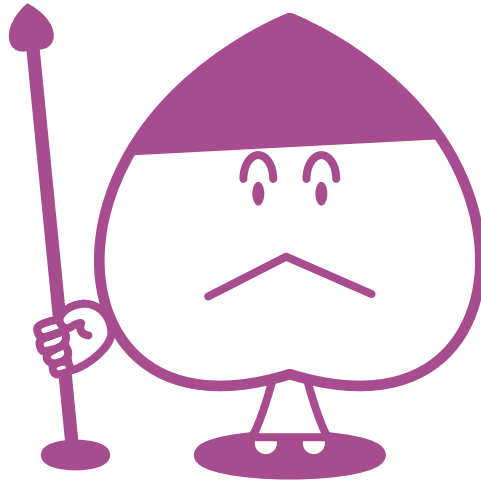


# 応募書類は、適切な取り扱いと しっかりとした管理をお願いします。



提出した履歴書の行方を気にする人がたいへん増えています。  
個人情報に対する意識が高まっている時代ですから、  
適切に取扱い、しっかり管理することは、  
企業の常識となっています。

## 個人情報を意識していますか

応募書類には、住所・氏名・電話番号やメールアドレス、顔写真、学歴や職歴など、実に多くの個人情報が記載されています。応募書類は、個人情報として重要な意味を持つことを再認識いただき、適切な取り扱いと管理をお願いします。応募者にとっても、自分が提出した個人情報がどうなっているのか、たいへん気になるところです。

「履歴書を送ったのに全く連絡がない、個人情報の収集が目的だったのでは？」との声も多く聞かれますので、採用活動が終了した応募書類は速やかに本人に返却することをお勧めします。誤送や紛失にはくれぐれもご注意ください。

また、採用に至らなかったが不採用にするには惜しいのでグループ会社に紹介したなど、善意でも無断で第三者に個人情報を提供することは避け、グループ間やフランチャイズ組織間で応募者情報を共有しないようお願いします。

## 取り扱いのルールを決めておきましょう

募集・採用における個人情報管理ルールを決めておくことが重要です。応募者リストや応募書類などは、鍵のかかるキャビネットに入れて担当者以外が見ることができない状態にすること、メール送信する場合は To や Cc ではなく Bcc にすることを徹底し、パソコンのアクセス制限など、必要なルールの点検をお願いします。

今までの個人データの流出は、その大半が人為的な理由によるものです。応募の問い合わせ対応や受付、面接、採否連絡など多岐にわたる採用活動では、業務に携わる皆さんが、同じレベルで個人情報を取り扱うことが必要になってきます。そこで、個人情報に関する管理者を任命することがたいへん有効です。

## 収集してはいけない個人情報とは

厚生労働省は、募集・選考の際の個人情報の適切な取り扱いとして次の指針を示しています(平成11年告示第141号)

### ●収集してはいけない個人情報

①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

②思想及び信条

③労働組合への加入状況

また、個人情報を収集する際には、本人からの直接収集もしくは本人の了承を得て第三者から収集することとなり、個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られます。

### ●適正な管理のため次の措置を講じなければなりません

①個人情報を目的に応じ、正確かつ最新のものに保つための措置

②個人情報の紛失、破壊、改ざんを防止するための措置

③正当な権限を有しない者のアクセスを防止するための措置

④必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

●個人情報の適正管理に関する規程として下記項目を含んだルールを作成しなければなりません

①個人情報を取り扱うことができる者の範囲

②個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

③本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正の取り扱い

④個人情報の取り扱いに関する苦情処理に関する事項

また、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、その人に対して不利益な取扱いをしてはなりません。

募集・選考時の個人情報保護に関するあらまは、厚生労働省のホームページ(「公正な採用選考の基本」)をご確認ください。お問い合わせは、都道府県労働局・ハローワークへ。



## こんなトラブルを避けるために



応募者や求職者からの声を参考に、トラブル回避術をまとめました。

### 履歴書を返却してくれない！

応募先から不採用の連絡があったので、履歴書返却を求めると「こちらで破棄します」と言われました。悪用しようとしているのではないのでしょうか。

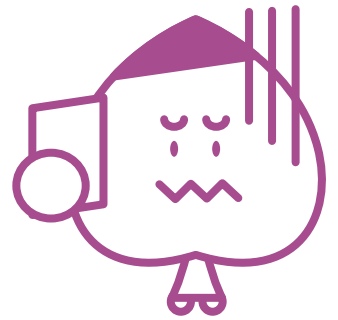
不採用者の履歴書返却の希望が非常に多くなっています。必ずしも返却しなければならないとする法律はありませんが、個人情報に対する意識が高まっていますので、返却することをお勧めします。返却しない場合は、広告に明示したり、面接時に伝えるなどの配慮をお願いします。また、不要になったら確実に処分するようお願いいたします。



### 以前の勤務先に問い合わせしているみたい！

いくつか応募した会社の中に、自分が以前勤務していた会社に問い合わせをしているようです。そういうことは許されるのですか。

本人の同意を得ずに、前職照会することは避けてください。個人情報保護法では、従業員であっても、その個人情報を第三者に開示する場合は、本人の了承を必要としています。照会先にもご迷惑をかけることになったり、その企業が本人に告げたら、無断で問い合わせていることが知られる結果となり、トラブルになりかねません。



### もう辞めたのに自分の顔写真が使われている！

以前働いていた会社の求人広告に私の写真が使われています。現在の勤務先から指摘されてしまい、たいへん迷惑です。



特定の個人を識別できる顔写真は個人情報に該当する可能性もあるため、取り扱いには十分ご注意ください。広告には、他人の肖像や氏名を無断で使用することはできません。従業員の写真を使う場合も掲載するごとに本人の了承を得るようにしましょう。削除要請があった場合は速やかに対応してください。

### 求人サイトに登録してから迷惑メールが届く！

求人サイトから企業に応募した後、急に迷惑メールが届くようになりました。求人サイトや応募先から個人情報が洩れてしまったのではないのでしょうか？



求人募集に伴う個人情報を、他の目的に利用することは考えにくいと思いますが、応募者からすると、迷惑メール等から自分の個人情報漏洩を結び付けてしまうケースも多々あります。応募者から取得した個人情報については、管理を徹底するようにしてください。

### この資料は全国求人情報協会の下記会員がお届けしています

●正会員 北海道/エスタ、ヒューマンリンクス、北海道アルバイト情報社 山形県/アイン企画、青陵社 栃木県/ビジュアル 群馬県/求人ジャーナル 千葉県/千葉キャリ 東京都/アイ・キュー、アイテム、アクセスヒューマネクスト、アクト・テクニカルサポート、アルバイトタイムス、イオレ、イフ、インターワークス、インディバル、ウィルビー、エン・ジャパン、廣済堂、ジェイ・ブロード、人材ドラフト、ダイヤモンド・ヒューマンリソース、ディスコ、ディップ、パーソルキャリア、プロフェッショナルメディア、文化放送キャリアパートナーズ、マイナビ、ユメックス、リクルートキャリア、リクルートジョブズ、リス、リッツMC 新潟県/桐朋 山梨県/エール 長野県/インプレス、プロジェクトエイ 静岡県/週刊テレビ 愛知県/ディーピーティー 三重県/アエル・ジャパン 滋賀県/バイサイドプランニング 京都府/日本広報企画 大阪府/アイル、学情、関西ぼど、クック広告社、JS コーポレーション、泉州広告、大新社、ニワダネットワークシステム、ビジュアルライン 兵庫県/毎日ジャーナル 奈良県/人材ニュース 鳥根県/メリット 岡山県/KG 情報、ティーアイシー 広島県/情報サービス 山口県/ビジネスアシスト 香川県/求人タイムス社 高知県/四国工芸 福岡県/アビリティ・キュー、テレバイス 熊本県/あつまるホールディングス 鹿児島県/南日本出版 沖縄県/求人おきなわ、冒険王、ラジカル沖縄

●賛助会員 栃木県/オーパス・アドエージェンシー 東京都/アイテムコーポレーション、アド・トップ、ぐるなび、サンケイリビング新聞社、スカウト、スポーツインダストリー、ツナグ・ソリューションズ、トラスト・プラン、トレンドイノベーション、パフ、プレシャスパートナーズ、方正、ヤフー、リクルートコミュニケーションズ 神奈川県/イーライフ

