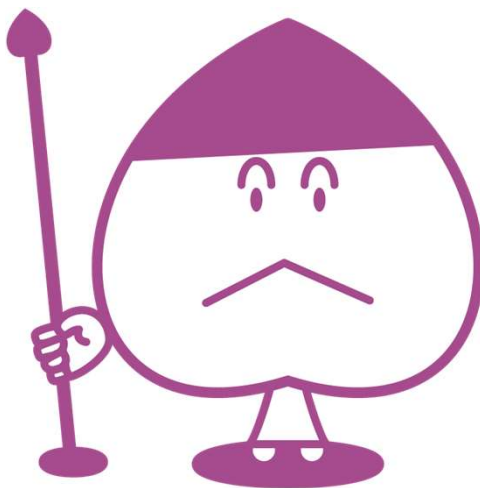


# 応募書類は、適切な取り扱いと しっかりとした管理をお願いします。



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。

## 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責任者や保管や処分のルールを決めておくことは重要です。  
応募者リストや、応募書類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の無いようにするだけではなく、データの入っているパソコンにアクセス制限をかけることや、メール送信の際にも注意が必要です。

## 個人情報を意識していますか

応募書類には、実に多くの個人情報が記載されています。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、すべて個人情報です。  
採用の際に応募者より提出された書類には、十分な管理をお願いいたします。  
応募者も、提出した書類を大変気にしています。「履歴書を送ったのに全く連絡がない」「個人情報を収集することが目的だったのでは？」という声も多く聞かれます。  
2022年4月の個人情報保護法の改正により、利用する必要がなくなった際（不採用になった、辞退した際など）に利用停止・消去等の請求権が発生しています。応募者からの要求にはすぐに答えられるように、体制を整える必要があります。  
このような意味合いからも、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、残念ながら不採用になってしまったが、人材として惜しい方の情報を、応募されたお仕事以外（他の部署や関連会社・グループ間など）に無断で共有することは禁じられています。このような場合は、ご本人に募集の情報を案内し、ご本人から改めて応募いただくようお願いしてください。

## 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きは、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。

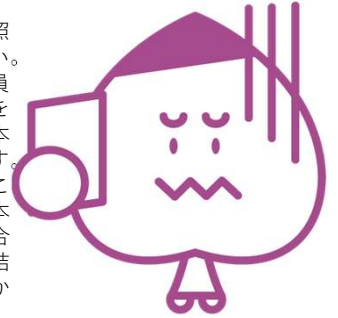
不採用者の履歴書返却の希望が非常に多くなっています。必ずしも返却しなければならないとする法律はありませんが、個人情報に対する意識が高まっていますので、返却することをお勧めします。返却しない場合は、広告に明示したり、面接時に伝えるなどの配慮をお願いします。また、不要になったら確実に処分するようにお願いします。



### 以前の勤務先に問い合わせしているみたい！

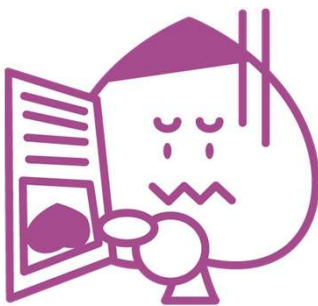
いくつか応募した会社の中に、自分が以前勤務していた会社に問い合わせをしているようです。そういうことは許されるのですか。

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、取り扱いには十分注意ください。広告には、本人の許可のない写真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くあります。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（2022.5.1 現在）

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／青陵社 千葉県／千葉キャリ 東京都／アイデム、アクセスネクステージ、アルバイトタイムス、イフ、インターワークス、ウィルビー、HRビジョン、エン・ジャパン、学情、広済堂HRソリューションズ、ジェイ・ブロード、ジャスネットコミュニケーションズ、人材ドラフト、セイファート、ダイヤモンド・ヒューマンリソース、ツナググループ・ホールディングス、ディスコ、ディップ、パーソルキャリア、ピースタイムメディア、ブリッジ、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、リクルート、リス、リッツMC 神奈川県／ビート 新潟県／桐朋 長野県／インプレス 静岡県／週刊テレビ 愛知県／ディーピーティー 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／関西ばど、JSコーポレーション、泉州広告、大新社、ニワダニネットワークシステム、NEOプロモーション 兵庫県／毎日ジャーナル 奈良県／人材ニュース 島根県／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／求人ふくおか、テレバイス 熊本県／あつまるホールディングス 鹿児島県／NEXWORK 沖縄県／求人おきなわ、冒険王、ラジカル沖縄

### ●賛助会員（2022.5.1 現在）

栃木県／オーバス・アドエージェンシー 東京都／アイデムコーポレーション、アドエド、アド・トップ、アントレ、イオレ、EMIパートナーズ、スカウト、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、LAPRAS 神奈川県／イーライフ