

## 第二章 インターネット・エントリー方式による労働者の募集の実態調査

### 第1節 インターネット・エントリー方式による労働者の募集

#### 1. インターネット・エントリー方式とは

インターネット・エントリー方式とは、インターネットを通じて独自に様式や項目を定めたエントリーシートの提出をすることにより、応募者が募集に応募する方式のことである。

インターネット・エントリー方式には、自社のサーバを利用する場合と、採用ポータルサイトを利用する場合のいずれもある。本調査では、この両方を対象に実態把握に努めた。

#### 2. 問題の所在

労働者の募集・採用に当たって、インターネットを通じて、エントリーシートの提出を求める企業が増加していると考えられる。しかし、企業はエントリーシートの記入により、応募者にかかるどのような個人情報を収集し、また、それをどのように保管、利用及び管理し、最終的に破棄しているのかといった、個人情報の管理実態は明らかではない。

近年の個人情報保護への関心や具体的取組みの高まりの中で、企業の募集・採用活動に関して、エントリーシート方式の労働者の募集・採用の実態調査を実施し、併せて求職者の個人情報の保護の観点から課題を明らかにすることが必要である。

具体的な、調査項目は以下の通り。

- ・ 回答企業の属性
- ・ インターネット・エントリー方式の導入の有無・あらまし
- ・ エントリーシートにより収集している情報
- ・ 収集した情報の保管・使用・管理・破棄方法
- ・ 個人情報保護法等を踏まえて講じている措置
- ・ エントリーシートによる募集・採用における問題点
- ・ 求職者の個人情報保護に関する具体的対策
- ・ 適切な個人情報保護を講ずる上での課題・阻害要因
- ・ 行政への要望等

#### 3. 実態調査の位置付け（アンケート、インタビュー）

##### (1) アンケート調査

インターネット・エントリー方式の実態について全般的な把握を行った。

## (2)インタビュー調査

アンケート調査の回答から、個人情報保護の観点から優れた取組みを行っていると思われる企業を選出し、その取組み内容や工夫、実施にあたっての課題等を把握するため詳細なインタビューを行った。

## 第2節 アンケート調査

### 1. アンケート調査の概要

対象及び調査数： 民間データベース会社所有のデータベースから抽出：10,161社  
（住所不明などでの返却分：63通）  
ベンダー企業を通じて配布：45社  
発送数合計：10,206社

調査時期：平成18年8月18日～9月11日

（調査票回収受付締切日は8月31日であるが、ベンダー企業を通じて配布を依頼しているため最終回収締切日を延長した。）

調査実施方法：郵送配布・留置・郵送回収における自記入方式。

回収数：2,048通

回収率：20.1%

## 2. 回答企業の属性

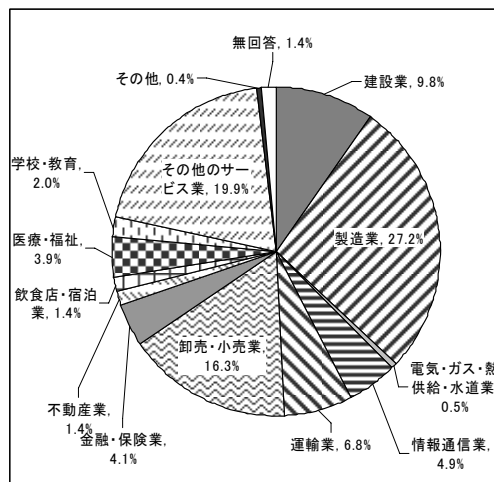
### (1)回答企業の業種

回答企業の業種についてみると、「製造業」(27.2%)、「卸売・小売業」(16.3%)、「その他のサービス業」(19.9%)の構成比が大きくなっている。その他、「建設業」(9.8%)、「運輸業」(6.8%)、「情報通信業」(4.9%)、「金融・保険業」(4.1%)、「医療・福祉」(3.9%)、「学校・教育」(2.0%)、「不動産業」(1.4%)、「飲食店・宿泊業」(1.4%)、「電気・ガス・熱供給」(0.5%)、「その他」(0.4%)となっており、いずれも1割以下の構成比となっている。

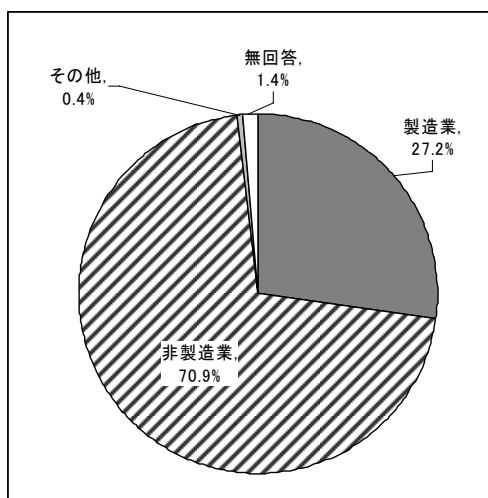
これらの業種について、製造業と非製造業に括り直してみると「非製造業（建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、学校・教育、その他サービス業）」の割合は、70.9%と約7割を占める結果となった。

これを「300人以上」と「300人未満」に括ってみると「300人未満」の企業が54.1%と「300人以上」よりやや大きくなっている。

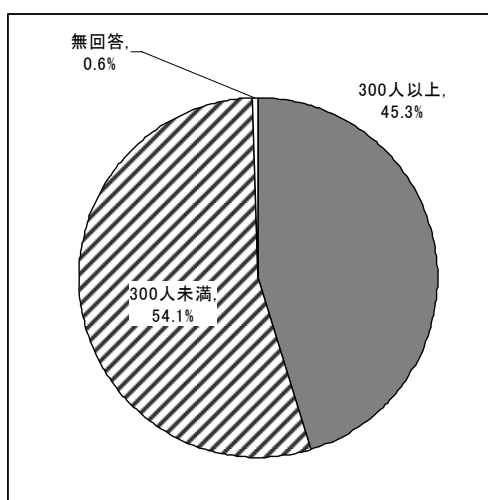
図表 2-2-1 回答企業の業種 (n=2048) [SA]



図表 2-2-2 回答企業の業種（業種別 n=2048）



図表 2-2-3 回答企業の業種（規模別 n=2048）

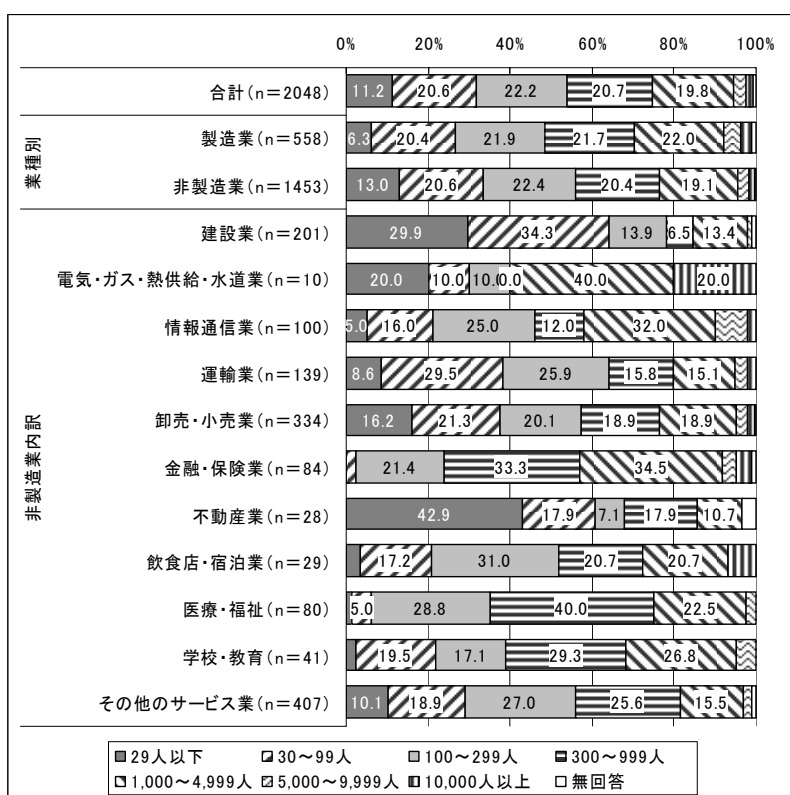


## (2)回答企業の従業員数

回答企業の従業員数をみると、「30～99人」（20.6%）、「100～299人」（22.2%）、「300～999人」（20.7%）、「1,000～4,999人」（19.8%）がそれぞれ約20%となっており、回答企業の従業員数はほぼ全ての規模に均等になっていることが分かる。

業種別には、概ねどの業種も全体の従業員構成とほぼ同じになっているが、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融・保険業」では従業員規模の大きいカテゴリの構成比が大きくなっている。

図表 2-2-4 回答企業の従業員数 [SA]



### (3)回答企業の従業員の募集・採用状況

まず、回答企業の従業員の募集状況を見ると、新卒については72.9%、中途については81.1%の企業が募集を行っている。

これを、業種別にみると、新卒では特に、「金融・保険業」、「医療・福祉」において募集を行っている割合が、それぞれ94.0%、93.8%となるなど多くなっている。逆に、「運輸業」、「不動産業」では募集を行っている割合が小さい。一方、中途採用については、「飲食店・宿泊業」、「医療・福祉」で特に募集を行っている割合が大きい。

次に、回答企業の直近年度の応募者数をみると、新卒、中途いずれにおいても「99人以下」が、それぞれ63.1%、76.2%と最も割合が多くなっている。次に多いのは、新卒、中途とも「100～299人」でいずれもほぼ10%程度となっている。

応募者数の分布を業種別にみると、新卒では、「情報通信業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融・保険業」、「学校・教育」で、応募者数が多くなっている。中途についても、新卒と同様の傾向が見られるが、業種間の差は新卒ほど大きくない。

次に、応募者数を規模別にみると、新卒、中途とも「300人未満」の企業に比べ「300人以上」の企業で応募者数が多くなっている。

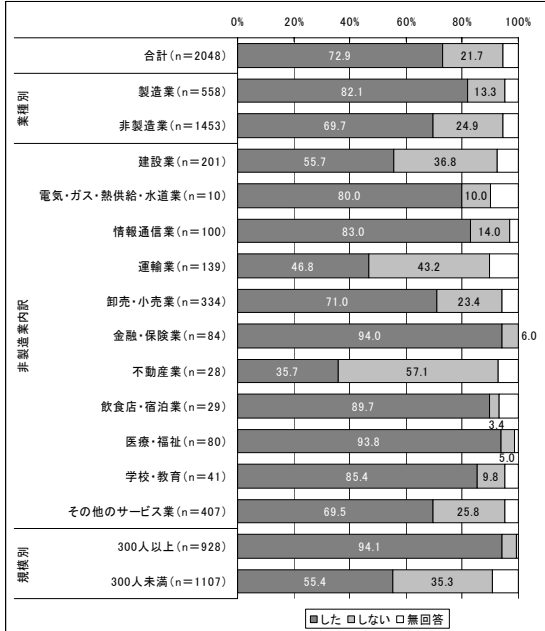
最後に、直近年度の採用者数をみると、「9人以下」が新卒では46.9%、中途では54.6%と最も多くなっている。次に多いのは「20～99人」であり、それに「10～19人」が続いている。全体としては、299人までの採用者数で全体のほぼ9割を占める結果になっている。

これを業種別に分布をみると、新卒では、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融・保険業」、「医療・福祉」において採用者数が多くなっている。また、中途については、特に「医療・福祉」での採用者数が多いことが分かる。

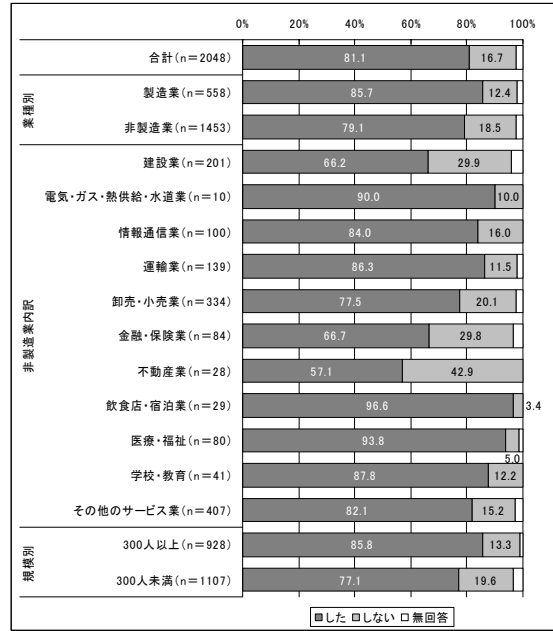
次に、採用者数を規模別にみると、新卒、中途とも「300人未満」の企業が「300人以上」の企業で比べ採用者数が多い傾向となっている。

図表 2-2-5 回答企業の従業員の募集の有無 [SA]

【新卒】

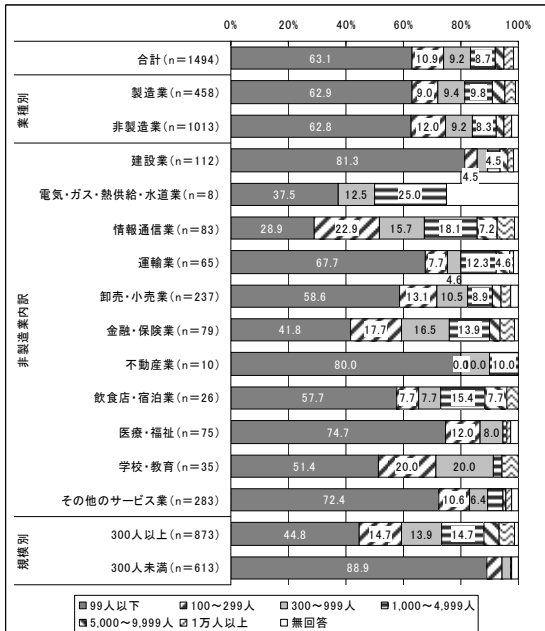


【中途】

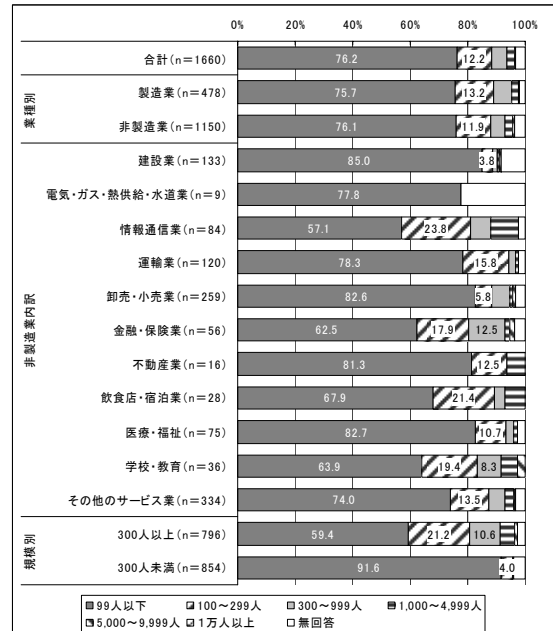


図表 2-2-6 回答企業の直近の応募者数 [SA]

【新卒】



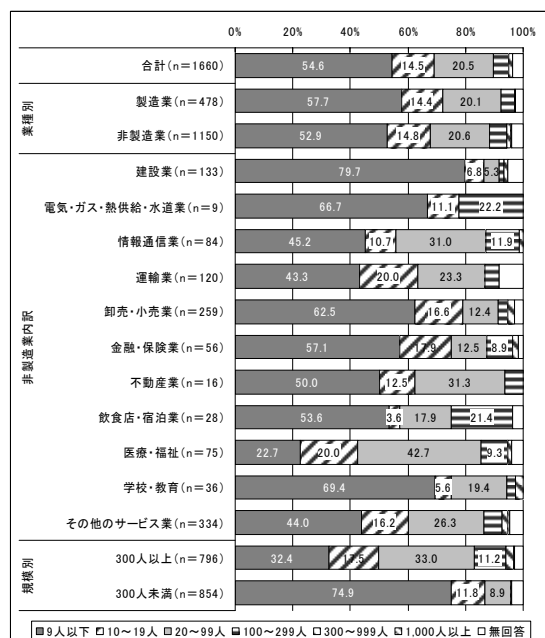
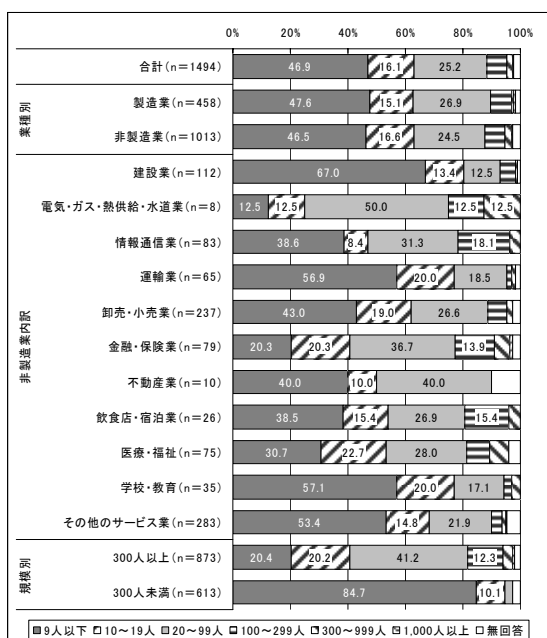
【中途】



図表 2-2-7 回答企業の直近の採用者数 [SA]

【新卒】

【中途】



#### (4)回答企業の従業員の募集方法

回答企業の従業員の募集方法をみると、新卒では「自社ホームページに求人広告を掲載」(63.7%)、「採用ポータルサイトに登録」(50.5%)、「ハローワークを利用」(43.3%)、「求人情報誌に求人広告を掲載」(22.1%)の順に多くなっている。一方で、中途では「ハローワークを利用」(72.2%)、「自社ホームページに求人広告を掲載」(46.0%)、「求人情報誌に求人広告を掲載」(43.0%)、「採用ポータルサイトに登録」(28.3%)の順となっており、上位4位までの募集方法は新卒と同じだがその順位が異なっている。中途採用については、「ハローワークを利用」するケースが多くなっていることが特徴である。また中途採用では、「折り込みチラシ」、「有料職業紹介事業者を利用」、「紹介予定派遣を利用」などでも募集を行っている企業が見られるなど、新卒の募集に比べて、多くの方法で中途採用者を募集していることが分かる。

次に、新卒の従業員の募集方法を業種別に見ると、まず、「自社ホームページに求人広告を掲載」については、特に、「情報通信業」(91.6%)、「金融・保険業」(84.8%)で行っている割合が高くなっている。次に、「採用ポータルサイトに登録」については、「情報通信業」(78.3%)が最も多く、次いで、「卸売・小売業」(64.1%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(62.5%)、「金融・保険業」(62.0%)が大きくなっている。

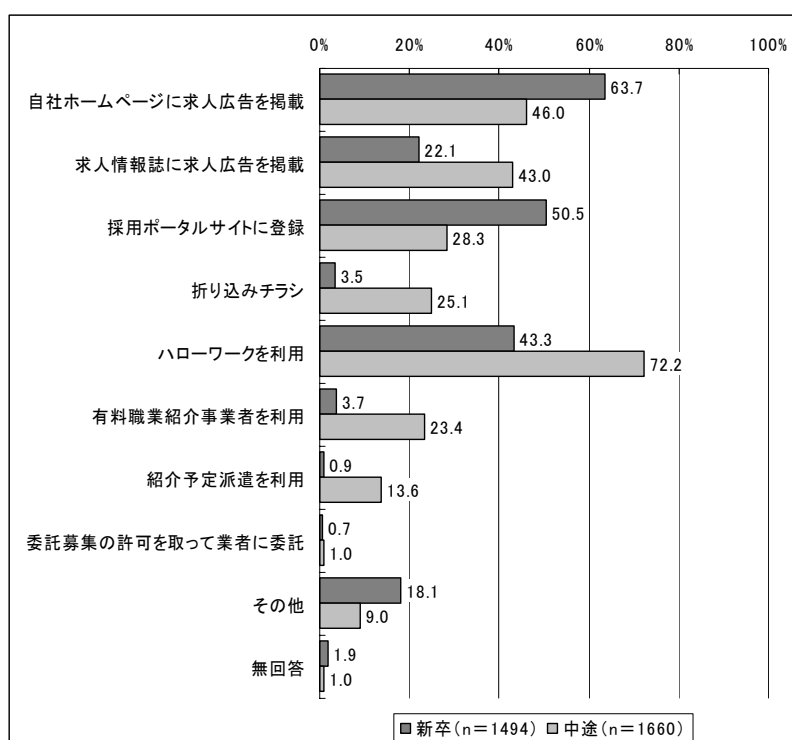
次に、中途の従業員の募集方法を業種別に見ると、「求人情報誌に求人広告を掲載」については、「飲食店・宿泊業」(75.0%)で最も多く利用されているが、その他には、



「運輸業」(57.5%)、「卸売・小売業」(54.4%)、「その他のサービス業」(50.9%)でも半数以上が利用していることが分かる。また、「ハローワークを利用」については、「医療・福祉」(89.3%)、「飲食店・宿泊業」(82.1%)、「不動産業」(81.3%)、「運輸業」(78.3%)、「卸売・小売業」(76.1%)、「建設業」(75.2%)と多くの業種で高い割合で利用されている。

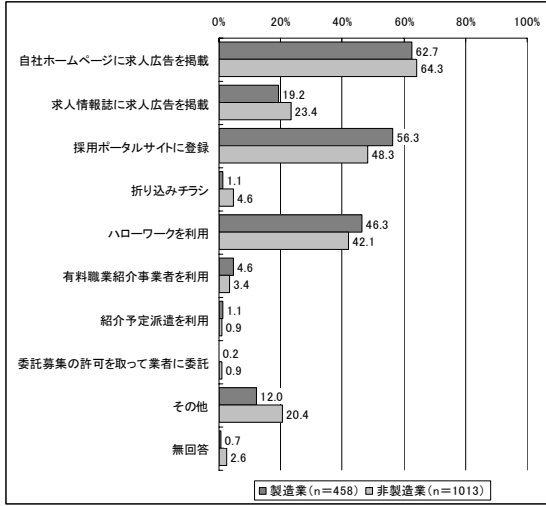
規模別にみると、新卒、中途とも「300人未満」の企業で「ハローワークを利用」して従業員の募集を行っている割合が高くなっている。

図表 2-2-8 回答企業の従業員の募集方法 [MA]

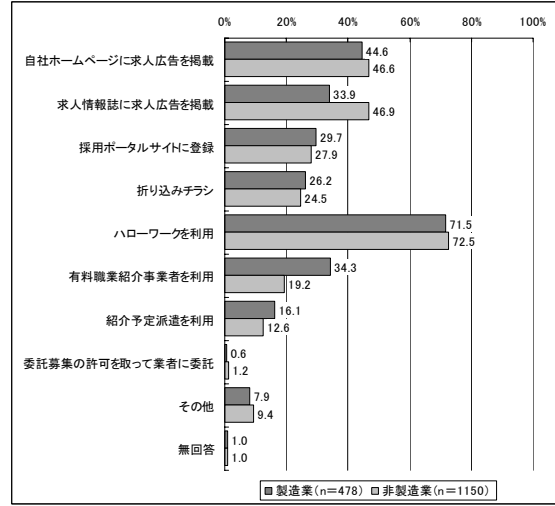


図表 2-2-9 回答企業の従業員の募集方法（業種別）

【新卒】

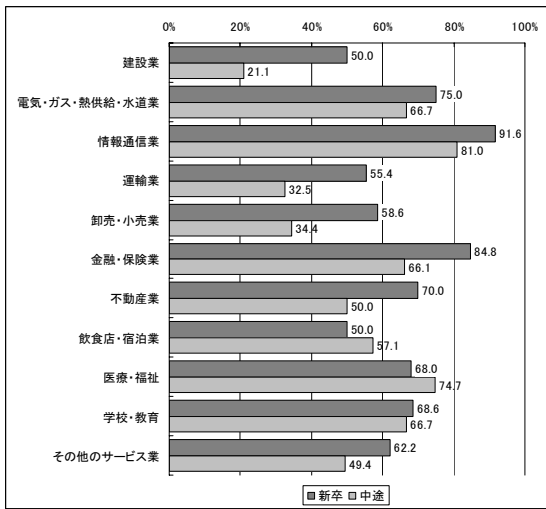


【中途】

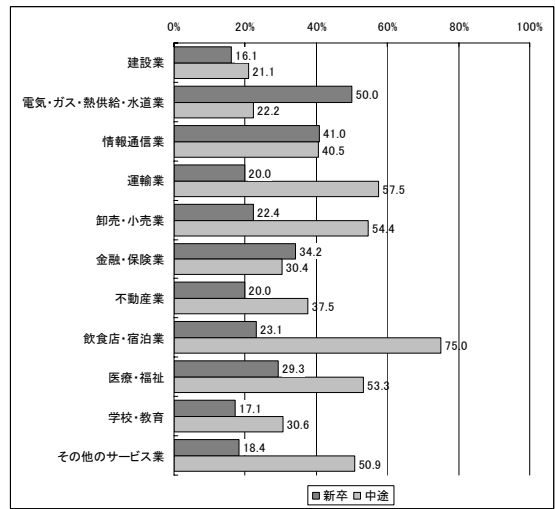


図表 2-2-10 回答企業の従業員の募集方法（非製造業内訳）

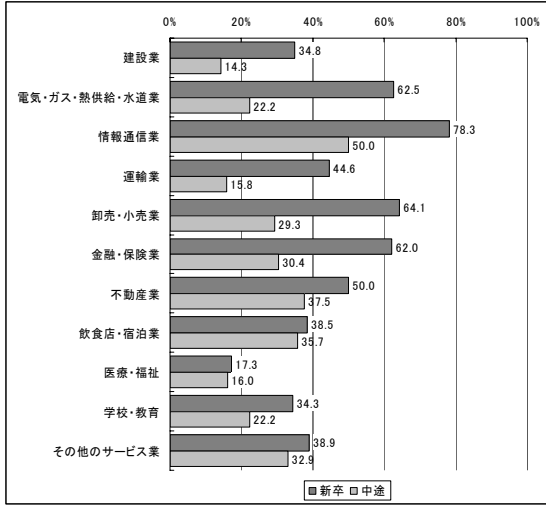
【自社ホームページに求人広告を掲載】



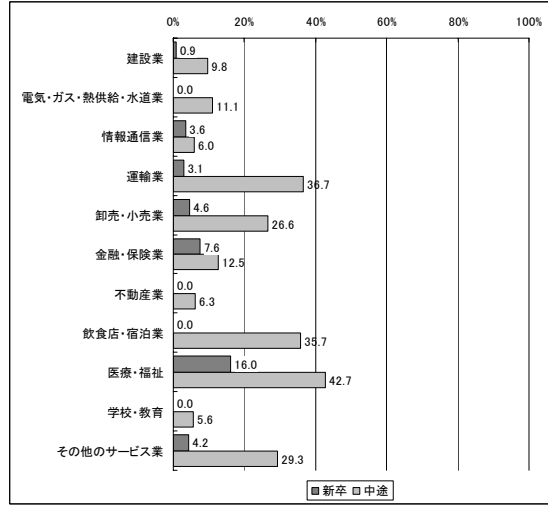
【求人情報誌に求人広告を掲載】



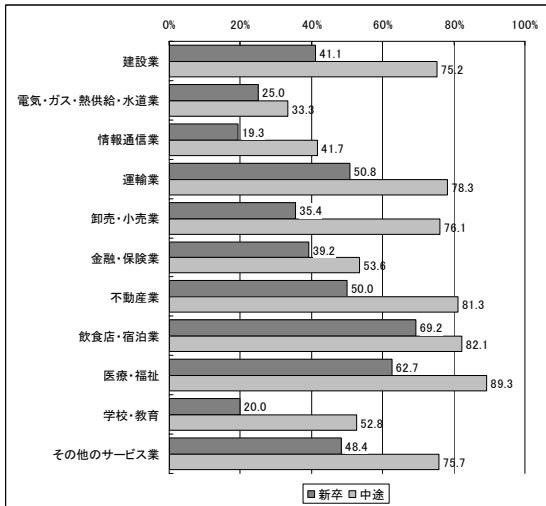
【採用ポータルサイトに登録】



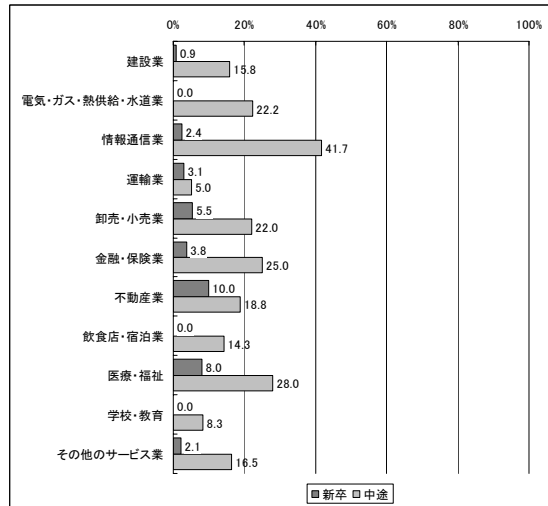
【折り込みチラシ】



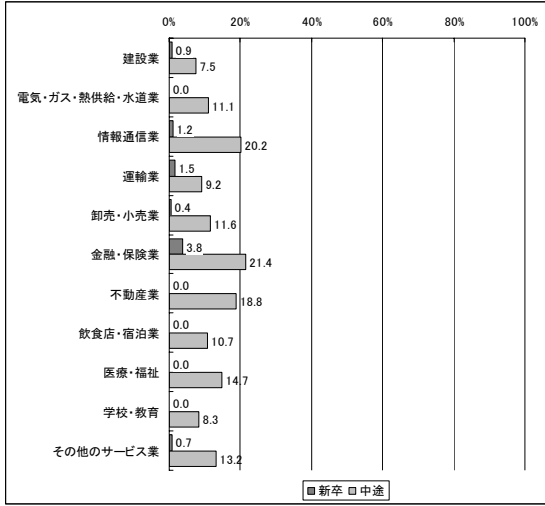
【ハローワークを利用】



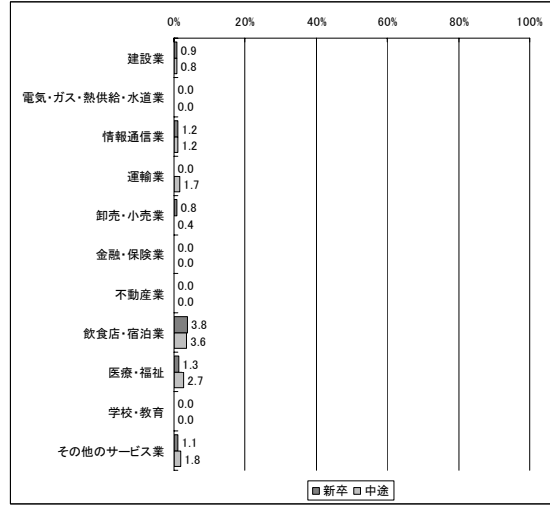
【有料職業紹介事業者を利用】



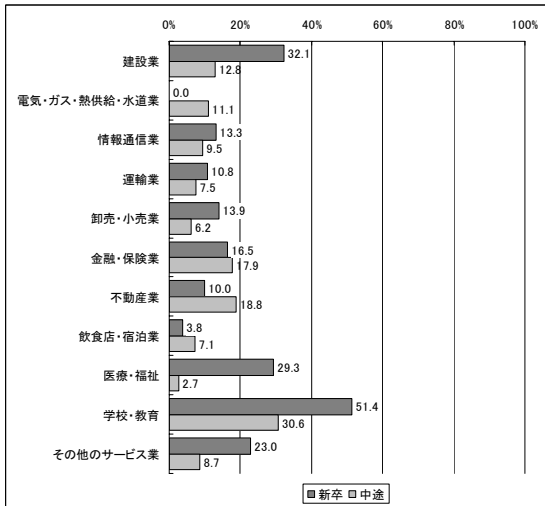
【紹介予定派遣を利用】



【委託募集の許可を取って業者に委託】



【その他】

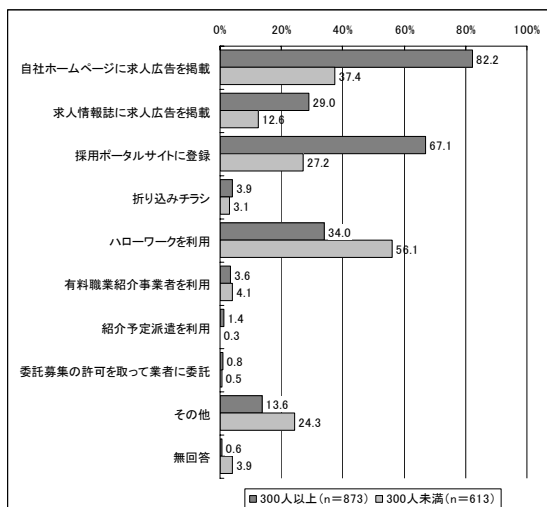


【n 数】

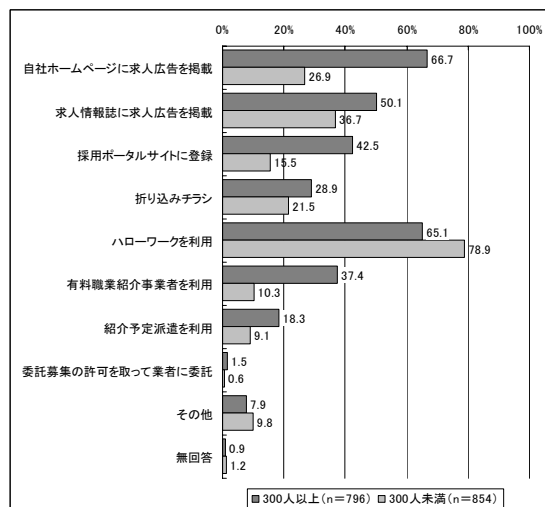
	新卒	中途
建設業	112	133
電気・ガス・熱供給・水道業	8	9
情報通信業	83	84
運輸業	65	120
卸売・小売業	237	259
金融・保険業	79	56
不動産業	10	16
飲食店・宿泊業	26	28
医療・福祉	75	75
学校・教育	35	36
その他のサービス業	283	334

図表 2-2-11 回答企業の従業員の募集方法（規模別）

【新卒】



【中途】



3. インターネットを使った募集の実施状況について

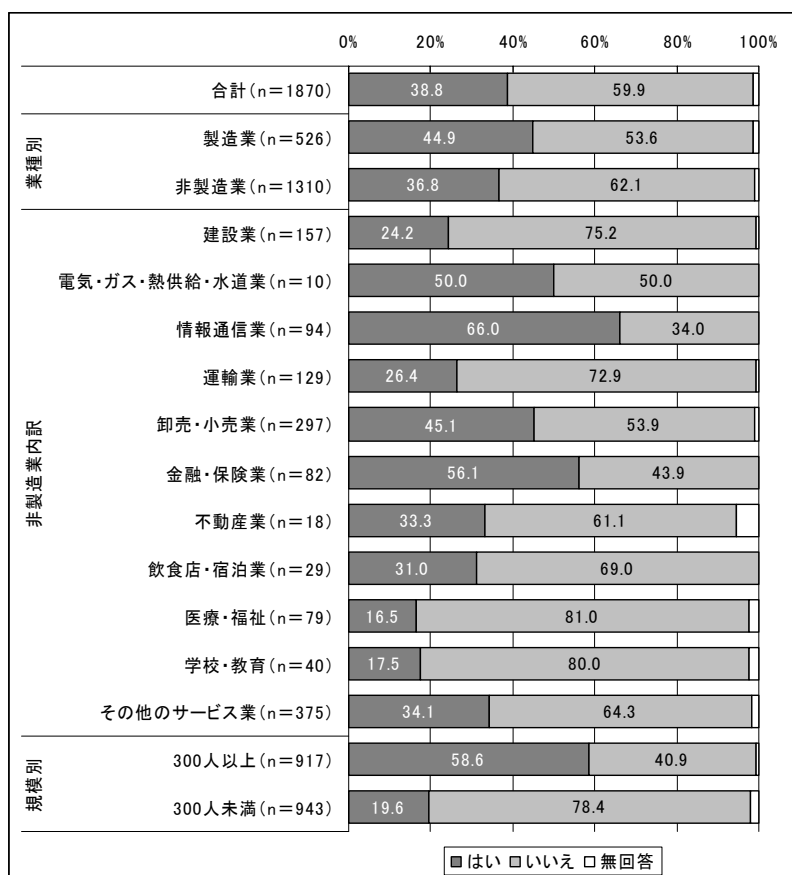
(1) エントリー方式の利用状況

従業員の募集に際してのエントリー方式の利用状況についてみると、全体では、約38.8%と約4割の企業がエントリー方式を「採用している」と回答している。

これを製造業、非製造業別にみると、製造業では44.9%、非製造業では36.8%の企業が「採用している」と回答している。非製造業をさらに業種別に詳しくみると、情報通信業が66.0%、金融・保険業で56.1%が「採用している」しており、利用割合が大きくなっている。反対に、医療・福祉(16.5%)、「学校・教育」(17.5%)、「建設業」(24.2%)、「運輸業」(26.4%)では、エントリー方式を「採用している」割合が小さくなっている。

次に、規模別にみると、300人以上の企業では58.6%と約6割の企業が「採用している」のに対し、300人未満の企業では19.6%と約2割にとどまっており、規模の大きい企業のほうがエントリー方式を採用している割合が高くなっている。

図表 2-2-12 エントリー方式の有無 [SA]



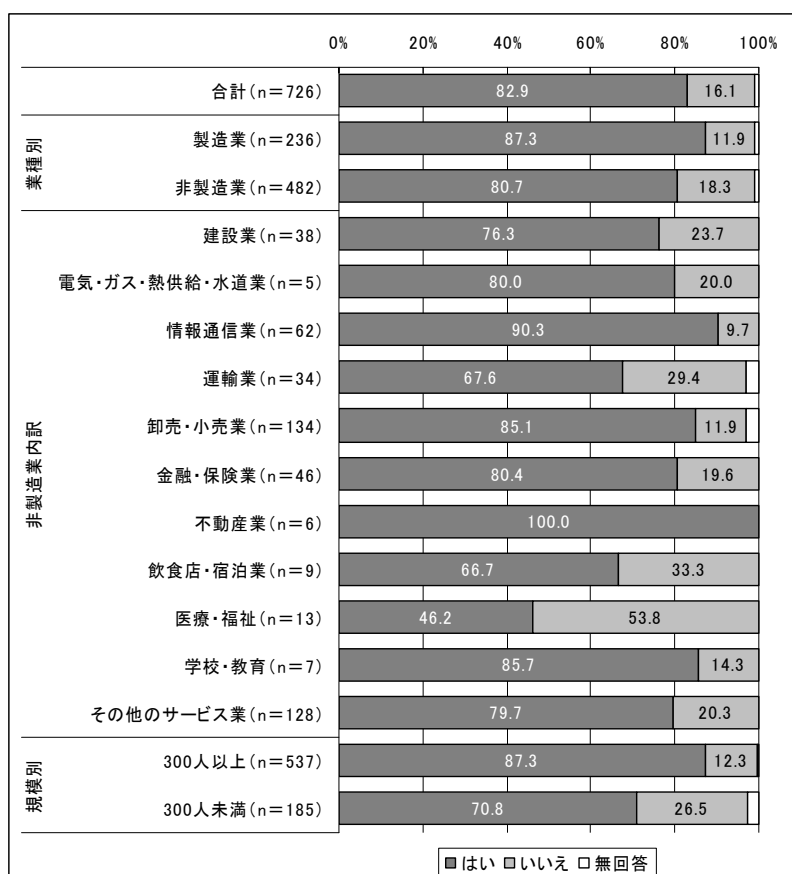
## (2)採用ポータルサイトの利用状況

エントリー方式を採用している企業に対して、採用ポータルサイトの利用状況について尋ねてみると、82.9%の企業が「利用している」としている。

これを製造業、非製造業別にみると、「利用している」割合は、製造業で87.3%、非製造業で80.7%と、やや製造業の方が高くなっている。非製造業の内訳を詳しくみると、特に、情報通信業で90.3%、不動産業で100.0%と採用ポータルサイトを利用している割合が特に高いことが分かる。逆に、医療・福祉では「利用している」のは46.2%と半数に満たない。また、運輸業(67.6%)、飲食店・宿泊業(66.7%)でも全体平均に比べて「利用している」割合が小さくなっている。

次に、規模別にみると、300人未満の企業に比べ300人以上の企業で「利用している」(300人以上:87.3%、300人未満:70.8%)と回答した企業の割合が大きくなっている。

図表 2-2-13 採用ポータルサイトの利用 [SA]



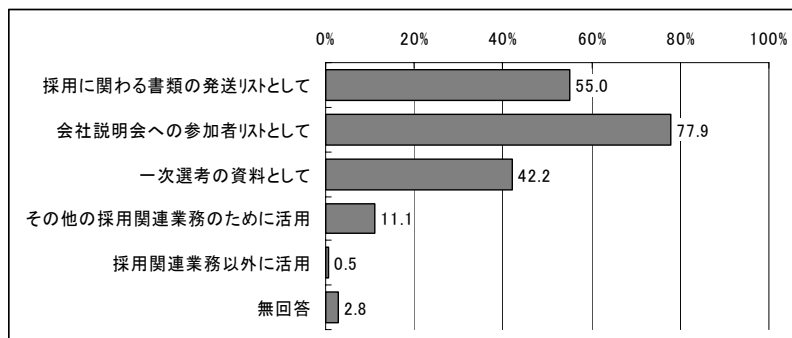
### (3)採用ポータルサイトの情報活用

採用ポータルサイトを利用している企業に対して、採用ポータルサイトで取得した情報の活用方法を尋ねたところ、「会社説明会への参加者リストとして」(77.9%)が最も多く、次いで「採用に関わる書類の発送リストとして」(55.0%)、「一次選考(書類選考等)の資料として」(42.2%)の順に多くなっている。

これを、製造業、非製造業別にみると、いずれの活用方法においても非製造業に比べ製造業で活用する割合が大きくなっている。非製造業の内訳を詳しくみると、不動産業において「採用に関わる書類の発送リストとして」が、医療・福祉において「会社説明会への参加者リストとして」が、飲食店・宿泊業において「一次選考(書類選考)の資料として」の活用している割合が低くなっている。

次に、「会社説明会への参加者リストとして」では、300人以上の方が活用している割合が大きくなっており、反対に、「一次選考(書類選考)の資料として」は300人未満の方が活用する割合が大きくなっている。これは、より規模の大きい企業では採用ポータルサイトを採用プロセスの入り口として活用するケースが多く、逆に規模が小さい企業では、入り口のみならず選考プロセスの一部として採用ポータルサイトを利用するケースが多いためと考えられる。

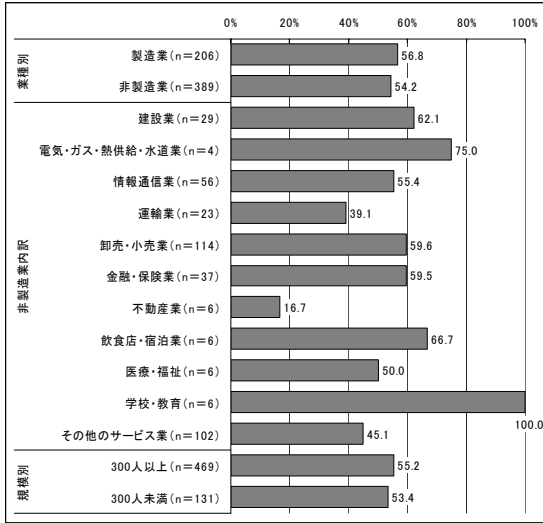
図表 2-2-1 4 採用ポータルサイトの情報活用(全体 n=602) [MA]



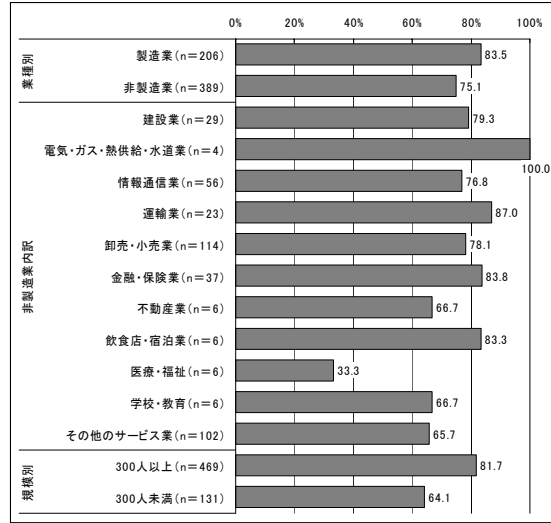


図表 2-2-15 採用ポータルサイトの情報活用（業種・規模別）

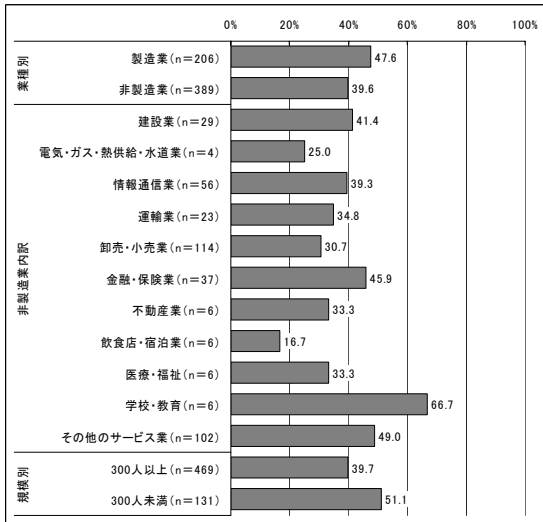
【採用に関わる書類の発送リストとして】



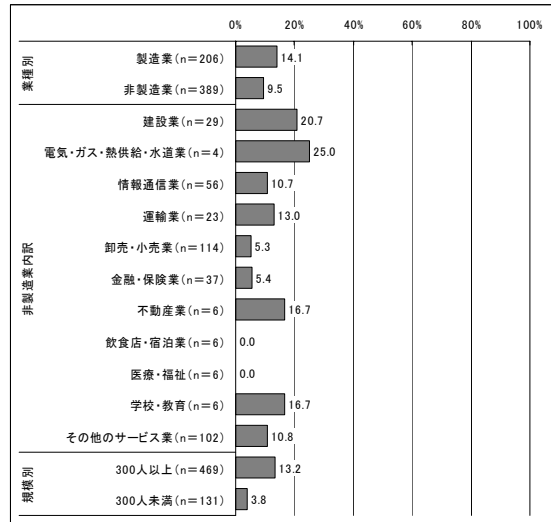
【会社説明会への参加者リストとして】



【一次選考の資料として】



【その他の採用関連業務のために活用】



#### (4)採用ポータルサイトの検討

採用ポータルサイトの個人情報保護の状況についてみると、全体では「社内外の個人情報管理の専門家を交えて、規定を詳細に検討している」企業が 28.9%、「採用情報サイトの担当者から個人情報管理の規定や運用について説明を受けた」企業が 69.1%となっている。

これを、製造業・非製造業別にみると、「社内外の個人情報管理の専門家を交えて、規定を詳細に検討している」、「採用情報サイトの担当者から個人情報管理の規定や運用について説明を受けた」のいずれについても非製造業の方が製造業より実施している企業の割合がやや大きくなっている。

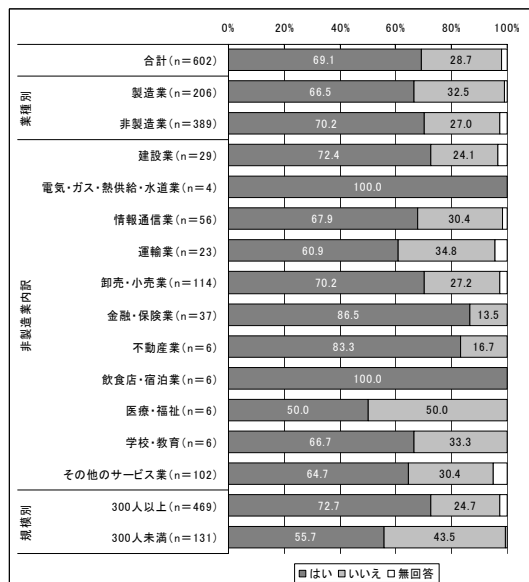
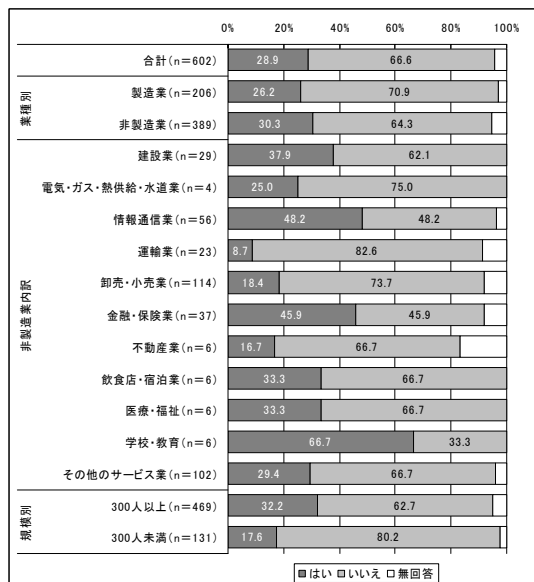
さらに、非製造業の内訳をみると、「社内外の個人情報管理の専門家を交えて、規定を詳細に検討している」については、「情報通信業」(48.2%)、「金融・保険業」(45.9%)、「学校・教育」(66.7%)で実施している割合が大きくなっている。また、「採用情報サイトの担当者から個人情報管理の規定や運用について説明を受けた」については、「電気・ガス・熱供給・水道業」(100.0%)、「金融・保険業」(86.5%)、「不動産業」(83.3%)、「飲食店・宿泊業」(100.0%)で実施している割合が大きい。

次に、企業規模別にみると、「社内外の個人情報管理の専門家を交えて、規定を詳細に検討している」、「採用情報サイトの担当者から個人情報管理の規定や運用について説明を受けた」のいずれについても、「300人以上」の方が「300人未満」よりも実施している企業の割合が大きくなっている。

図表 2-2-16 採用ポータルサイトの検討 [SA]

【専門家と詳細検討】

【担当者からの説明】



## (5)採用ポータルサイトに関わる工夫

採用ポータルサイトの個人情報を適切に保護するために各企業が行っている工夫の内容をみると、「個人情報管理上の双方の義務と免責事項等を記載した念書を徴求している」、「データ破棄した際に、アウトソーサーより破棄証明を受け取っている」といった、採用ポータルサイトを運営する企業との契約等において個人情報の保護の工夫をする取組みがみられる。また、「弊社の方針に同意される方のみ先に進むような設定とした」、などのように、自社としての個人情報の管理を高めようとする工夫がみられる。

図表 2-2-17 採用ポータルサイトに関わる工夫（記載例）

- ・ ポータルサイトの各業社から、個人情報管理上の双方の義務と免責事項等を記載した念書を徴求している。[製造業]
- ・ ホームページのエントリー時に、個人情報の利用・取得・使用方法について弊社の方針に同意される方のみ先に進むような設定とした。[製造業]
- ・ ポータルサイトから自社のエントリーページへ誘導する TOP Page にその個人情報の取扱いを明記した 1 文を掲載している。[建設業]
- ・ 当社に対して個人情報を提供したような誤解を生じさせるような建てつけのポータルサイトは使わない。個人情報は、あくまでもポータルサイト運営会社へ登録することが明確である旨チェック。(エントリー企業への情報開示は別途同意) [製造業]
- ・ データ破棄した際に、アウトソーサーより破棄証明を受け取っている。[製造業]
- ・ 採用ポータルでは個人情報の収集を利用しないことで、リスクをさけた。[製造業]
- ・ 当社内の法務・コンプライアンス部や個人情報保護部などへの確認。[その他]

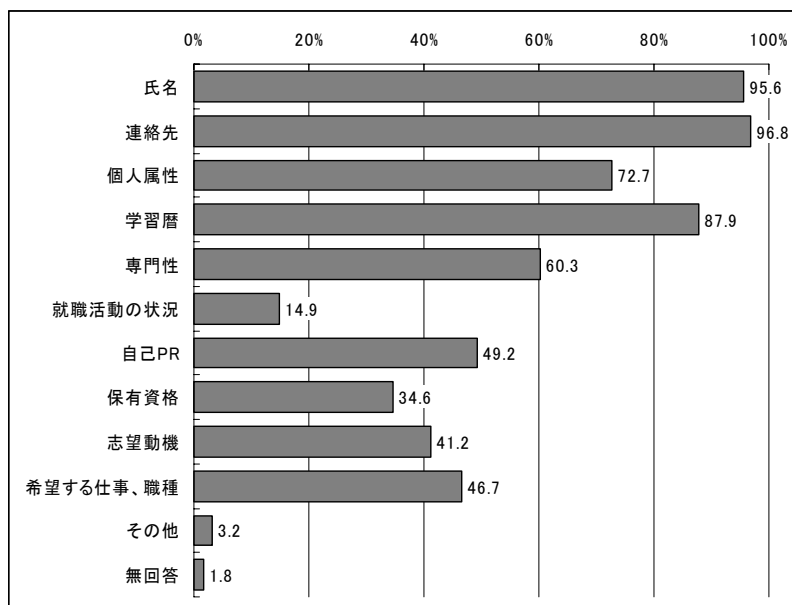
## (6) エントリー方式で収集している情報

エントリー方式で収集している情報についてみると、「連絡先(住所、電話番号、E-mailアドレス)」(96.8%)、「氏名」(95.6%)については、ほとんどの企業収集している。その他、「学習歴(最終学歴、出身校名、卒業年月)」(87.9%)、「個人属性(生年月日、年齢、性別)」(72.7%)、「専門性(研究科・専攻、卒論テーマ)」(60.3%)について収集するケースが多くみられる。

これを製造業・非製造業別にみると、非製造業に比べ製造業で「専門性(研究科・専攻、卒論テーマ)」(製造業：76.3%、非製造業：52.7%)について収集している割合が大きくなっており、技術者等の募集・採用におけるケースであることが窺われる。さらに、業種別に詳しくみたが、いずれの情報についても、業種全体の傾向とほぼ同じ結果であった。

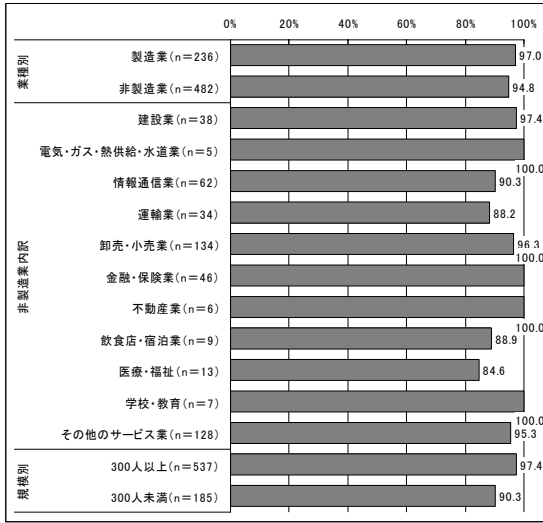
次に、規模別にみると、全体的に300人未満に比べ300人以上の企業でより多くの種類の情報を収集している傾向がみられるが、その中でも、「専門性(研究科・専攻、卒論テーマ)」(300人以上：66.9%、300人未満41.6%)については、300人以上と300人未満での収集している割合に大きな差がみられる。この結果についても、技術者などをより多く採用する大規模な企業でより専門性に関する情報を必要としていることが窺われる。

図表 2-2-18 エントリー方式で収集している情報(全体 n=726) [MA]

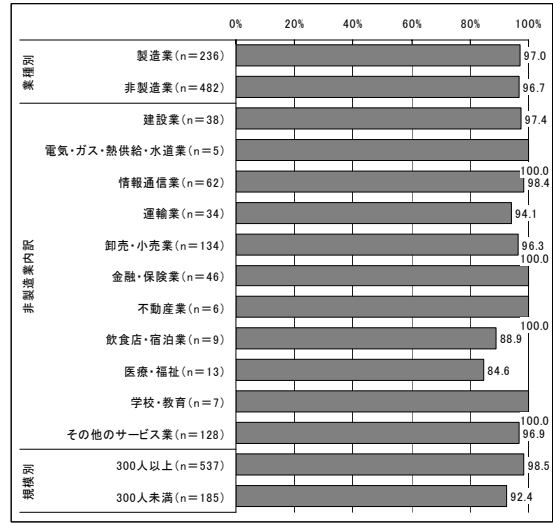


図表 2-2-19 エントリー方式で収集している情報（業種・規模別）

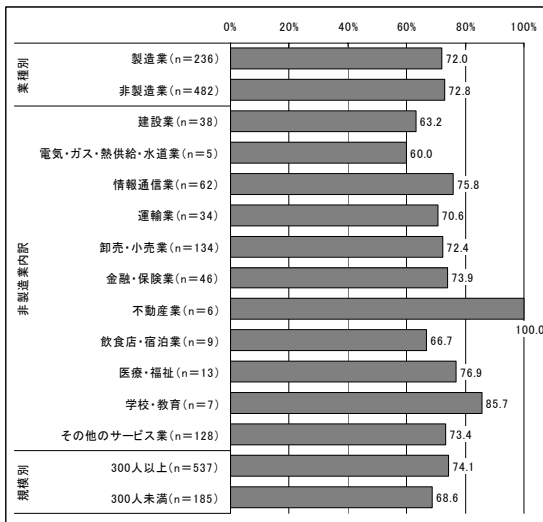
【氏名】



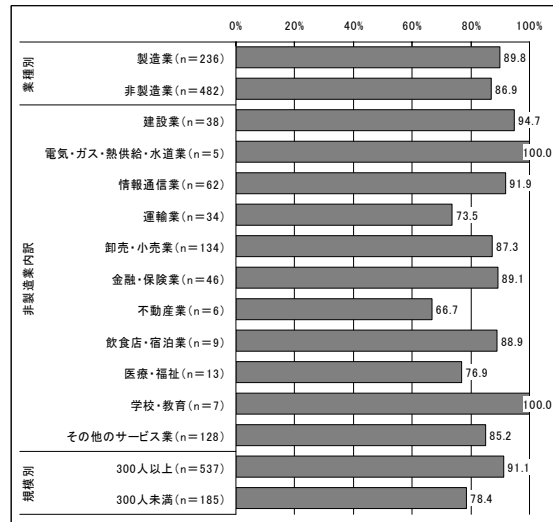
【連絡先】



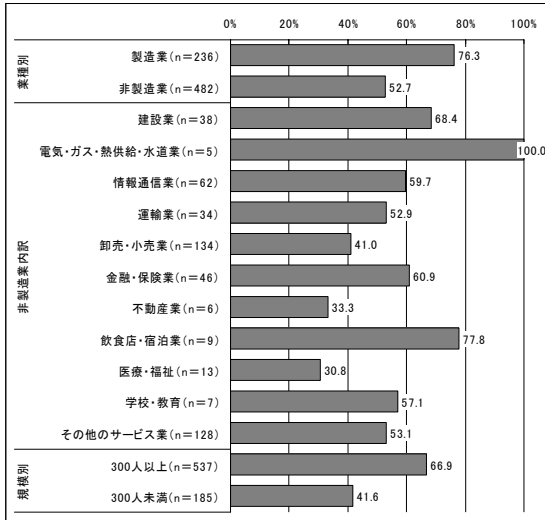
【個人属性】



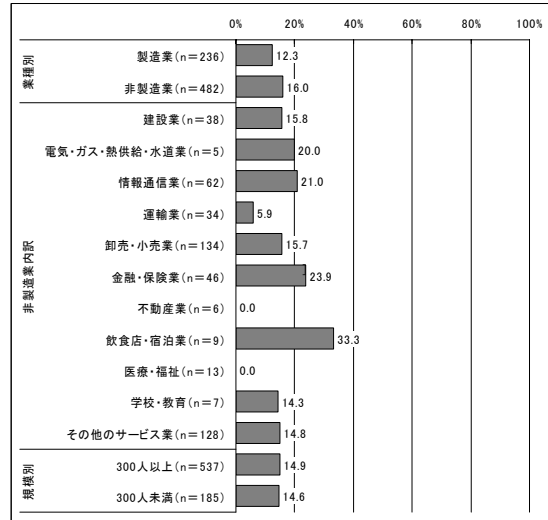
【学習歴】



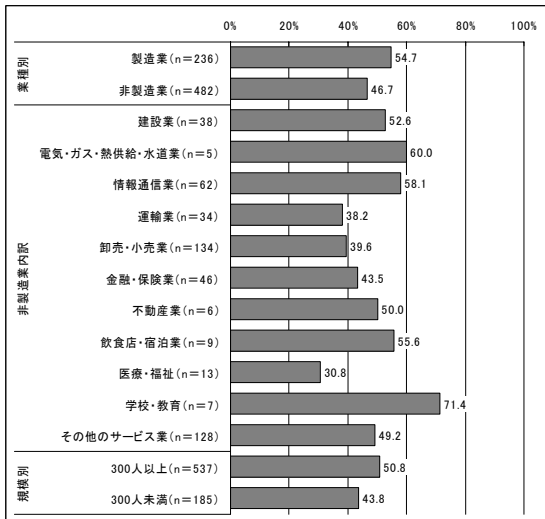
### 【専門性】



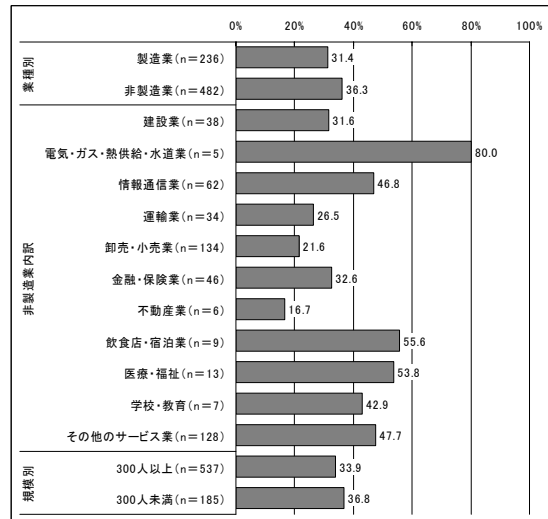
### 【就職活動の状況】



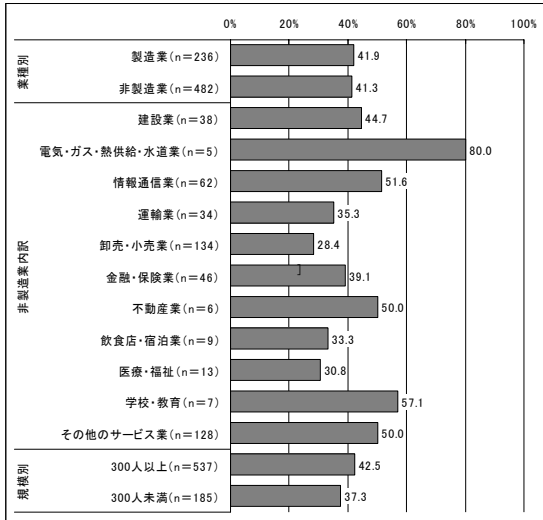
### 【自己PR】



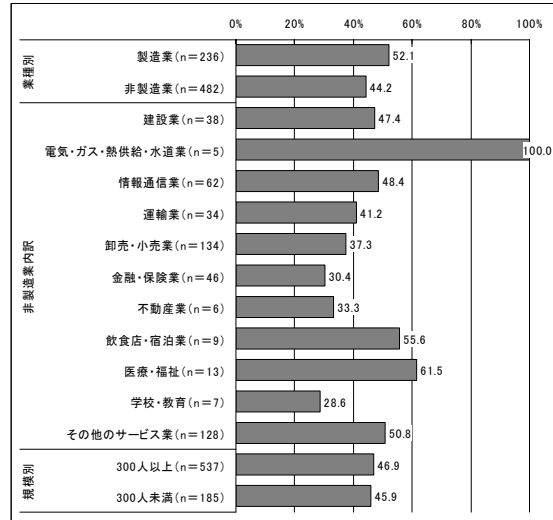
### 【保有資格】



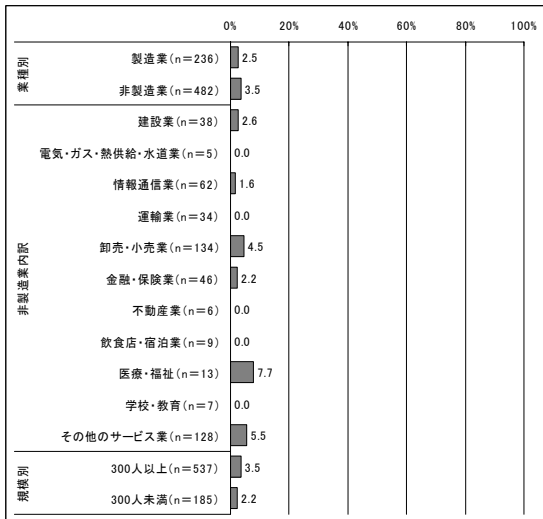
### 【志望動機】



### 【希望する仕事、職種】



### 【その他】





### (7)個人情報保護規定やマニュアルの有無

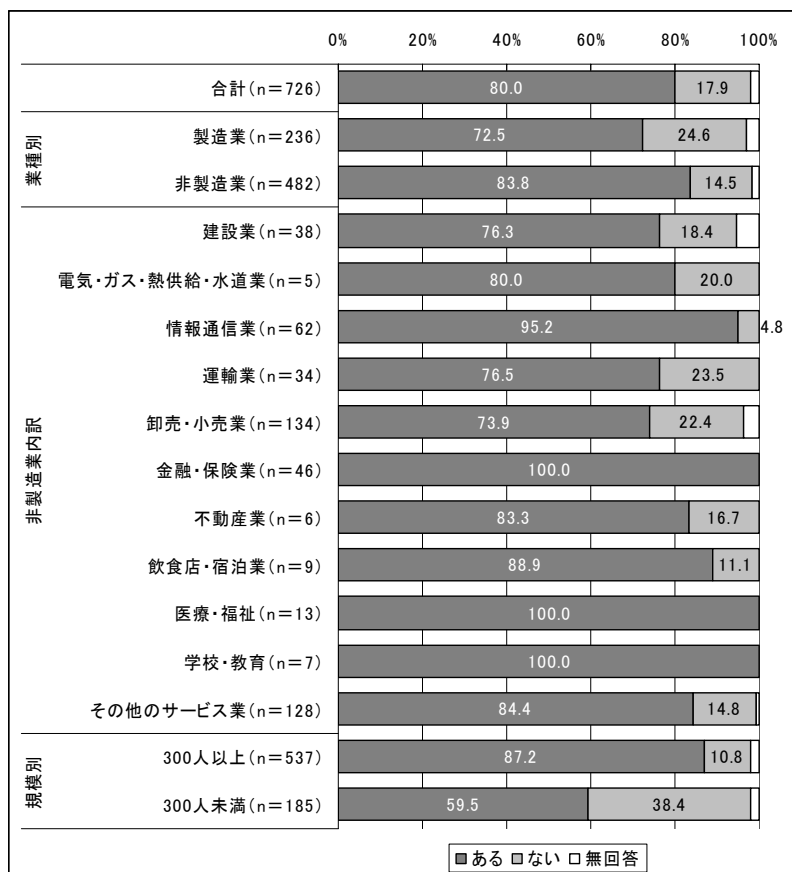
個人情報規定やマニュアルの有無についてみると 80.0%の企業が「マニュアルがある」としている。

これを製造業・非製造業別にみると、製造業に比べて非製造業の方が「マニュアルがある」（製造業：72.5%、非製造業：83.8%）とする企業の割合が大きくなっている。

さらに、非製造業の内訳をみると、「情報通信業」（95.2%）、「金融・保険業」（100.0%）、「医療・福祉」（100.0%）、「学校・教育」（100.0%）で「マニュアルがある」と回答する割合が大きくなっている。

規模別にみると、300人未満に比べ300人以上の企業で「マニュアルがある」（300人以上：87.2%、300人未満：59.5%）とする企業の割合が大きくなっている。

図表 2-2-20 個人情報保護規定やマニュアルの有無 [SA]



## (8)管理や取扱いの実現状況

個人情報の管理や取扱いの状況を見る。まず、全体としては、「プリントアウト・紙媒体は文書番号を付けて管理している」を除いた全ての項目について約6割以上の企業が「十分なされている」もしくは「ある程度なされている」としている。

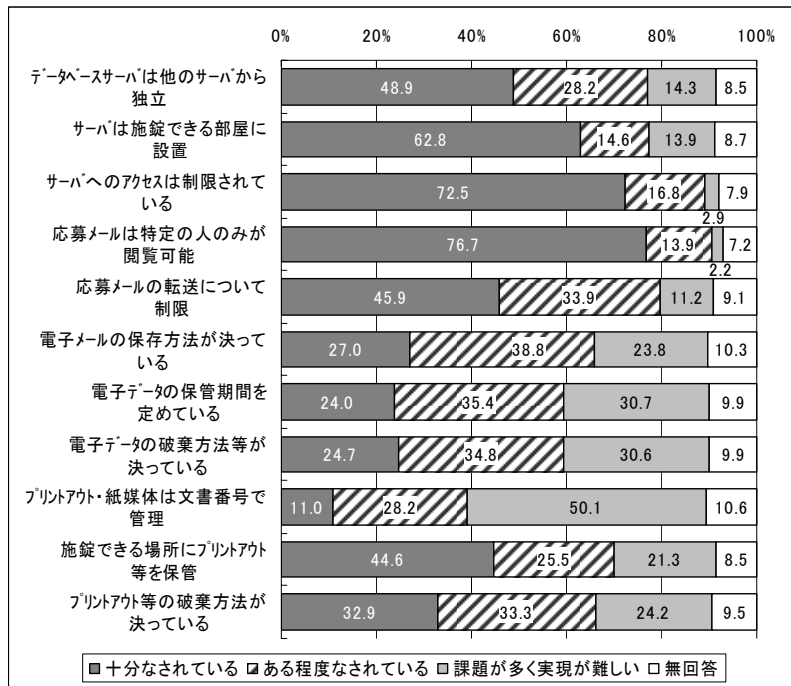
次に、「十分なされている」とする割合が高い項目をみると、「応募メールは特定の人のみが閲覧することができる」(76.7%)、「サーバへのアクセスは制限されている」(72.5%)、「サーバは施錠することができる部屋に設置している」(62.8%)となっている。その他、「データベースサーバは他のサーバから独立させている」、「応募メールの転送について制限をしている」、「施錠できる場所にプリントアウト・紙媒体を保管している」について、それぞれ48.9%、45.9%、44.6%が「十分なされている」としておりやや高い割合となっている。

反対に、「課題が多く実現が難しい」とする割合が大きいものとしては、「プリントアウト・紙媒体は文書番号を付けて管理している」(50.1%)、「電子データ(メールを含む)の保管期間を定めている」(30.7%)、「電子データ(メールを含む)の破棄方法・確認手順が決まっている」(30.6%)となっており、紙媒体及び電子データの保管・破棄の管理で課題が大きいことが分かる。

次に、製造業・非製造業別には、いずれの回答においても製造業より非製造業の方が「十分なされている」の割合が大きくなっている。非製造業の内訳を業種別にみると、情報通信業は他の業種と比べほとんどの項目においても「十分なされている」の回答割合が大きくなっている。

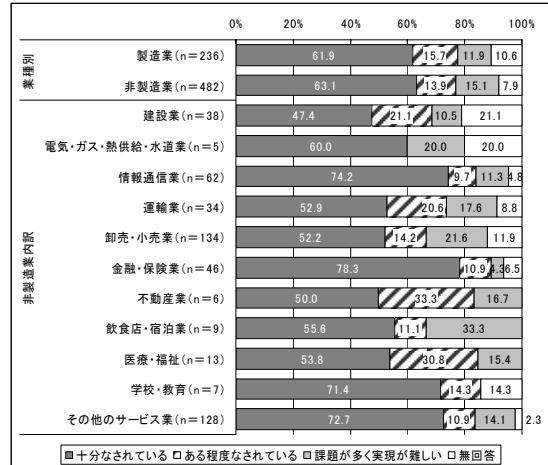
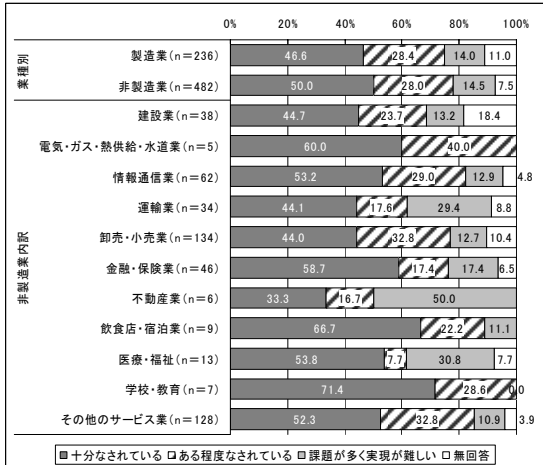
また、規模別にみると、300人以上の企業が300人未満の企業に比べほぼ全ての項目で「十分なされている」の回答割合が高くなっている。

図表 2-2-2 1 管理や取扱の実現状況（全体 n=726）[SA]

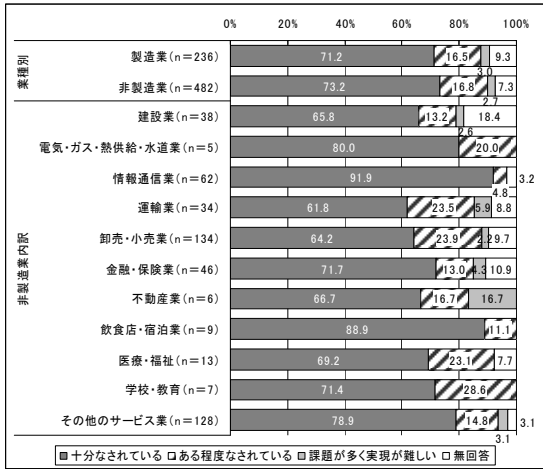


図表 2-2-2 2 管理や取扱の実現状況（業種別）

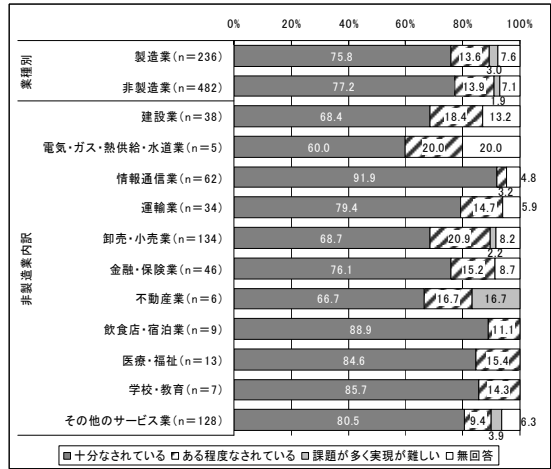
【データベースサーバは他のサーバから独立】 【サーバは施錠できる部屋に設置】



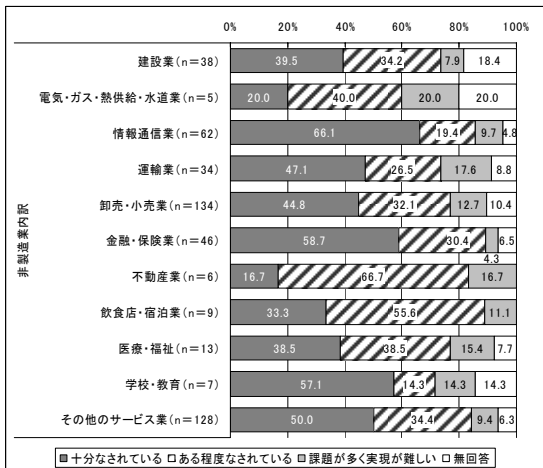
【サーバへのアクセスは制限されている】



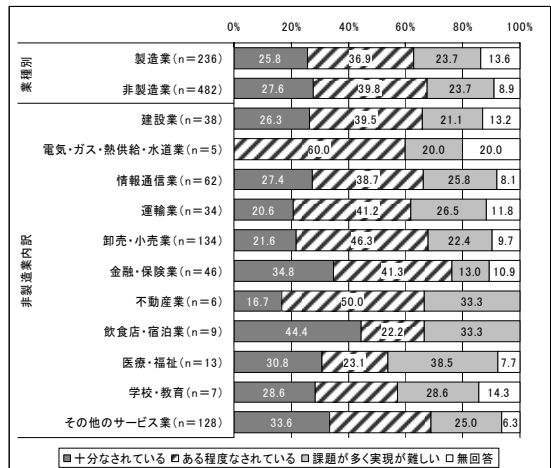
【応募メールは特定の人のみが閲覧可能】



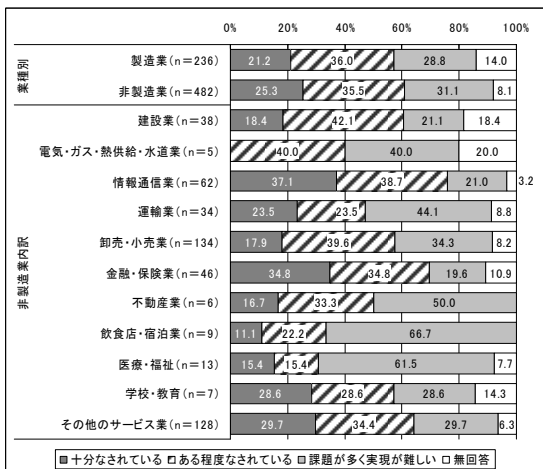
【応募メールの転送について制限】



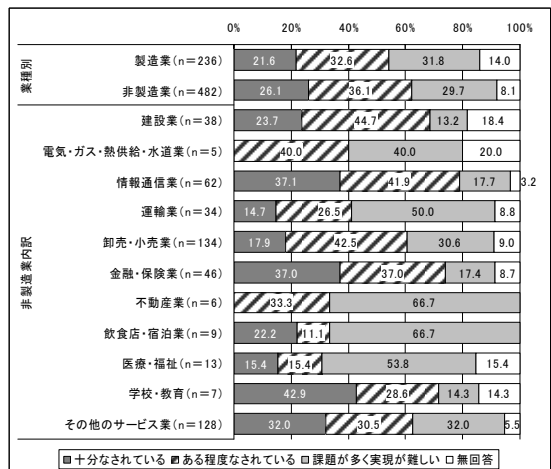
【電子メールの保存方法が決まっている】



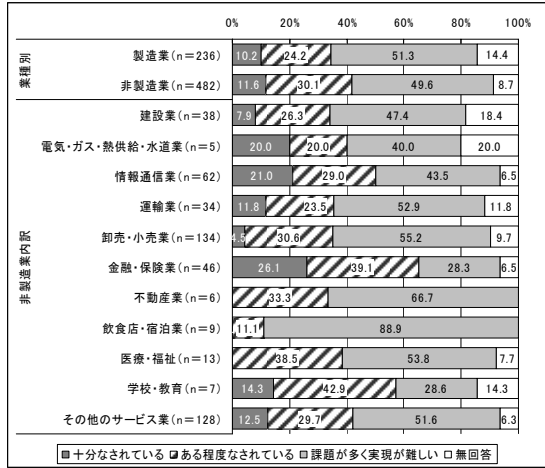
【電子データの保管期間を定めている】



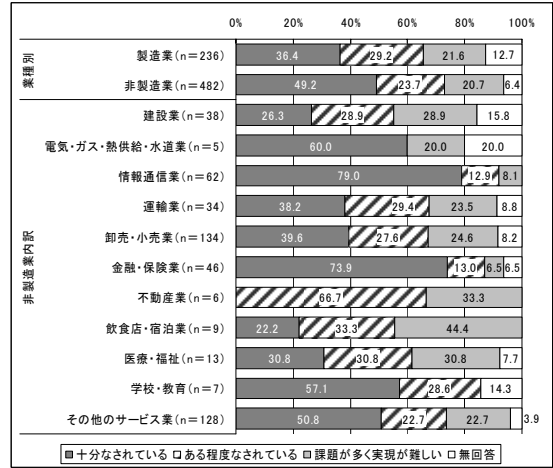
【電子データの破棄方法等が決まっている】



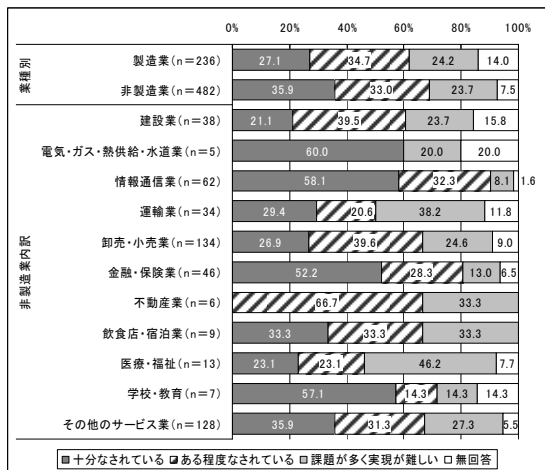
【プリントアウト・紙媒体は文書番号で管理】



【施錠できる場所にプリントアウト等を保管】



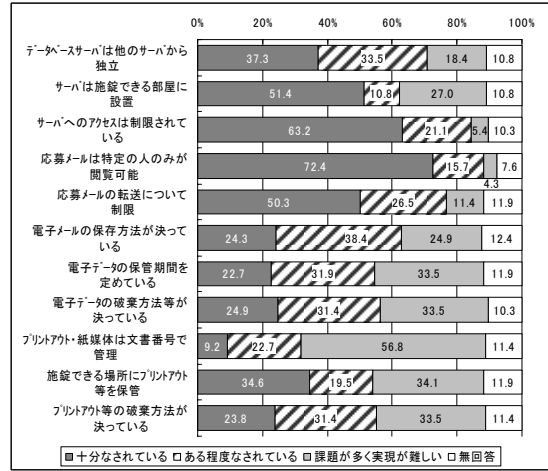
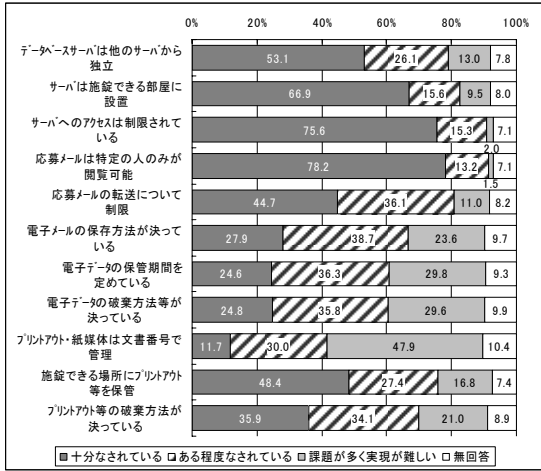
【プリントアウト等の破棄方法が決まっている】



図表 2-2-23 管理や取扱の実現状況（規模別）

【300人以上（n=537）】

【300人未満（n=185）】



### (9)個人情報保護規程やマニュアルでの記載

個人情報の管理や取扱いについて、個人情報保護規定やマニュアルへの記載状況を見ると、全体で8%台から20%台の状況であることが分かった。先に見たようにここで挙げられている項目については、企業において十分なされているとする割合が高いものも含まれていることから、個人情報保護規定やマニュアルには記載されていないが、実際に運用されている項目が多いことが分かる。

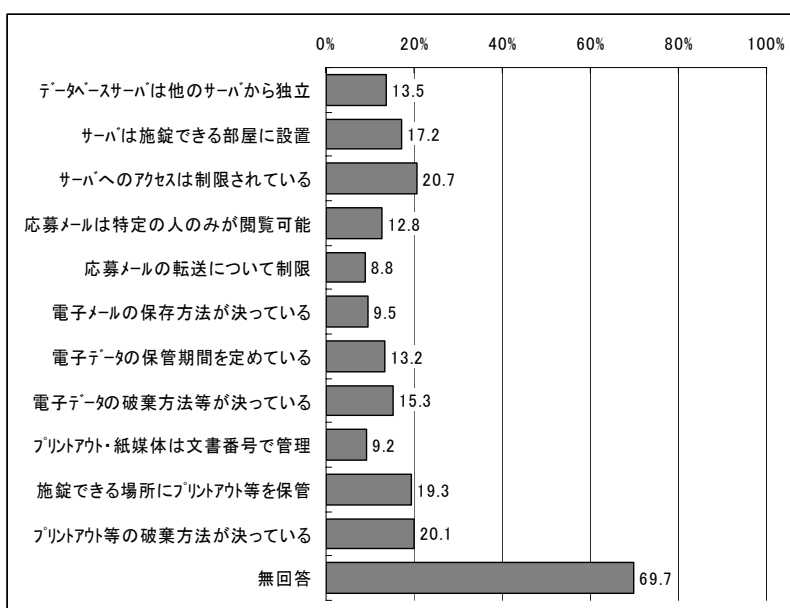
その中で、個人情報保護規程やマニュアルに記述している企業が多いものをみると、「サーバへのアクセスは制限されている」(20.7%)、「プリントアウト・紙媒体の破棄の方法・確認手順が決まっている」(20.1%)、「施錠できる場所にプリントアウト・紙媒体を保管している」(19.3%)となっている。

これを製造業・非製造業別にみると、全ての項目で製造業よりも非製造業で記載されている割合が高くなっている。特に、「サーバは施錠することができる部屋に設置している」(製造業：10.6%、非製造業：20.5%)、「サーバへのアクセスは制限されている」(製造業：14.0%、非製造業：24.1%)、「施錠できる場所にプリントアウト・紙媒体を保管している」(製造業：12.7%、非製造業：22.8%)で差が大きくなっている。

業種別を詳細にみると、全ての項目で情報通信業において記載されている割合が高くなっている。

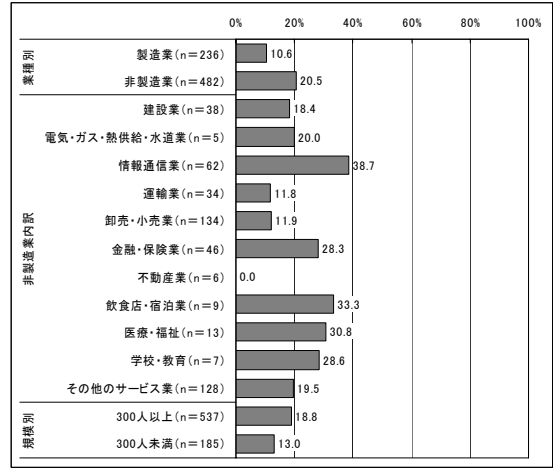
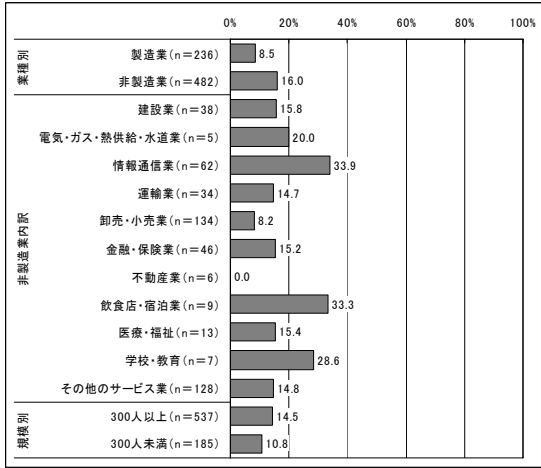
規模別には、全ての項目で、300人未満の企業よりも300人以上の企業で記載されている割合が高くなっているが、顕著な差はみられない。

図表 2-2-2 4 個人情報保護規程やマニュアルに記述（全体 n=726）[MA]



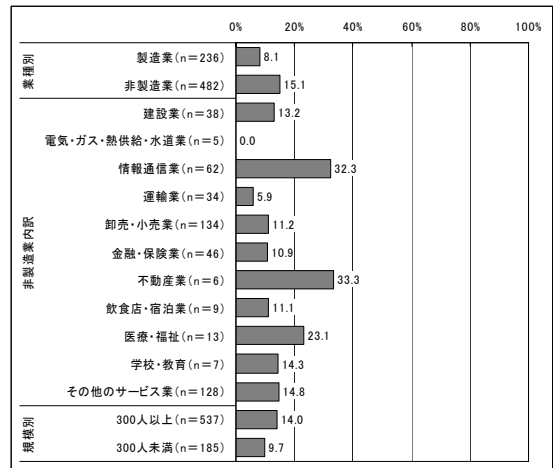
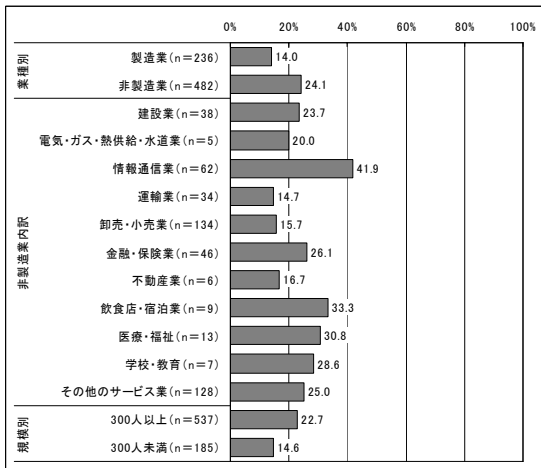
図表 2-2-25 個人情報保護規程やマニュアルに記述（業種・規模別）

【データベースサーバは他のサーバから独立】 【サーバは施錠できる部屋に設置】



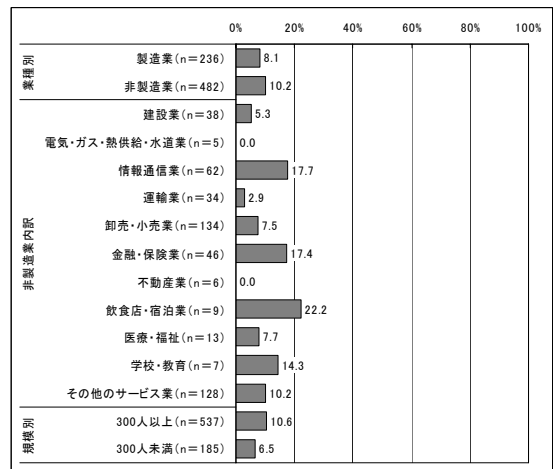
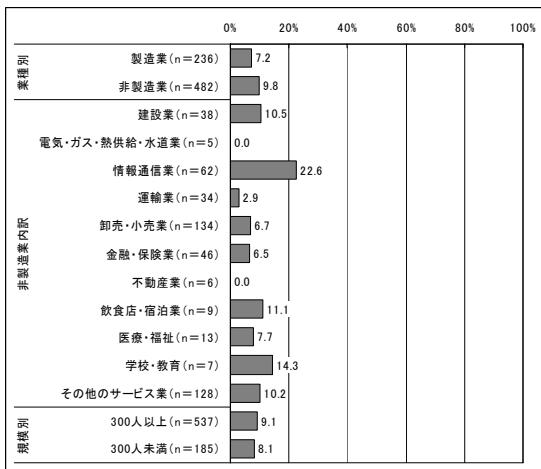
【サーバへのアクセスは制限されている】

【応募メールは特定の人のみが閲覧可能】



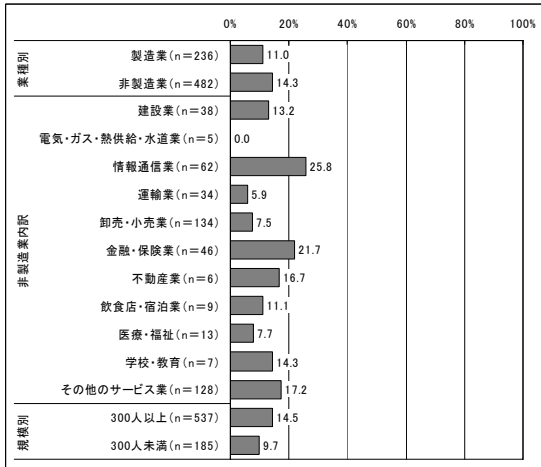
【応募メールの転送について制限】

【電子メールの保存方法が決まっている】

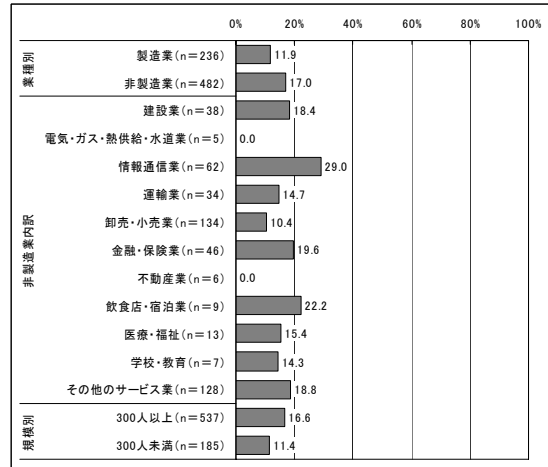




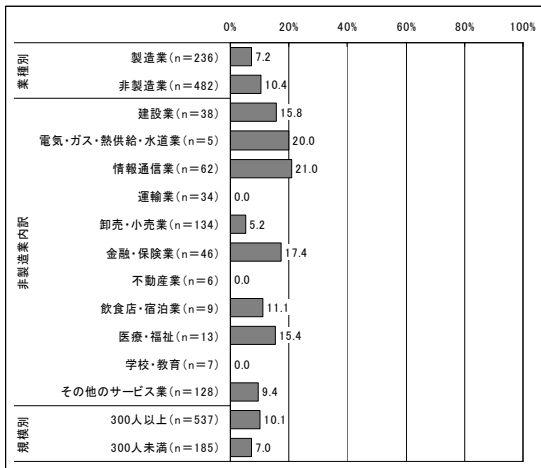
【電子データの保管期間を定めている】



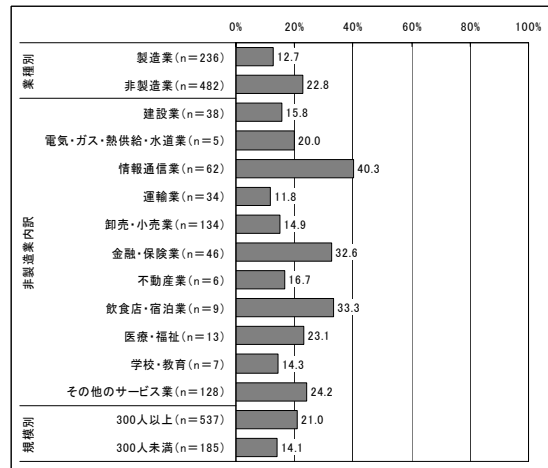
【電子データの破棄方法等が決まっている】



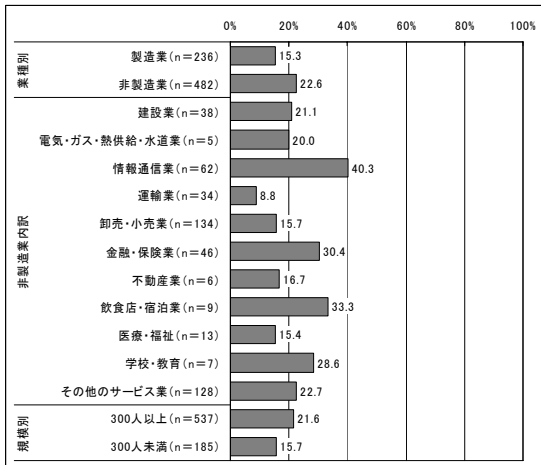
【プリントアウト・紙媒体は文書番号で管理】



【施錠できる場所にプリントアウト等を保管】



【プリントアウト等の破棄方法が決まっている】



## (10)情報管理の工夫

ここでは、エントリー方式で収集した求職者のデータ管理について工夫していることを自由記述でみた。

その結果、電子データ・サーバ・ネットワークの管理・保守等について、「求職データは社内の他の情報とは異なるサーバに保管」、「求職者のデータへは限られた者しかアクセスできない」などのように、サーバのデータを社内の他の情報とは別に管理し、また、データへのアクセスを採用担当社に限定するケースがみられる。

また、プリントアウト・紙媒体の保管・破棄の管理について、「プリントアウトは原則行わないが、採用面接官に手渡した書類は、面接後に回収。採用担当が破棄する」、「破棄は業者に委託し、証明書をもっている」のように、面接時に用いる紙媒体の個人情報の取扱いと、紙媒体の廃棄方法について工夫しているケースがみられる。

図表 2-2-26 情報管理の工夫（記載例）

### 【電子データ・サーバ・ネットワークの管理・保守等について】

- ・ 求職データは社内の他の情報とは異なるサーバに保管。ネットワークも別としており、限定された人が施錠された部屋でしか扱えない。[その他サービス業]
- ・ 求職者のデータへは限られた者しかアクセスできない。ダウンロードしたデータは、閲覧用PCのハードディスクへのみ保存でき、メディア類へのコピーをすることは不可能である。[製造業]
- ・ 求職者データは、他の情報と異なるサーバに保管。採用担当とアウトソースの担当にのみアクセス権を付与して取扱い。[製造業]
- ・ サーバにログイン後、規定時間経過後は画面にロックがかかり。パスワードを入力しないと復旧できないように義務づけられている。[製造業]
- ・ アクセス制限と管理者設定がされている。[情報通信業]
- ・ データベースは外部ASP<sup>1</sup>を利用。個人情報の取扱いに係る書類を手交し管理体制をチェックしている。[その他]

### 【プリントアウト・紙媒体の保管・破棄の管理について】

- ・ プリントアウトしたものは特別な破棄の方法とっている。[その他サービス業]
- ・ プリントアウトは原則行わないが、採用面接官に手渡した書類は、面接後に回収。採用担当が破棄する。紙資料については施錠した部屋内に保管。[製造業]
- ・ 保管に関しては、朝晩に施錠を義務づけている。破棄に関しては、個人の責任に

<sup>1</sup> アプリケーションサービスプロバイダ（Application Service Provider）の略。業務用のアプリケーションソフト（採用データベース、採用管理ソフト 等）をインターネットを利用して、レンタルする事業者あるいはサービスのこと。

においてシュレッダーを義務づけている。[製造業]

- プリントアウトの必要性を極力減らしている。どうしてもデータ化できないもののみ施錠管理している。[情報通信業]
- 個人情報の取扱いについては、マニュアルに基づいて管理し、保管は施錠可能な場所にする。[その他]
- 綴込み保管、破棄について責任者の確認印をもらうこととなっている。[金融業]
- 破棄は業者に委託し、証明書をもっている。[製造業]

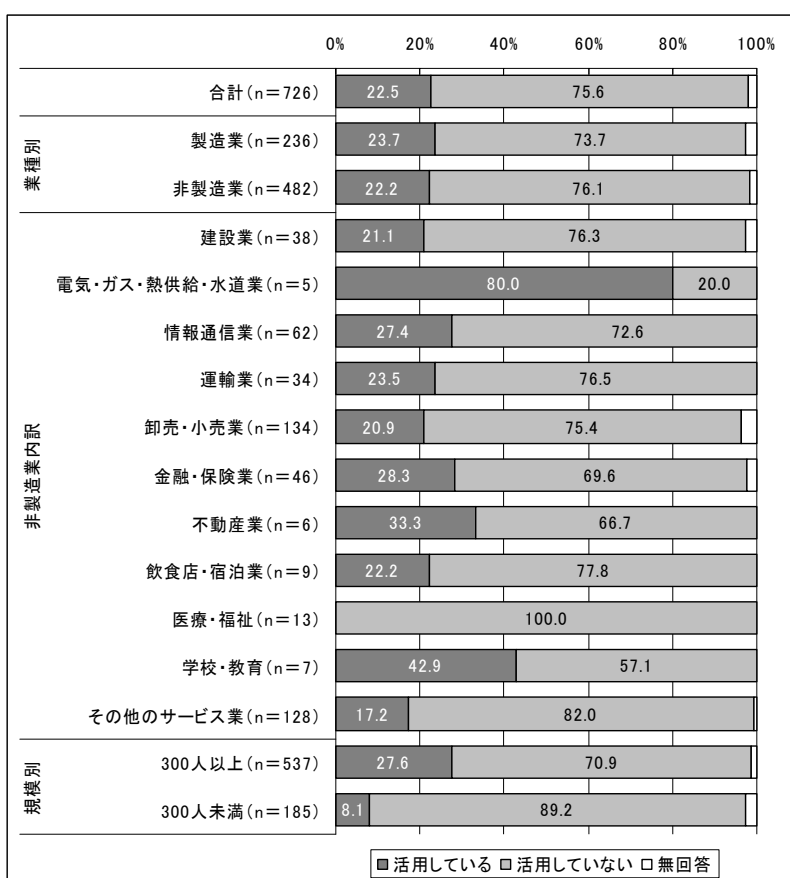
### (11)外部委託の有無

外部委託の有無についてみると、外部委託を「活用している」と企業は22.5%となっている。

製造業・非製造業別にはほとんど差がみられない。さらに、非製造業の内訳をみても、十分なサンプルが集まっている業種では、違いはほとんどみられない。

規模別には、300人以上の企業では27.6%と、300人未満の企業での8.1%より、利用している割合がかなり高くなっている。

図表 2-2-27 外部委託の有無 [SA]



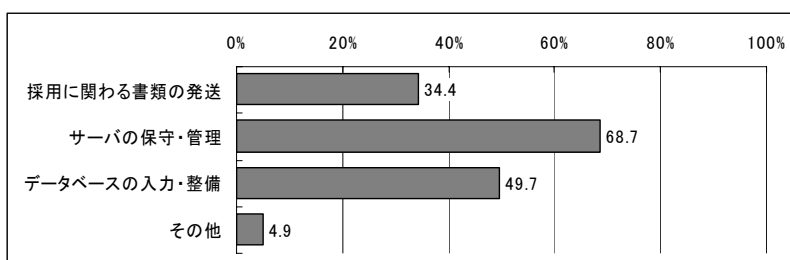
## (12)外部委託する業務

外部委託する業務についてみると、外部委託する業務の割合は、「サーバの保守・管理」が68.7%、「データベースの入力・整備」が49.7%、「採用に関わる書類の発送」が34.4%となっている。

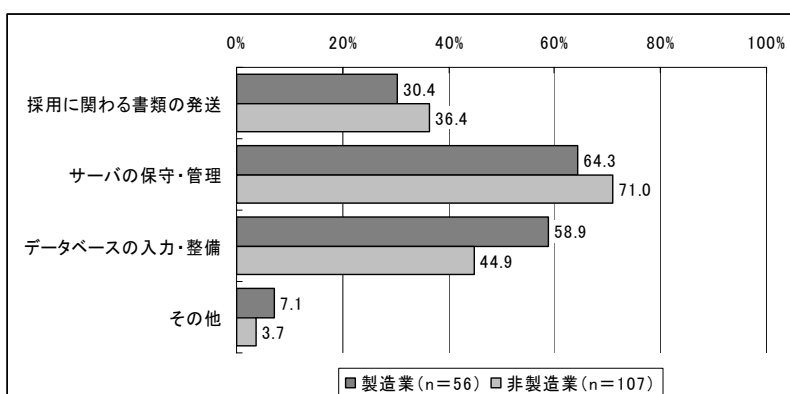
これを製造業・非製造業別にみると、非製造業に比べて製造業で「データベースの入力・整備」（製造業：58.9%、非製造業：44.9%）について外部委託している割合が高くなっている。一方で、「サーバの保守・管理」（製造業：64.3%、非製造業：70.1%）、「採用に関わる書類の発送」（製造業：30.4%、非製造業：36.4%）については、製造業よりも、非製造業の方が大きくなっている。

次に、規模別には、いずれの業務内容でも300人以上の方が割合が大きいが、特に、「採用に関わる書類の発送」（300人以上：35.8%、300人未満：20.0%）で規模による差が大きくなっている。

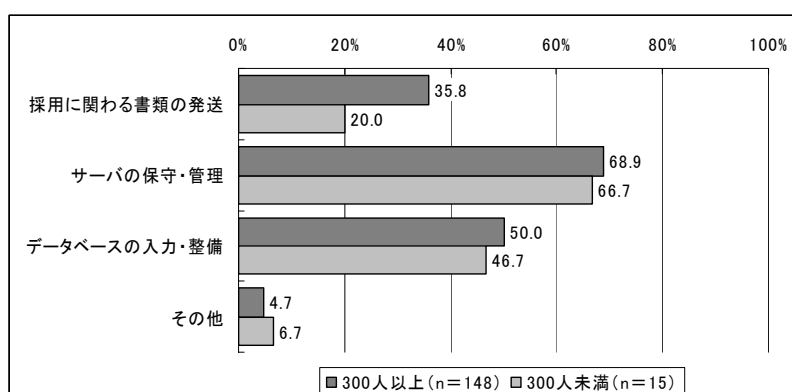
図表 2-2-28 外部委託する業務（全体 n=163）[MA]



図表 2-2-29 外部委託する業務（業種別）



図表 2-2-30 外部委託する業務（規模別）



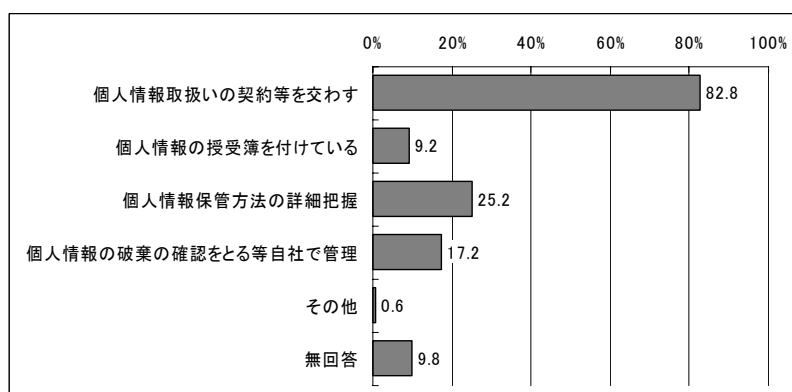
### (13)外部委託の管理

外部委託の管理についてみると、「個人情報の取り扱いに関する契約・覚書を交わしている」企業が 82.8%と多くなっている。その他、「個人情報の保管方法についての詳細を把握している」が 25.2%、「個人情報の破棄について確認をとるなど、自社で管理している」が 17.2%、「個人情報の授受の際には授受簿を付けている」が 9.2%となっている。

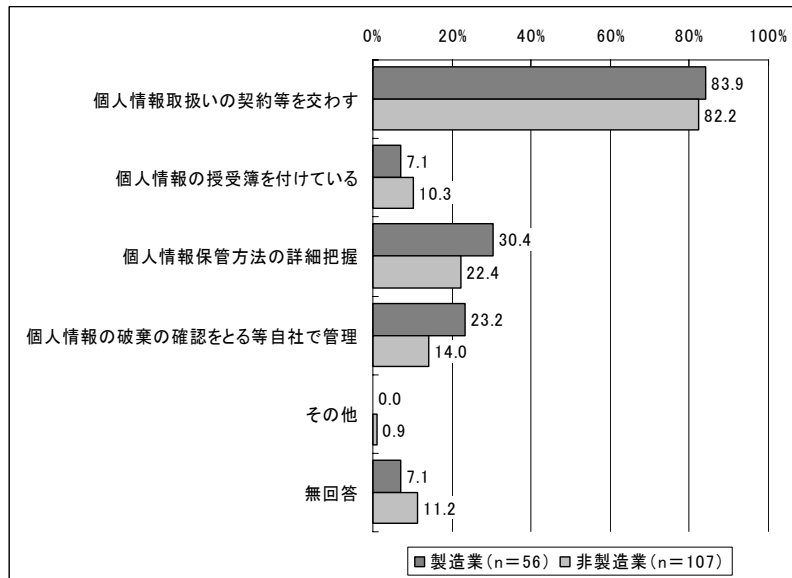
これを製造業・非製造業にみると全体の傾向に差はみられないが、「個人情報の保管方法について詳細を把握している」（製造業：30.4%、非製造業：22.4%）、「個人情報の破棄について確認をとるなど、自社で管理している」（製造業：23.2%、非製造業：14.0%）で、製造業の方が割合が大きくなっている。

規模別には、いずれの項目についても 300 人未満の企業に比べ 300 人以上の企業で実施している割合が大きくなっている。

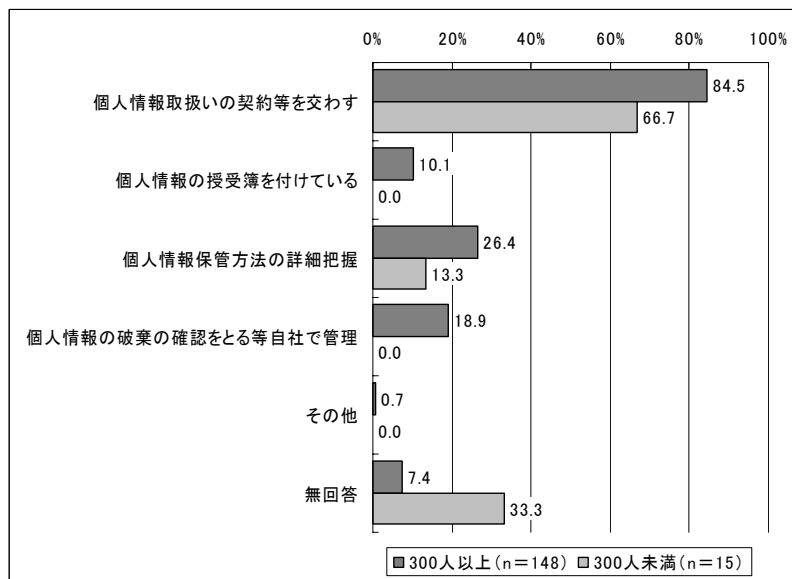
図表 2-2-31 外部委託の管理（全体 n=163）[MA]



図表 2-2-3 2 外部委託の管理（業種別）



図表 2-2-3 3 外部委託の管理（規模別）



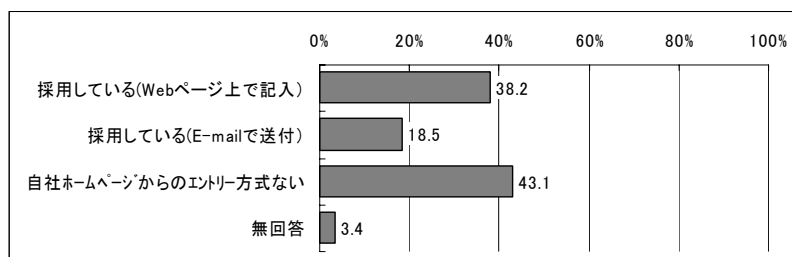
#### (14) 自社ホームページ等からのエントリー方式

従業員の募集にエントリー方式を利用している企業に自社または企業グループのホームページから WEB ページや E-mail を使ったのエントリーの方法について尋ねたところ、「自社ホームページ等からのエントリー方式は採っていない」が 43.1%となっており、逆に採用している企業が約 50%となっている。その中で、自社ホームページ等からのエントリー方式を「採用している（エントリーシートは Web ページ上で記入）」が 38.2%と多くなっている。

製造業・非製造業別にはほとんど差がみられない。非製造業の内訳を詳しくみると、「情報通信業」では 53.2%、「金融・保険業」では 45.7%が自社ホームページ等からのエントリー方式を「採用している（エントリーシートは WEB ページ上で記入）」と回答している。

規模別にみると、「自社ホームページ等からのエントリー方式は採っていない」とする割合はほぼ同じであり、逆に採用している企業の割合もほぼ同じことが分かる。その中で、300 人以上の企業では自社ホームページ等からのエントリー方式を「採用している（エントリーシートは WEB ページ上で記入）」とする割合が大きく、逆に 300 人未満では自社ホームページ等からのエントリー方式を「採用している（エントリーシートは E-mail で送付）」とする割合が大きくなっている。

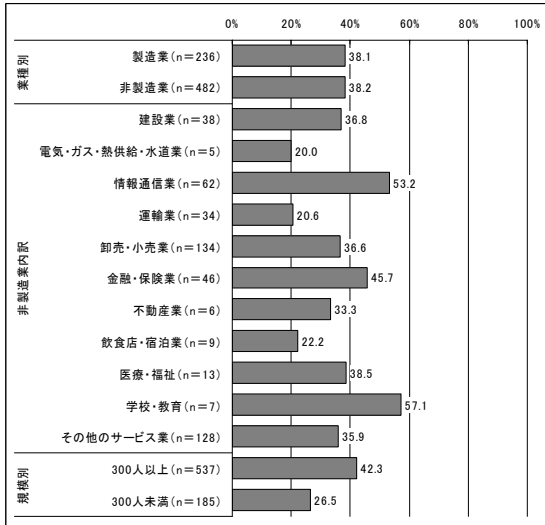
図表 2-2-34 自社ホームページ等からのエントリー方式 (n=726) [MA]



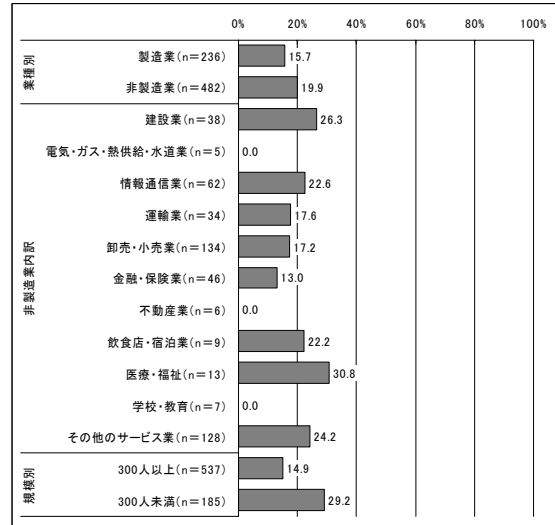


図表 2-2-35 自社ホームページ等からのエントリー方式（業種・規模別）

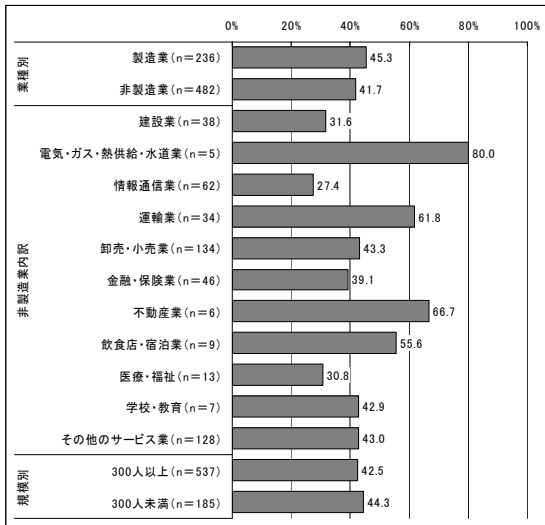
【採用している(WEB ページ上で記入)】



【採用している(E-mail で送付)】



【自社ホームページからのエントリー方式はない】



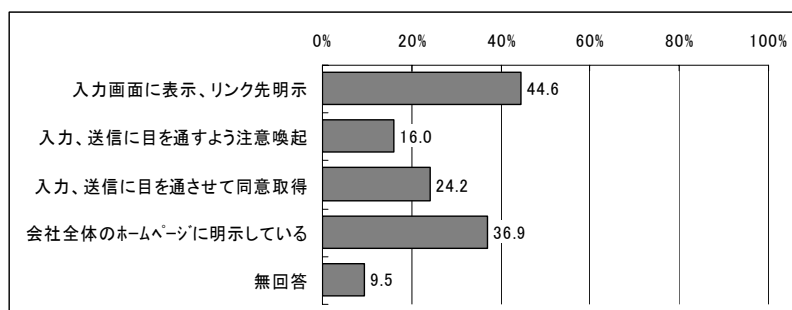
### (15) 自社ホームページ等からのエントリー方式での対応

自社ホームページ等からのエントリーする際の個人情報保護方針（プライバシーポリシー）の確認方法についてみると、「エントリー入力画面に表示したり、リンク先を明示している」が 44.6%と最も多く、以下、「採用ホームページではなく、会社全体のホームページに明示している」（36.9%）、「入力もしくは送信に先立ち、目を通させた上で、同意をとっている」（24.2%）、「入力もしくは送信に先立ち、目を通すように注意喚起している」（16.0%）の順となっている。応募者の同意を得た上でエントリーをさせているケースは4分の1程度であることが分かる。

これを製造業・非製造業別にみると、全体としてはほとんど差がみられないが、「採用ページではなく、会社全体のホームページに明示している」（製造業：29.4%、非製造業：40.2%）について非製造業での割合が大きくなっている。

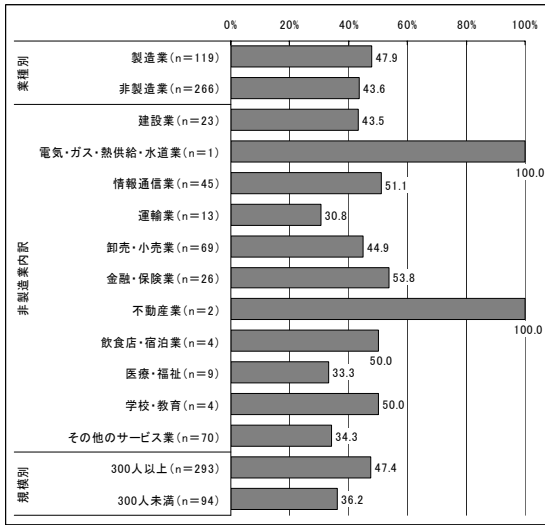
規模別では、「採用ホームページではなく、会社全体のホームページに明示している」（300人以上：33.8%、300人未満：45.7%）、については、300人未満の方が実施割合が大きいですが、その他の項目についてはいずれも300人以上の方が実施割合が大きくなっている。

図表 2-2-36 自社ホームページ等からのエントリー方式での対応  
(全体 n=388) [MA]

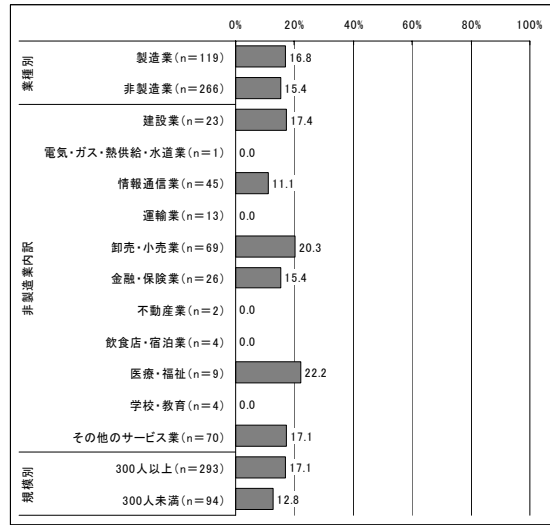


図表 2-2-37 自社ホームページ等からのエントリー方式での対応（業種・規模別）

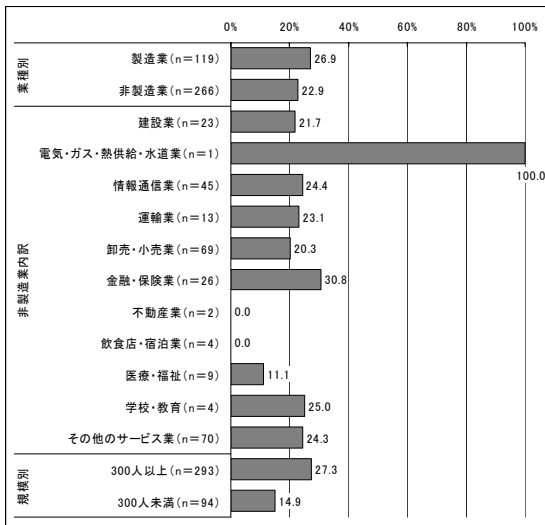
【入力画面に表示、リンク先明示】



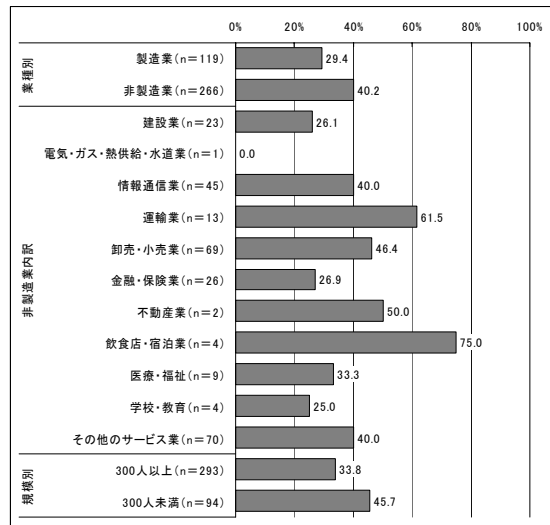
【入力、送信に目を通すよう注意喚起】



【入力、送信に目を通させて同意取得】



【会社全体のホームページに明示している】



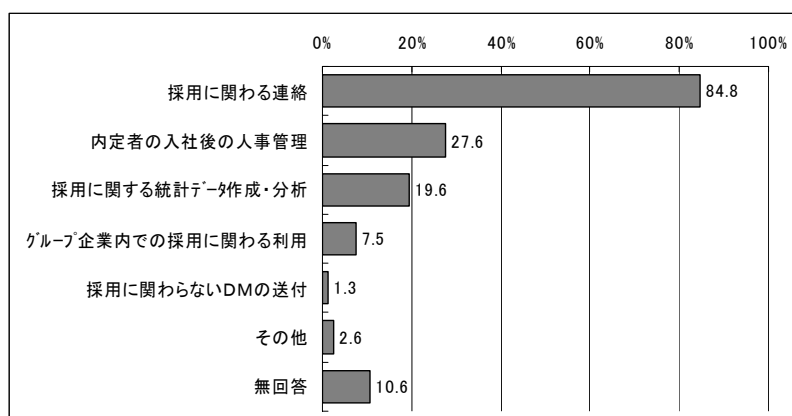
#### (16) 自社ホームページ等からのエントリー方式による情報の利用目的

自社ホームページ等からのエントリー方式で得た情報の利用目的についてみると、「採用に関わる連絡」が 84.8%と最も多くなっている。また、「内定者の入社後の人事管理」が 27.6%、「採用に関する統計データ作成及び分析」が 19.6%、「グループ企業内での採用に関わる利用」が 7.5%となっている。「採用に関わらない DM の送付」は 1.3%とわずかである。

製造業・非製造業別には、ほとんど差はみられない。さらに、非製造業の内訳でも、十分なサンプルが集まっている業種では、違いはほとんどみられない。

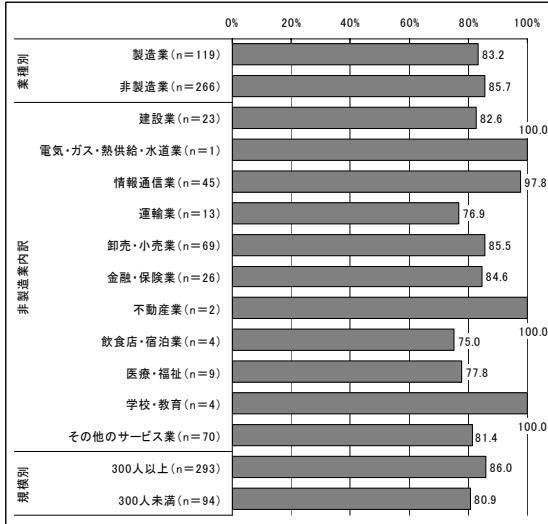
規模データ体の傾向は同じだが、「採用に関する統計データ作成及び分析」（300人以上：23.2%、300人未満：8.5%）については、特に300人以上で利用している割合が300人未満よりもかなり大きくなっている。

図表 2-2-38 自社ホームページ等からのエントリー方式による情報の利用目的  
(全体 n=388) [MA]

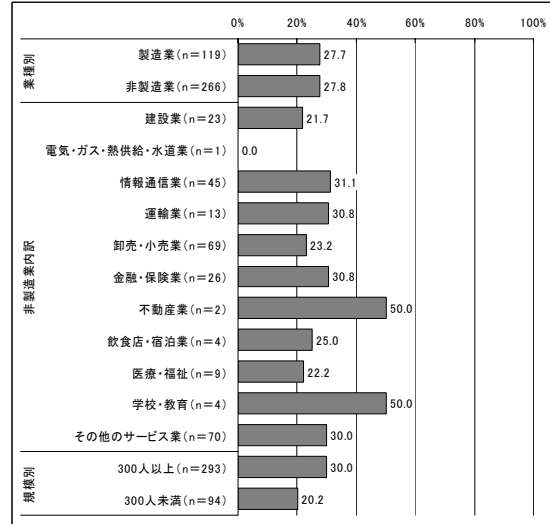


図表 2-2-39 自社ホームページ等からのエントリー方式による情報の利用目的  
(業種・規模別)

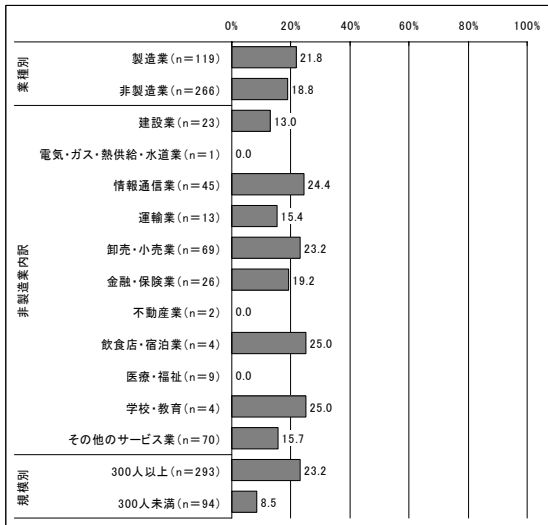
【採用に関わる連絡】



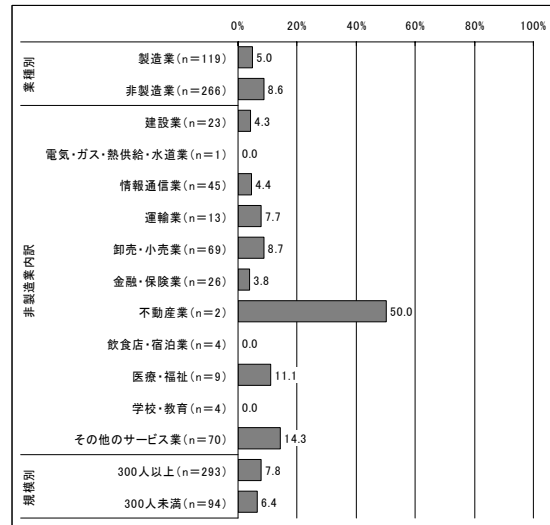
【内定者の入社後の人事管理】



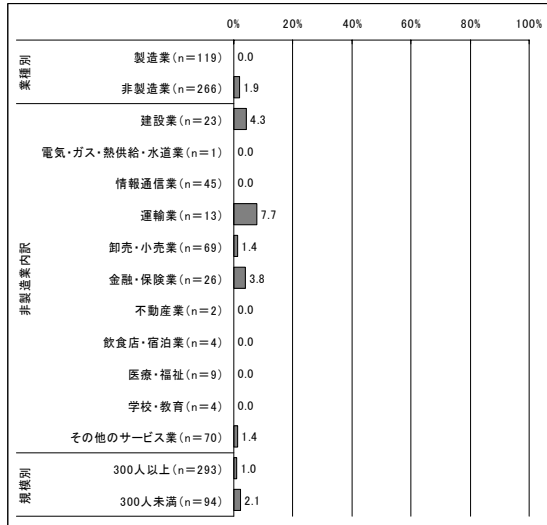
【採用に関する統計データ作成・分析】



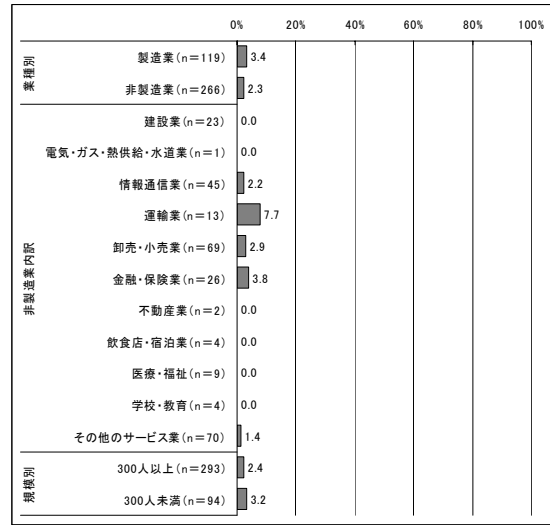
【グループ企業内での採用に関わる利用】



### 【採用に関わらないDMの送付】



### 【その他】



### (17) 自社ホームページ等からのエントリー方式での個人情報保護の取組み

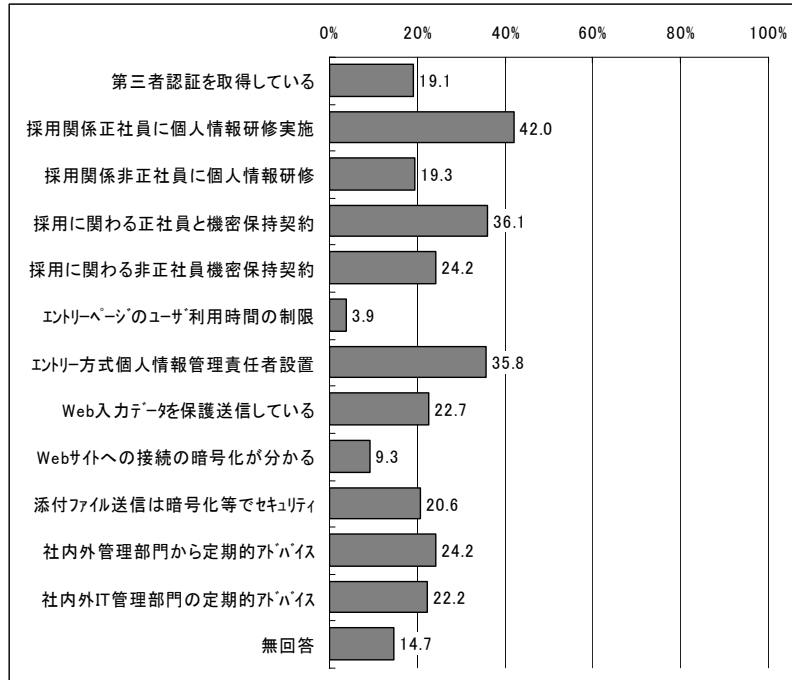
自社ホームページ等からのエントリーを受け付けている企業の個人情報保護の取組みについてみると、「採用に関わる正規社員に、個人情報取り扱いに係る研修を実施している」(42.0%)、「採用に関わる正規社員に機密保持契約を結んでいる」(36.1%)、「エントリー方式で得られる個人情報管理の責任者を設けている」(35.8%)で実施割合が大きくなっている。その他、「採用に関わる非正規社員等（パートタイマー、派遣労働者等）に対し、個人情報取り扱いに係る研修を実施した」、「WEB で入力されたデータを保護（暗号化）して送信している」、「添付ファイルで情報を送信する場合は、暗号化するか、パスワードによるセキュリティをするように告知している」、「社内外の個人情報管理部門・会社から、定期的にセキュリティに関するアドバイスやチェックを受けている」、「社内外の IT 管理部門から定期的にセキュリティに関する技術的なアドバイスを受けている」では、実施する割合が2割を超えている。その他、「第三者認証（プライバシーマーク制度、ISMS）を取得している」企業は19.1%と2割弱となっている。

反対に、「エントリーページのユーザー利用の時間の制限をしている」、「WEB サイトへの接続が暗号化されて分かるようにしている」では、それぞれ実施している割合が3.9%、9.3%を1割に満たない状況である。

これを製造業・非製造業別にみると、製造業に比べ非製造業でより多く実施されているものとして、「第三者認証（プライバシーマーク制度、ISMS）を取得している」（製造業：13.4%、非製造業：21.8%）、「採用に関わる正規社員に機密保持契約を結んでいる」（製造業：23.5%、非製造業：42.1%）、「採用に関わる非正規社員に機密保持契約を結んでいる」（製造業：21.0%、非製造業：25.9%）、「WEB で入力されたデータを保護（暗号化）して送信している」（製造業：19.3%、非製造業：24.4%）がみられる。

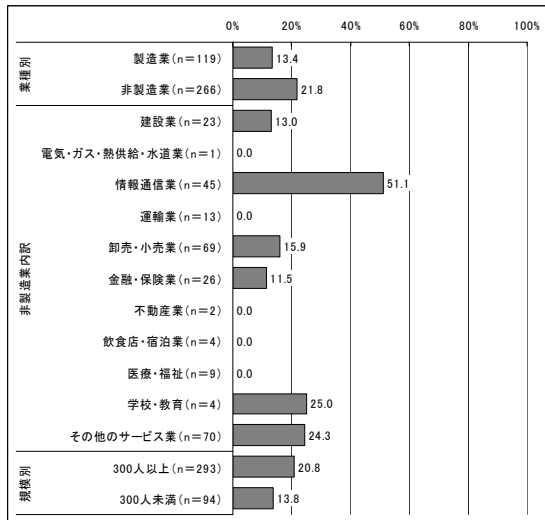
規模別にみると、300人未満の企業に比べ300人以上の企業でより多く実施されているものとして、「採用に関わる非正規社員等（パートタイマー、派遣労働者等）に対し、個人情報取り扱いに係る研修を実施した」（300人以上：21.8%、300人未満：11.7%）、「採用に関わる非正規社員に機密保持契約を結んでいる」（300人以上：28.0%、300人未満：12.8%）、「Web で入力されたデータを保護（暗号化）して送信している」（300人以上：26.3%、300人未満：11.7%）、「社内外の IT 管理部門から、定期的にセキュリティに関する技術的なアドバイスを受けている」（300人以上：24.9%、300人未満：13.8%）となっている。

図表 2-2-40 自社ホームページ等からのエントリー方式での  
個人情報保護の取組み（全体 n=388）[MA]

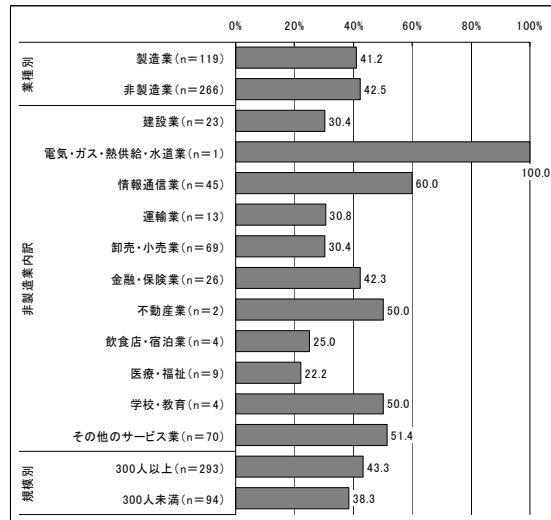


図表 2-2-41 自社ホームページ等からのエントリー方式での  
個人情報保護の取組み（業種・規模別）

【第三者認証を取得している】

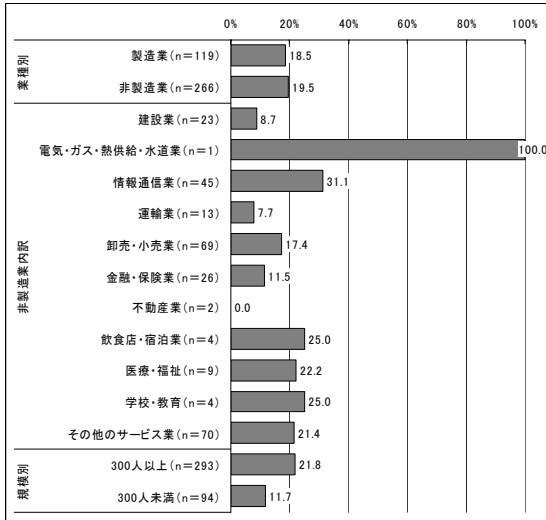


【採用関係正社員に個人情報研修実施】

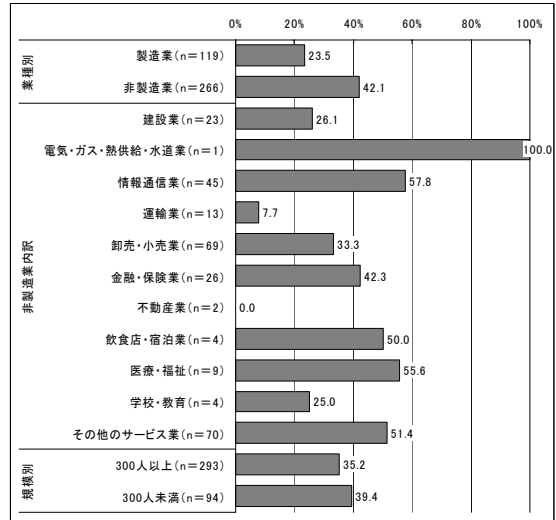




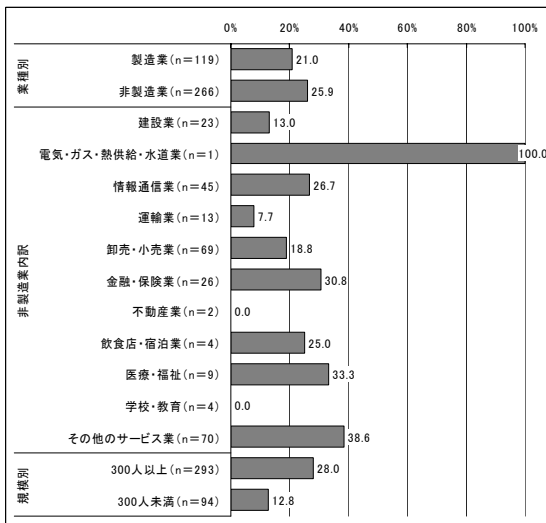
【採用関係非正社員に個人情報研修】



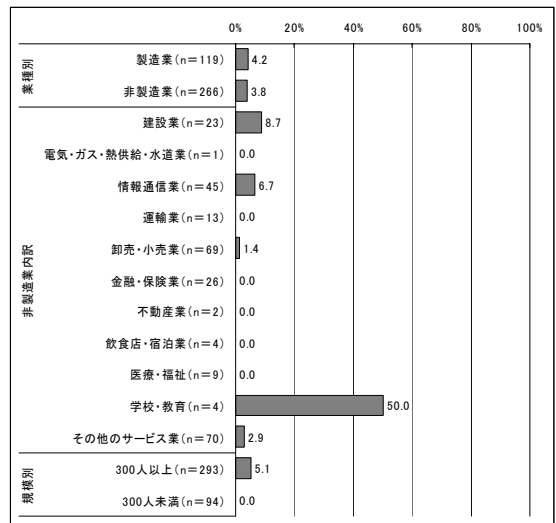
【採用に関わる正社員と機密保持契約】



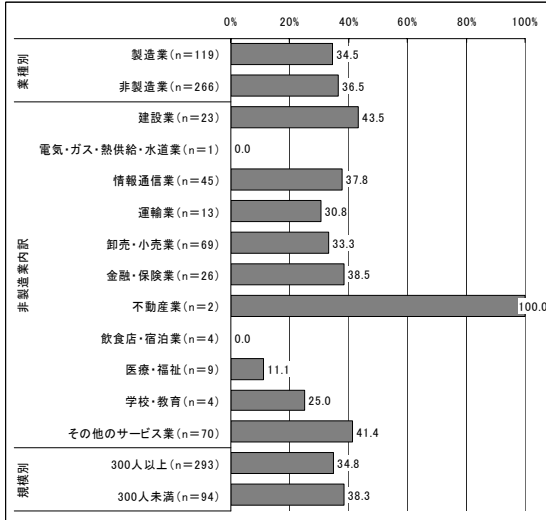
【採用に関わる非正社員機密保持契約】



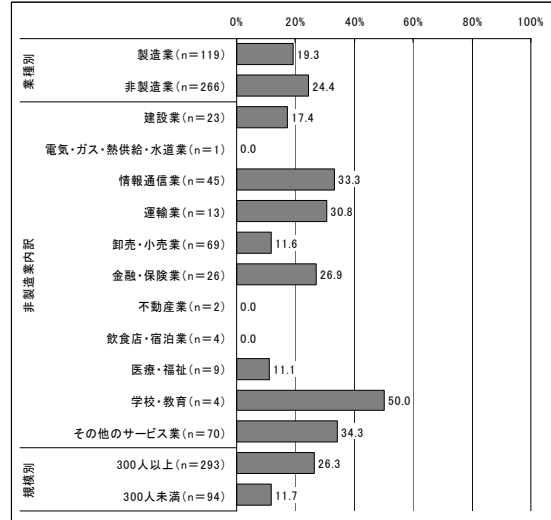
【エントリーページのユーザ利用時間の制限】



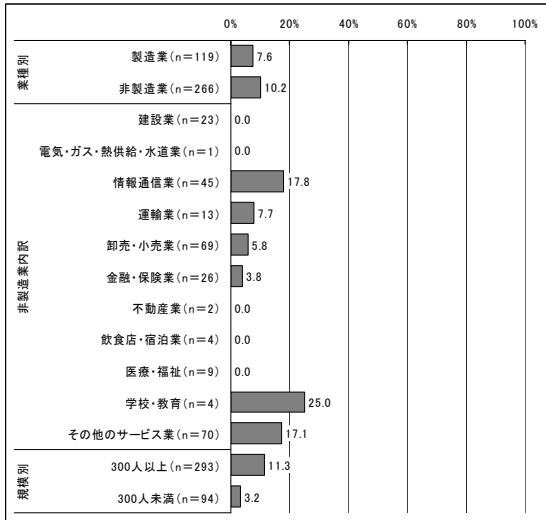
【エントリー方式個人情報管理責任者設置】



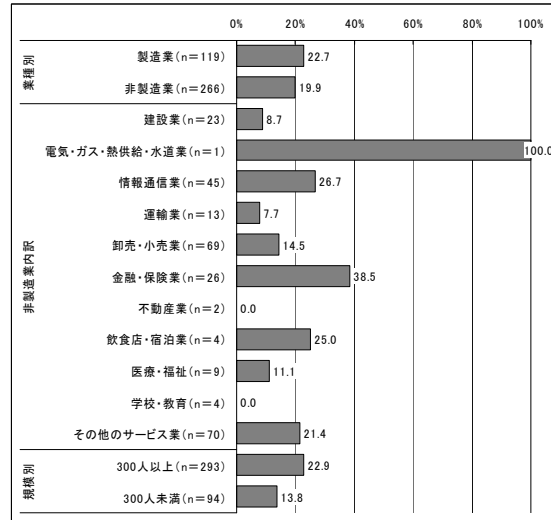
【Web 入力データを保護送信している】



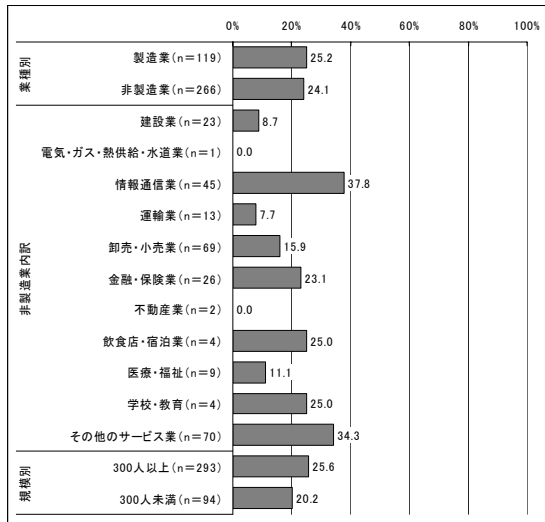
【Web サイトへの接続の暗号化が分かる】



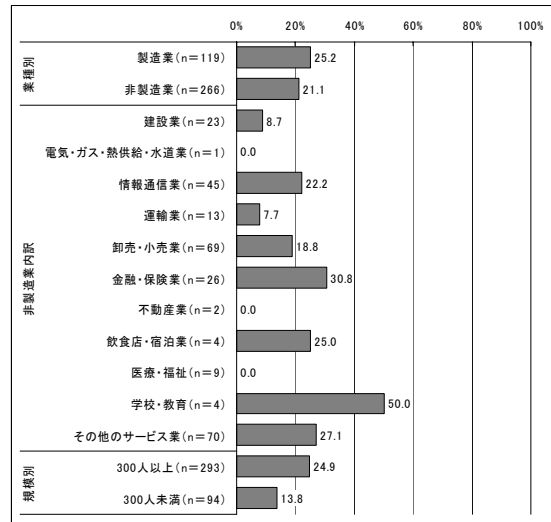
【添付ファイル送信は暗号化等でセキュリティ】



【社内外管理部門から定期的アドバイス】



【社内外 IT 管理部門の定期的アドバイス】



## 第3節 インタビュー調査

### 1. インタビュー調査の概要

アンケート調査の結果より、エントリー方式などによる応募者の個人情報保護に積極的に取り組んでいると考えられる企業を中心に、その取組み状況と関連する課題等を9社にインタビューした(アンケート調査票の設計に参考にするための事前インタビュー1件を含む)。また、採用ポータルサイトへのインタビュー1件を行った。インタビューは2006年9月に行った。

### 2. インタビュー調査結果

企業に対するインタビュー調査の結果は別表でとりまとめているが、以下ではその概要を整理した。

#### (1)サーバ上での個人情報の管理

エントリー方式による応募者の募集については、自社のサーバを利用する場合と、採用ポータルサイトを利用する場合のいずれもあるが、採用規模、システムの保有・管理能力等を考慮しながら、自社にとって最適と考える方法をとっている。ただし、いずれの方法をとる場合でも、自社サーバ、若しくは採用ポータルサイトのいずれかで一元的に情報を管理することで効率的な体制を目指しているようである。

サーバでの個人情報の管理についても、インタビュー対象企業によって様々である。個人情報が記載されたエントリーシートをファイルとしてサーバ上で管理・運用する企業もあれば、初期のダイレクトメールの発送のみとして用いる企業もある。サーバの運用方針についても、前者の採用方針、採用規模などを各社が考慮して決定している。

ただし、どのような方法をとるにせよ、サーバの管理については、サーバのある部屋自体を施錠すること、サーバへのアクセスを採用担当者に制限することなど、個人情報の管理には十分配慮していることが分かる。

#### (2)紙媒体での個人情報の管理

次に、採用プロセスでは不可欠な面接においては、個人情報をプリントアウトした紙媒体が面接官に事前に配布されている。この場合、多くの企業では、採用担当者が面接の直前に面接官に資料を手渡しし、面接後速やかに回収するなど個人情報の管理を徹底しようとする企業が多い。ただし、専門性の判断が必要など、面接が採用部門以外の部門の社員によって行われる場合には、資料の事前配布などが行われている。そのため、採用の精度の向上のために、部分的には個人情報の保護に関してリスクが発生している。この点について、企業では、社員への教育を徹底するなどして、リスクの低減に努めている。

### (3)その他の個人情報の管理

その他、各企業では採用活動における個人情報の管理に関して様々な取り組みを行っている。主なものとしては、まず、全ての企業で社員に対して機密保持に関する誓約書・契約書を提出させている。さらに、非正規社員が個人情報に触れる場合には、その対象を非正規社員にまで拡げている。

次に、特に、情報通信業の会社では、情報システム面でのセキュリティチェックをしっかりと行っていることが挙げられる。本来の業務を遂行するに当たって保有しているシステム管理の基準を採用活動においても遵守しているケースがほとんどである。

その他、多くの企業にとって参考となる例として、プライバシーマーク、ISMS 認証を取得している企業において、個人情報の管理においては PDCA を徹底し、絶えず問題点を洗い出し、可能な限りリスク低減のための対策をとっていることが挙げられる。個人情報の管理の水準は一朝一夕には向上しないことから、絶え間ない努力が求められることが分かる。

応募者の個人情報の管理に関しては、大きな課題を抱える企業はみられなかったが、一方で、採用活動での個人情報保護に関連して課題として挙げられたのは、大学からの OB リストの提出要請に対しては社員の了解が必要とされる点であった。社員全体の了解を取ることは困難であり、その結果、OB リストを提出できていない企業が多くみられた。また、OB リストが提出されていないために、学生が一部の知り合いの社員を友人などにも紹介し、その結果、その社員に OB 訪問が集中するなどの弊害が生じている企業もみられている。多くの企業が、OB リストの提出による学生とのコンタクトポイントを重視しながらも、社員の個人情報開示の困難さを比較検討している現状が浮かび上がった。

図表 2-3-1 エントリー方式などによる応募者の個人情報保護についてのインタビュー調査の結果概要

	採用活動におけるサーバ上での 個人情報の流れと管理	採用活動における紙媒体での 個人情報の流れと管理	その他の個人情報の管理
A社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新卒応募の入り口段階として採用ポータルサイトに一元的に情報を集中させて利用。</li> <li>・ 採用ポータルサイトのデータへのアクセス権は人事部の採用担当者のみ。</li> <li>・ 登録された情報を外部ASPの選考管理システムに移して利用。</li> <li>・ 選考管理システムには人事部の採用担当者とアウトソーサの担当者がアクセス可能。</li> <li>・ 面接の結果はASPからメールで配信。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接時には履歴書原本を利用。面接直前に、面接官に渡し、面接終了直後に回収している。</li> <li>・ 紙媒体の保管は人事部門が行う。保存期間は1年間。破棄の規定もあるが、確認印をとることは行っていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 選考管理システムは、契約終了(納品)後は全データを外部事業者が破棄。</li> <li>・ 外部事業者との契約では、法的な面、システム面からチェック。</li> <li>・ プリントアウトを極力しない。</li> <li>・ 人事部門のみが個人情報に接する方法は運用では困難。</li> <li>・ OBリストを社員の了解なしに出せないことが課題。社員全員に了解をとることは困難。</li> <li>・ 採用ポータルサイトの契約では、個人情報規定の文面等を自社の法務部が確認。当社の個人情報規定との整合がポイント。</li> </ul>
B社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当社が運営している自社サイトからの応募が基本。</li> <li>・ エントリー情報を蓄積するデータベース用サーバは自社で保有・管理。サーバのシステム構築は外部に委託した。</li> <li>・ エントリーのシステムで採用進捗も管理。</li> <li>・ データベースへのアクセスは、認定された担当者のみ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接の際には、個人情報が書かれた紙媒体を利用。</li> <li>・ 事前に履歴書など必要な書類に目を通しておきたい要望がある場合には、プリントアウトを事前に配布。</li> <li>・ 渡した紙媒体は個人の責任で破棄。または面接終了時に回収する場合もある。</li> <li>・ 紙媒体は施錠し保管。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ エントリーデータ等はローカルに保存しない。</li> <li>・ 全社のパソコンに、規定時間経過後は画面にロックがかかり、パスワードを入力しなければ復旧することができないアプリケーションが導入されている。</li> <li>・ 個人情報に関する委員会が社内であり、eラーニング等で研修を実施。</li> <li>・ 学卒で入社試験を受けた学生が落ちた場合、修士卒、博士卒のそれぞれのタイミングで再度受験する可能性があり、過去の履歴をトレースしたいためデータの破棄は困難。</li> <li>・ 今後は自社でサーバを持たずにASPを利用する方向で検討。自社サーバでも、結局は外部から保守の人が入ること、外部のサーバを利用した方が、ランニングコストが安いことが理由。</li> </ul>

	採用活動におけるサーバ上での 個人情報の流れと管理	採用活動における紙媒体での 個人情報の流れと管理	その他の個人情報の管理
C社	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社のシステムデザイン部がHPを管理運営している。エントリーデータは別サーバで保管。</li> <li>システムデザイン部での採用候補者であれば、システムデザイン部の責任者(部長)が採用試験を進めたい場合、応募者の個人情報を社内のVPNを活用した電子メールで総務部(採用担当)長に送信。</li> <li>システムデザイン部以外の部門の採用では、求職者データは全て総務部長に送信。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エントリー方式で入力した応募者の情報は、面接にあたって、採用担当者により必要な情報が面接シートに転記。</li> <li>面接では、面接シートと履歴書を面接官に配布。面接後は、採用担当者が回収。</li> <li>別途実施の試験の結果とともに綴られ、社長が判断。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プライバシーマーク、ISMSのいずれの認証も取得。</li> <li>個人情報管理は認証の取得に併せてここ1、2年で大きく進歩。</li> <li>いずれの認証もPDCAで不備を見つけて改善。ISMSに関しては、毎月問題点を洗い出す。細かな課題はいくつでも出てくる。</li> </ul>
D社	<ul style="list-style-type: none"> <li>エントリー情報は、外部委託先のサーバに蓄積、当社のHPのサーバとは異なる。</li> <li>情報には外部委託先の担当者、当社の人事部採用チームの社員のみアクセス可。</li> <li>人事部のサーバが見られる部屋は、当社の人事部採用チームのメンバーのみ入室可。</li> <li>エントリー情報は、定期的に当社のサーバにダウンロード。その情報には、当社の人事部採用チームのメンバーのみアクセス可。</li> <li>採用時期には派遣社員もデータにアクセスできるが、個人情報にかかる誓約書提出。</li> <li>採用手続きの管理は、エクセルを利用。データには、当社採用チームのみ閲覧可能。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用面接では、個人情報をプリントアウトし、面接官に渡す。</li> <li>面接は、基本的には決められた場所でしか行わない。面接直前に採用担当者から面接官に個人情報が手渡され、面接後には回収される。紙媒体のコピーは事実上不可。</li> <li>面接の結果などは求職者に電話で行い電子メールなどは使わない。</li> <li>紙媒体の廃棄については、通常のゴミと異なり特別に処理。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部委託先のセキュリティは、当社のセキュリティ基準に合致しているかを担当部門が絶えずチェック。</li> <li>プライバシーマークを取得。</li> <li>データの廃棄期間は決まっていない。学部卒で入社を希望した者が、結局大学院に行って、院卒として入社を希望する場合もある。</li> <li>個人情報に関する課題は、大学に対してOB情報を出すことができないこと</li> <li>エントリーにかかる情報をHPでの公開する際には、法務部で内容面のチェック、システム面でのセキュリティ。とりわけ、個人情報を取り扱うことからシステム面でのチェックはかなり厳しい。</li> </ul>

	採用活動におけるサーバ上での 個人情報の流れと管理	採用活動における紙媒体での 個人情報の流れと管理	その他の個人情報の管理
E社	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用ポータルサイトのサービスを利用。会社説明会やセミナーの案内を送信。また、応募者の適性検査も実施。</li> <li>説明会も採用ポータルサイトのシステムを利用してWEB上で参加予約を実施。</li> <li>採用ポータルサイトのシステムでは、各地の担当者にIDとパスワードが付与。全社で約12名だが、いずれも正社員。</li> <li>採用管理は社内ではエクセルを利用。各地域での採用担当者のみがアクセス可能。これらのファイルは自社のサーバ内。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>説明会参加時に、紙ベースでのエントリーシートを記入。</li> <li>面接シートなどの紙媒体は、面接当日に面接官に渡し、面接終了後回収するのが原則。書類は社内便で送るが、個人情報の管理は一つの課題。</li> <li>不採用者情報は、採用活動終了後1年間保管し廃棄。当社全体の機密情報廃棄の際に合わせて廃棄。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用ポータルサイトの個人情報の管理は、マニュアルで確認。</li> <li>今の募集数、採用数であれば、今の方法がよいと考えているが、仮に、採用数が今の倍になるようなことであれば、自社のサーバでシステムを構築した方がよいといったこともあり得る。</li> <li>個人情報の管理は、基本的にはしっかりと出来ていると思うが、面接シートの回収などに改善の余地がある。</li> <li>OBリストを大学に出すことができないことが課題。</li> </ul>
F社	<ul style="list-style-type: none"> <li>自社が契約をした外部委託先のサーバで、エントリー入力、管理を実施。応募者は当社のHPにアクセスしても、採用ポータルサイトにアクセスしても、このサーバに飛ぶ。</li> <li>採用プロセスは、サーバ上で管理。また、紙媒体でも、採用プロセスの状況を把握。</li> <li>サーバへのアクセスは採用担当者(正社員)3人に権限を付与。</li> <li>サーバ上のデータはCSV形式などでダウンロードし応募者の属性分析にも用いる。</li> <li>サーバデータは毎年9月末にシャットアウト。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エントリー登録者には、詳細なエントリーシートをメールで送付し、記入後は郵送にて返却。内容を当社が選考して、合格者に説明参加を依頼。</li> <li>採用プロセスでは、この紙媒体のエントリーシートを利用。</li> <li>エントリーシートは、施錠できるところで管理。</li> <li>不採用者の情報については、翌年の3月まで保管・破棄。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用ポータルサイトのエントリー管理システムを基本的に利用しないのは、費用面で高いから。その他は、現在のシステムが使い慣れていることも理由。</li> <li>外部の会場で説明会・選考の際の、個人情報の持ち運びが課題。東京で面接を行う際にもエントリーシートの持ち運びにリスクを感じる。</li> <li>エントリー方式での応募者には、入力に先立ち、自社の個人情報保護方針に目を通させた上で、同意をとっている。</li> <li>OB名簿の大学への提出は、社員に確認をとり、了承が得られた場合のみ提出。</li> <li>名簿の提出にあたっては、事前にメリット(OB訪問の採用ルートの確保)とデメリット(社員の個人情報の流出のリスク)を勘案。</li> </ul>



	採用活動におけるサーバ上での 個人情報の流れと管理	採用活動における紙媒体での 個人情報の流れと管理	その他の個人情報の管理
G 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自社のサイトで一元管理。自社サイトへの誘導として、採用ポータルサイトを利用。</li> <li>・ エントリーのシステムは自社専用にカスタマイズ、管理は外部のシステム会社に委託。</li> <li>・ システムで進捗管理も行う。セキュリティ等の理由によりダウンロードは必要最小限のみ。</li> <li>・ 外部のシステム会社とは、秘密保持を契約。</li> <li>・ アクセスは採用担当(正社員)のみ。</li> <li>・ データ廃棄の期間は採用活動終了後6ヶ月。</li> <li>・ エントリーシートの不備の修正、初期段階の連絡などの事務部分を外部委託。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接は個人情報をプリントアウト、履歴書、成績証明書等で実施。</li> <li>・ 紙媒体(コピー)は、面接前日の午後に面接官に渡し、面接終了から半日以内にすべて回収。</li> <li>・ 回収され、不要になった紙媒体(コピー)はすべてシュレッター処理。</li> <li>・ 紙の保管は人事部門が実施。</li> <li>・ 保存期間は不採用の応募者については3年間。採用した社員は退職まで保管。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大学から OB リストの提出を求められるが、対応していない。そのため、たまたま1人の社員に連絡がつき、対応した社員に学生が集中して連絡をすることになり、個人の負担が増大。OBリストを出した方が連絡をとる社員が分散するので、1人1人の負担は低減。個々の OB の許諾がとれた場合には、OB リストを出していきたい。</li> <li>・ 採用時期終了後のデータの削除について、ガイドライン作成の必要性がある。</li> </ul>

	採用活動におけるサーバ上での 個人情報の流れと管理	採用活動における紙媒体での 個人情報の流れと管理	その他の個人情報の管理
H社	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用ポータルサイト上でのプレエントリーに一元化している。一元化により、事務軽減だけでなく、暗号化されていないメールやファイルを学生とやりとりをせずに済む。</li> <li>エントリーした応募者全員に対して当社からダイレクトメールを送付。詳細なエントリーシート(紙)、エントリーシート(web)にアクセスするための案内を同封し、希望者から、記入済エントリーシートを郵送かwebで返送</li> <li>学生と当社との間のインターネットを経由した情報のやりとりについては、SSLで暗号化。</li> <li>電子ファイルはアクセス制限(人事部正社員のみ)をかけたサーバ上で一定期間(原則1年)保管し、その後破棄。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エントリーシートの紙の原本は、人事部内の施錠できる場所で保管。採用者に関しては採用後も保管。それ以外は採用活動終了後は一定期間(原則1年)保管し、その後破棄。</li> <li>面接では、エントリーシートのコピーを面接担当者に配付。用紙右肩に「用済後シュレッター」のハンコを押す。</li> <li>シュレッターまたは処理業者を通じて焼却。コピーは採用決定・辞退まで各自で保管。</li> <li>エントリーシートの内容を「進捗状況表」に転記。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人情報のやりとりはPマークのガイドラインに則り管理</li> <li>外部委託先の管理は、外注先の登録時に「外部委託先管理表」のチェック項目に従ってセキュリティ対策等をチェック。</li> <li>DM 発送を委託する宅配業者とは、契約書を交わしている。</li> <li>採用担当者は人数も少なく、固定的であるため、情報管理に関する意識やルールは共有。改めて教育をする必要はない。</li> <li>一方で、採用に特定したものではないが、Pマーク取得申請に関連して、個人情報管理教育および同テストを実施。</li> <li>採用活動時に面接官等として参加する人事部以外の部署の担当者の情報管理の徹底が課題。</li> <li>インターネット経由または郵送で収集したエントリーシートのコピーの取扱い(管理・破棄)が課題。</li> <li>Pマーク取得により事務負担が非常に大きくなった。個人情報保護法を守ることが目的化しているように感じる。</li> </ul>
I社	<ul style="list-style-type: none"> <li>大卒に関しては、応募者は全て採用ポータルサイトでエントリー。自社のHPへのアクセスは、採用ポータルサイトに誘導。</li> <li>採用ポータルサイトの情報へのアクセスは当社の採用担当(正社員)のみが可。</li> <li>採用ポータルサイトは、学生の利用状況と個人情報管理をポイントにして決定。</li> <li>採用ポータルサイトは、採用プロセスの管理ツールとしても利用。ただし、採用プロセスの各段階別の人数を把握することのみに利用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用プロセスの段階が進んだ学生は手書きの履歴書提出。</li> <li>総合職に関しては人事部で面接などの全ての採用活動を行い、個人情報は人事部限り。</li> <li>履歴書は採用活動が一段落ついた時にシュレッターで破棄。</li> <li>面接の日程調整等は電話で実施。メールでは一方通行になってしまうため。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内で採用に関する個人情報に触れる人数が少数なため各人が重要性を十分に理解して対応。</li> <li>大学からOBリストについての提出を求められるが、社員の了解を得る必要があるため、現段階では応じていない。</li> <li>採用活動に関して外部委託を利用することについては、個人情報に接する人が増えてしまうことと、学生との距離が遠くなることがあり、問題があると考えている。</li> </ul>

### 3. インタビュー調査結果（詳細）

#### A\_\_情報通信業

##### 1. 応募者の個人情報保護に関する取組みの特徴

- ・ 応募者の情報登録の窓口は採用ポータルサイトで一元化している。
- ・ 採用ポータルサイトで登録された情報をアウトソーサが持っている選考管理システムに移して利用している。進捗管理についてもそこでおこなっている。
- ・ 面接などではプリントアウトをしたエントリーシートと履歴書でおこなっている。紙媒体に関しては人事部で保管している。
- ・ 面接の調整は電話もしくはメールでおこなっている。応募者へのメールは、面接調整の場合は選考管理システムから、その他の連絡については人事部個人アドレスから発信している。
- ・ 外部事業者と契約するにあたっては、法的な面だけでなく、システム面でのチェックも行っている。システムの仕様変更がある場合は、その都度契約変更を行っている。
- ・ システム面のチェックについては、自社の業務で他社と契約をする際と同様のチェックを行っており、サーバの構成、アクセスログの取り方、保管の仕方等がチェック項目となっている。

##### 2. インタビュー結果

###### (1)企業概要

###### ①業種・規模・所在地

- ・ 業種：情報通信業
- ・ 従業員数：626名（単体・2006年9月末）
- ・ 所在地：関東地方

###### ②採用状況（2006年度）

- ・ 新卒：応募者 14000人 採用者 100人
- ・ 中途：応募者 4000人 採用者 150人

###### (2)採用活動の流れの概要（個人情報を中心に）

- ・ 応募者はポータルサイトにエントリーし、その情報をもとに属性（学校名・出身地・専攻など）からWEBDMを発送している。
- ・ ダイレクトメールが送られた学生が当社へエントリーをしたタイミングで個人情報

を収集することが可能である。会社説明会への参加についてもエントリーをしてからの参加となっている。

- ・ 中途採用面接などではプリントアウトをした職務経歴書と履歴書でおこなっている。紙媒体に関しては人事部で保管している。
- ・ 新卒採用面接では履歴書原本で行っている。
- ・ 面接の調整は電話もしくはメールでおこなっている。応募者へのメールは、面接調整の場合は選考管理システムから、その他の連絡については人事部個人アドレスから発信している。

### (3)採用活動におけるサーバ上での個人情報の流れと管理

#### ①新卒について（ポータルサイトの利用）

- ・ 新卒についての応募の入り口段階として採用ポータルサイトを利用している。現在のポータルサイトを利用している理由は、新卒者が就職活動ツールとして大多数が利用しており、募集効果が高いからである。
- ・ この段階では、自社のホームページからは採用ポータルサイトへのリンクのみを表示しており、応募者の情報は、採用ポータルサイトに一元的に情報を集めている。
- ・ 採用ポータルサイトへのアクセス権は人事部の採用担当者(派遣社員含む)である。
- ・ 採用ポータルサイトで登録された情報をアウトソーサが持っている選考管理システムに移して利用している。進捗管理についてもそこでおこなっている。
- ・ 選考管理システムには人事部の採用担当者とアウトソーサの担当者がアクセスすることができる。
- ・ 選考過程の情報に関しては自社で入力しているが、面接の日程調整はアウトソーサが行っている。
- ・ 面接の結果については ASP からメールで配信している。

#### ②中途採用

- ・ 自社ホームページにてエントリーの受付をおこなっている。管理は、ASP（外注）にて行っている。
- ・ ASPに入力された情報は、社内の自席で閲覧することができる。閲覧することができるのは、採用部門でパスワードを付与された者のみである。パスワード利用期間は2ヶ月としている。
- ・ 面接時には情報をプリントアウトするが、面接終了後すぐに機密保持で破棄している。

#### (4)採用活動における紙媒体での個人情報の流れと管理

- ・ 新卒採用においては、応募者との面接の際は履歴書原本を利用する。その際の紙媒体については、面接直前に、面接官に渡し（人事部門まで取りに来てもらうか、人事の者が席に届ける）、面接終了直後に回収している。これは役員クラスでの面接でも同様である。
- ・ 紙の保管については人事部門が行っている。保存期間は1年間としている。破棄する際の規定もあるが、確認印をとることは行っていない。

#### (5)その他の個人情報の管理について

##### ①気を付けている点

- ・ 選考管理システムは、中途採用のエントリー受付を行っている外部事業者のものである。契約期間は1年半（応募から入社までの期間）としており、契約期間終了時に全データを納品してもらっている。
- ・ 契約終了（納品）後は全てのデータを外部事業者に破棄してもらっている。破棄については外部事業者から報告を受けている。
- ・ 外部事業者と契約するにあたっては、法的な面だけでなく、システム面でのチェックも行っている。システムの仕様変更がある場合は、その都度契約変更を行っている。
- ・ システム面のチェックについては、自社の業務で他社と契約をする際と同様のチェックを行っており、サーバの構成、アクセスログの取り方、保管の仕方等がチェック項目となっている。
- ・ アクセスログの管理は行っており、その記録は期限を定めずに保管している。
- ・ プリントアウトを極力しないようにしている。

##### ②採用に関わる全スタッフの教育、ルール徹底の有無、具体的な取組み

- ・ 正社員、派遣社員、派遣元会社も含めて機密保持契約を交わしている。
- ・ 正社員・派遣社員とも入社時に個人情報に関する説明を行っている。
- ・ 個人情報に関する冊子についても作成し、配布している。

##### ③個人情報保護における課題

- ・ どこまで個人情報を制限すればよいかの判断が難しい。人事部門のみが個人情報に接する方法は実際の運用では耐えられない。
- ・ 現段階での個人情報保護の観点から採用手順（方法）を決めているので、現在は不便を感じていない。
- ・ 採用に関する個人情報保護の課題としては、情報を入手する面よりも情報を出す面

の方が実は問題がある。例えば、大学から求められる OB リストについて、現状の法制度では、社員本人の了承がなければ大学へ提出することができない。社員全員に了解をとることは困難である。

#### ④システム上の保全の状況

- ・ 採用ポータルサイトと契約する際には、採用ポータルサイトの個人情報規定の文面等を自社の法務部が確認している。確認のポイントは、当社の個人情報規定と整合しているか、逸脱していないかである。すでに長期で利用しているため、システム面のチェックは特に行っていない。
- ・ 個人情報の同意については、採用ポータルサイトの個人情報の規定内容で同意をとっている。自社の個人情報保護方針に関しては、抜粋したものを表示し、かつ自社へのリンクをはっている。
- ・ 個人情報の規定については、実際の利用目的が明確なためか、採用ポータルサイトの規定の方が自社の規定よりも厳しい内容となっている。

## 1. 応募者の個人情報保護に関する取組みの特徴

- ・ 応募者のエントリーは自社が運営しているホームページからのみ可能としている。エントリー情報を蓄積するデータベース用サーバは自社で保有・管理している。サーバのシステム構築は外部に委託している。
- ・ エントリーのシステムで採用の進捗管理も行っている。
- ・ データベースにアクセスすることができるのは、認定された担当者のみである。
- ・ エントリーデータ等については、ローカルに保存しないようにしている。
- ・ 全社のパソコンに、規定時間経過後は画面にロックがかかり、パスワードを入力しなければ復旧することができないアプリケーションが導入されている。
- ・ 今後は自社でサーバを持たずに ASP を利用する方向で検討している。自社でサーバを持つ場合でも、結局は外部から保守の人を入れなければならない、また、外部のサーバを利用した方が、ランニングコストが安いからである。

## 2. インタビュー結果

### (1)企業概要

#### ①業種・規模・所在地

- ・ 業種：製造業
- ・ 従業員数：5,000 名以上
- ・ 所在地：関東地方

### (2)採用活動の流れの概要（個人情報を中心に）

- ・ エントリー情報をもとに書類選考をおこなっている。書類選考が通ったもののみ面接をおこなっている。
- ・ 面接は全部で2回または3回おこなっている。
  - 1回目：専門面接
  - 2回目：人事面接
  - 3回目：必要に応じて実施
- ・ 面接の可否については、基本的にメールでおこなっている。コミュニケーションをとるために電話でおこなっている場合もある。
- ・ 面接の際は、エントリーシートをプリントアウトしておこなっている。プリントアウトされたエントリーシートはそれぞれファイリングをして保管している。面接を行うさいには人事担当者がファイルを面接官にわたし、終了時に必ず回収をしてい

る。

### (3)採用活動におけるサーバ上での個人情報の流れと管理

- ・ 当社が運営している自社サイトからの応募を基本としているが、中途採用の場合は外部のポータルサイトを利用したり、人材バンクからの紹介を併用している。情報を蓄積するデータベース用サーバは自社で保有・管理している。サーバのシステム構築は外部に委託している。
- ・ 応募時に経歴書等電子ファイルで送られてくる場合もあるが、基本的にパスワードの設定がなされている。
- ・ エントリーのシステムで採用の進捗管理も行っている。
- ・ データベースにアクセスすることができるのは、認定された担当者のみである。

### (4)採用活動における紙媒体での個人情報の流れと管理

- ・ 面接の際には、個人情報を書かれた紙媒体を面接官が見ることになる。
- ・ 専門知識を要する技術系の面接があることから、面接官の中には、事前に履歴書など必要な書類に目を通しておきたいという要望がある。その場合には面接官にはプリントアウトを事前に配布している。渡した紙媒体については個人の責任で破棄してもらい、または面接終了時に回収する場合もある。
- ・ 紙媒体に関しては施錠できる場所に保管している。

### (5)その他の個人情報の管理について

#### ①気を付けている点

- ・ エントリーデータ等については、ローカルに保存しないようにしている。
- ・ 全社のパソコンに、規定時間経過後は画面にロックがかかり、パスワードを入力しなければ復旧することができないアプリケーションが導入されている。

#### ②採用に関わる全スタッフの教育、ルール徹底の有無、具体的な取組み

- ・ 個人情報に関する委員会が社内であり e-ラーニング等で研修を実施している。
- ・ 正社員は個人情報にかかわらず機密保持契約に関しては、会社と締結している。

#### ③個人情報保護における課題

- ・ 2年以上のデータに関しては破棄するという規定がプリントアウトと電子データの両方にあるが、実際には実行できていない。なぜなら学卒で入社試験を受けた学生が落ちた場合、修士卒、博士卒のそれぞれのタイミングで再度受験する可能性があり、過去の履歴をトレースしたいためである。そのため破棄したいができていない。



#### ④システム上の保全の状況

- 今後は自社でサーバを持たずに ASP を利用する方向で検討している。自社でサーバを持つ場合でも、結局は外部から保守の人を入れなければならない、また、外部のサーバを利用した方が、ランニングコストが安いからである。

## 1. 応募者の個人情報保護に関する取組みの特徴

- ・ プライバシーマーク、ISMS いずれも認証を取得している。
- ・ 現状でも課題は抱えながらも、PDCA サイクルにより、絶えずリスクを評価し、必要に応じて対策をとっている。

## 2. インタビュー結果

### (1)企業概要

#### ①業種・規模・所在地

- ・ 業種：警備業・ISP業・データセンター事業
- ・ 従業員数：100～299人
- ・ 所在地：中国地方

#### ②採用状況

- ・ 自社のHPでのエントリー方式、ハローワーク、縁故による採用となっている。
- ・ 他社で鍛えられた人材を中途採用し、社内の活性化を図ることがある。そのため、新卒採用は多くない。
- ・ 採用は定期的に行っているわけではなく、業績に応じて行う。応募者に対しても、選考過程で、よい人材がいれば採用するが、いなければ採用しない。
- ・ 若い会社であり、今後5、6年は定年退職者もいない。そのことも、定期的な採用を行っていない理由である。

### (2)採用活動の流れの概要（個人情報を中心に）

- ・ 応募方法の一つとして、自社HP上のエントリー方式を利用している。
- ・ 応募者の情報は、面接を実施することになった場合、採用担当者により必要な情報が面接シートに転記される。
- ・ 面接では、面接シートと履歴書が面接官に配布される。面接後は、採用担当者が回収し、その後に行われる試験の結果とともに綴られ、稟議書を添えて社長に提出され、社長が採用の可否を判断する。従って、個人情報は、面接以降は基本的に紙媒体となる。

### (3)採用活動におけるサーバ上での個人情報の流れと管理

- ・ 当社のシステムデザイン部がHPを管理運営しており、エントリー方式も同様のHP

- から行われる。個人情報とは別のサーバに蓄積されている。
- ・ システムデザイン部での採用候補者であれば、システムデザイン部の責任者（部長）が採用試験を進めたいとなると、応募者の個人情報が社内の VPN を活用した電子メールで総務部長にデータが送信される。
  - ・ 一方で、システムデザイン部以外の部門が採用する場合には、求職者データは全て総務部長に送られてくる。
  - ・ パートタイマー・アルバイトが求職者の個人情報に触れることはない。

#### **(4)採用活動における紙媒体での個人情報の流れと管理**

- ・ エントリー方式で入力した応募者の情報は、面接を実施することになった場合、採用担当者により必要な情報が面接シートに転記される。
- ・ 面接では、面接シートと履歴書が面接官に配布される。面接後は、採用担当者が回収し、その後に行われる試験の結果とともに綴られ、稟議書を添えて社長に提出し、社長が採用の可否を判断する。
- ・ 従って、個人情報は、面接以降は基本的に紙媒体となる。
- ・ 基本的には印刷はできない。紙媒体として印刷した場合は、施錠保管する。また、破棄については、必ずシュレッダーに通している。

#### **(5)その他の個人情報の管理について**

##### **①気を付けている点**

- ・ 自社ホームページのエントリー方式で応募する求職者に対しては、入力もしくは送信に先立ち、当社の個人情報保護方針に目を通させた上で、同意をとっている。
- ・ 求職者に同意をとっている個人情報の利用目的は、採用に関わる連絡のみである。

##### **②採用に関わる全スタッフの教育、ルール徹底の有無、具体的な取組み**

- ・ 社員と個人情報に関する秘密保持契約を結んでいる。

##### **③個人情報保護における課題**

- ・ 個人情報の具体的な保護方針等については、コンプライアンスマニュアルに記載している。具体的な記載内容としては、データベースサーバは他のサーバから独立させる、サーバは施錠することができる部屋に設置している、サーバへのアクセスは制限されている、応募メールは特定の社員のみが閲覧できる、応募メールの転送について制限している、電子メールの保存方法が決まっている、施錠できる場所にプリントアウト・紙媒体を保管している、プリントアウト・紙媒体の破棄の方法・確認手順が決まっている、などである。

#### ④システム上の保全の状況

- プライバシーマーク、ISMS のいずれの認証も取得している。
- 個人情報に関する管理はこうした認証の取得に併せて、ここ 1、2 年で大きく変化（進歩）した。
- いずれの認証も PDCA で不備を見つけて改善してきている。ISMS に関しては、毎月問題点を洗い出している。細かな課題はいくつでも出てくる。

## 1. 応募者の個人情報保護に関する取組みの特徴

- ・ 求職者データは社内の他の情報とは異なるサーバに保管しており、ネットワークも別で、限られた採用担当者が施錠された部屋でしか扱えない。
- ・ プリントアウトしたものは特別な方法で破棄している。
- ・ エントリーにかかる情報を HP での公開する際には、法務部で内容面のチェック、システム面でのセキュリティチェックがある。とりわけ、個人情報を取り扱うことからシステム面でのチェックはかなり厳しい。

## 2. インタビュー結果

### (1)企業概要

#### ①業種・規模・所在地

- ・ 業種：情報サービス業
- ・ 従業員数：5,000～9,999 人
- ・ 所在地：関東地方

#### ②採用状況

- ・ 新卒：応募者数：1,000～4,999 人、採用者数：100～299 人
- ・ 中途：応募者数：1,000～4,999 人、採用者数：20～99 人

### (2)採用活動の流れの概要（個人情報を中心に）

- ・ 職業紹介事業者を通じた中途採用以外は、基本的に、当社の HP 上でエントリーする方式である。
- ・ サーバ上の情報は定期的に、当社の人事部のサーバにダウンロードしている。その後の採用管理は、エクセルで行っている。
- ・ 採用面接の際には、個人情報がプリントアウトされ面接官に渡されるが、面接は決められた場所でしか行わないので、そこで、面接の直前に採用担当者から手渡しされ、面接後には回収している。

### (3)採用活動におけるサーバ上での個人情報の流れと管理

- ・ エントリー情報は、外部委託先のサーバに蓄積されるが、それは当社の HP のサーバとは異なっている。なお、外部委託先のセキュリティは、当社のセキュリティ基準に合致しているかを担当部門が絶えずチェックしている。また、この情報には外

部委託先の担当者、当社の人事部採用チームの社員しかアクセスできない。

- そもそも、人事部のサーバが見られる部屋は、当社の中でも人事部採用チームのメンバーしか入ることができない。
- エントリーした応募者には、外部の事業者が行う適性テストを受けてもらい、その結果と併せて、まず書類選考を行う。
- エントリー情報は、定期的に当社のサーバにダウンロードしている。その情報については、当社の人事部採用チームのメンバーしかアクセスできない。
- 採用時期には、スタッフ（派遣社員等）もデータにアクセスできるが、個人情報にかかる誓約書を提出してもらっている。
- 採用手続きの管理は、エクセルを用いて行っている。このデータ自体も採用チームのメンバーしか見ることができない。

#### **(4)採用活動における紙媒体での個人情報の流れと管理**

- 採用面接の際には、個人情報がプリントアウトされ面接官に渡されるが、面接は、基本的には、決められた場所でしか行わないので、そこで、面接直前に採用担当者から面接官に個人情報が手渡され、面接後には回収される。そのため、紙媒体のコピーは事実上できない。事前に求職者の情報を見たいとの要望があった場合でも、渡すのは前日である。
- 面接時のこうした個人情報管理の手続きは、面接官が役員であっても同じである。
- 面接の結果などは求職者に電話で連絡するようにしており、電子メールなどは使わない。これは、次の面接の日時を決めたりする必要が同時に発生するため、結局、電話で行った方が早く処理できるからである。
- 紙媒体の廃棄については、通常のゴミとは別の中身を見ることができないゴミ箱に入れており、そのまま回収をして溶解処理される。

#### **(5)その他の個人情報の管理について**

##### **①気を付けている点**

- データの廃棄期間は決まっていない。学部卒で入社を希望した者が、結局大学院に行って、院卒として入社を希望する場合もある。また、選考で落ちても何度か入社を希望する人もいるため、しばらくは残しておく必要がある。

##### **②採用に関わる全スタッフの教育、ルール徹底の有無、具体的な取組み**

- 社員は入社時等に業務に関して機密保持の誓約書を提出している。また、非正規社員についても機密保持契約を結んでいる。
- 全社員に対して個人情報取扱いに係る研修を実施している。

### ③個人情報保護における課題

- ・ 個人情報に関してもっと大きな問題は、大学に対して **OB** 情報を出すことができないことである。500 人以上の社員の個人情報の利用の承諾を、この為だけにとることは大変であり、また、個人情報の提供を嫌がる社員もいると考えている。

### ④システム上の保全の状況

- ・ プライバシーマークを取得している。
- ・ エントリーにかかる情報を **HP** での公開する際には、法務部で内容面のチェック、システム面でのセキュリティチェックがある。とりわけ、個人情報を取り扱うことからシステム面でのチェックはかなり厳しい。

## 1. 応募者の個人情報保護に関する取組みの特徴

- ・ 採用に係る紙媒体の個人情報の廃棄は、当社の機密情報を廃棄する機会と一緒に廃棄する。所定の廃棄場所に担当者が廃棄することになる。

## 2. インタビュー結果

### (1)企業概要

#### ①業種・規模・所在地

- ・ 業種：製造業
- ・ 従業員数：5,000～9,999 人
- ・ 所在地：関西地方

#### ②採用状況

- ・ 新卒：応募者数 5000 人以上、採用者数 90～100 人
- ・ 中途：応募者数 200～300 人、採用者数 20～30 人

### (2)採用活動の流れの概要（個人情報を中心に）

- ・ 採用ポータルサイトを利用して、応募者に対して、適性検査の受検、説明会への参加の予約などを行っている。
- ・ 説明会に参加したあとは、紙ベースでのエントリーシートが個人情報の中心になるが、採用プロセスの管理は社内でエクセルファイルを用いて行っている。

### (3)採用活動におけるサーバ上での個人情報の流れと管理

- ・ 採用ポータルサイトのサービスを利用している。会社説明会やセミナーの案内を送っている。また、採用ポータルサイトを通じて、応募者には適性検査も受けてもらっている。
- ・ 説明会については、採用ポータルサイトのシステムを利用して WEB 上で参加予約を取っている。
- ・ 当社は機械系の技術者が多いが、他の理系学部からの技術者希望の場合、応募を断ることもある（選考している）。一方で、文系と一緒に応募としてなら受け付ける旨を連絡することもある。
- ・ こうした初期段階での連絡は、全て採用ポータルサイト上のサービスを利用している。



- ・ 採用ポータルサイトのシステムでは、各地の担当者に ID とパスワードが付与されている。全社で 12 名ぐらいである。いずれも正社員である。
- ・ 外部人材が個人情報に触れる機会としては、イベントの際の受付票の入力を関連会社や就職媒体会社に委託しているものがある。その会社とは機密保持契約を結んでいる。
- ・ 採用管理は社内でエクセルを利用して行っているが、各地域での採用担当者のみが保管しているフォルダにアクセス出来るようになっている。これらのファイルは自社のサーバ内にある。
- ・ 管理ファイルは、何年かは保管することになる。入社後に振り返ってみることもあるためである。

#### (4)採用活動における紙媒体での個人情報の流れと管理

- ・ 説明会に参加する際に、紙ベースのエントリーシートに記入してもらっている。基本的にはこのときの記入データを面接等に用いる。
- ・ イベント関係で入手したエントリーシートについては関連会社や就職媒体会社で手入力を行っている。その会社とは機密保持契約を締結している。
- ・ 採用は、本社のある大阪の他、東京本社、全国の 6 支社の 8 カ所で行っており。それぞれでエントリーシートに記入してもらい、管理も各地で行うことがベースになる。ただし、最終面接については、東京と大阪で行われるので、面接シートを運ばなければならない。
- ・ 支社での情報管理に関しても本社と同様の方針で行っている。
- ・ 面接シートなどの紙媒体については、面接官には、ほとんどは面接当日に渡し、面接終了後回収する。場合によっては、前日に渡すこともある。書類は社内便で送るが、その際の個人情報の管理は一つの課題になっている。
- ・ 不採用者の情報については、採用活動終了後 1 年間保管し、廃棄する。廃棄は、当社の機密情報を廃棄する機会と一緒に廃棄する。廃棄業者に担当者が廃棄するものを渡すことになる。
- ・ 採用プロセスの中での学生との連絡は、電話を原則にしている。コミュニケーションが重要と考えているためである。

#### (5)その他の個人情報の管理について

##### ①気を付けている点

- ・ 採用ポータルサイトでの個人情報の管理の状況については、採用ポータルサイトの運営会社から送られてくるマニュアルで確認している。なお、利用している会社のサービスはこれまでの経緯から使い慣れていることも利用の理由になっている（地

域をまたがって利用していることもあり、変更するのは煩雑な面がある)。

- ・ 今の募集数、採用数であれば、今の方法がよいと考えているが、仮に、採用数が今の倍になるようなことであれば、自社のサーバでシステムを構築した方がよいといったこともあり得る。
- ・ 利用している会社のサービスでの個人情報管理は信用している。他社のサービスは許諾もしていない。

## ②採用に関わる全スタッフの教育、ルール徹底の有無、具体的な取組み

- ・ 社員は入社時等に業務に関する秘密保持の誓約書を提出する。

## ③個人情報保護における課題

- ・ 課題としては、基本的にはしっかりと出来ていると思うが、面接シートの回収などに改善の余地があると思っている。
- ・ **OB** リストを大学に出すことができない。現在の社内規程であっても社員の個人情報を利用できなくはないが、実際に情報を出すことになれば、やはり本人に了承をとることになるだろう。そうなる手続きがかなり煩雑になる。
- ・ 従来は **OB** リストを出していたので、困っている状況ではある。
- ・ 社員の中には、自分の個人情報が漏れると、迷惑な勧誘電話がかかってくるので、嫌がる者多いだろう。
- ・ なお、個別の **OB** 訪問については、特段禁止していない。

## ④システム上の保全の状況

- ・ 採用ポータルサイトを信頼して利用している。入手している個人情報は基本属性のみである。

## 1. 応募者の個人情報保護に関する取組みの特徴

- ・ 自社が契約をした外部委託先のサーバで、エントリー入力、管理を行っている。当該サーバには採用担当者のみがアクセスできる。
- ・ 大学からの要請のある OB リストを提出するために、関係する社員全員の了解を取っている。

## 2. インタビュー結果

### (1)企業概要

#### ①業種・規模・所在地

- ・ 業種：小売業
- ・ 従業員数：1,000～4,999 人
- ・ 所在地：関西地方（本社）

#### ②採用状況

- ・ 新卒のみ採用
- ・ 応募者数 10,000 人以上、採用者数 20～99 人

### (2)採用活動の流れの概要（個人情報を中心に）

- ・ 自社が契約をしている外部委託先のサーバで一元的にエントリー入力、管理を行っている。
- ・ エントリー登録者に対しては、メールで、詳細なエントリーシートをファイルで送っており、各自プリントアウトの上、紙ベースで記入し、郵送で送り返してもらっている。
- ・ 採用プロセスでは、この紙媒体のエントリーシートを用いている。

### (3)採用活動におけるサーバ上での個人情報の流れと管理

- ・ 自社が契約をした外部委託先のサーバで、エントリー入力、管理を行っている。応募者は当社の HP にアクセスしても、このサーバに飛ぶことを基本としている。
- ・ この委託先は毎年使っており、大手の他社が利用していることもあり、信頼している。また、機密保持に関する契約を締結している。
- ・ 選考状況の管理については、サーバ上にフラグを付ける形で管理している。また、紙媒体の中にも、採用プロセスの状況が分かるように印を付けるようになっている。

- ・ サーバについては、採用担当者3人に ID とパスワードが付与されている。非正規社員は個人情報に触れることはない。ただし、能力テストの結果のデータを入力してもらうことはある。
- ・ サーバ上のデータは CSV 形式などでダウンロードして、適宜、応募者の属性分析にも用いている。
- ・ 自社の HP から応募しようとする求職者に対しては、入力に先立ち、自社の個人情報保護方針に目を通させた上で、同意をとっている。なお同意をとる個人情報の利用目的は、採用に関わる連絡である。
- ・ サーバデータは、9月末（当期採用活動が終了している場合）にシャットアウトされる。
- ・ 採用ポータルサイトでのエントリー管理システムを基本的に利用しないのは、費用面で高いからである。その他は、現在のシステムが使い慣れていることもある。

#### (4)採用活動における紙媒体での個人情報の流れと管理

- ・ エントリー登録者に対しては、メールで、詳細なエントリーシートをファイルで送っており、各自プリントアウトの上、紙ベースで記入し、郵送で送り返してもらっている。その内容を選考して、合格者に対して、説明会に参加してもらっている。
- ・ 採用プロセスでは、この紙媒体のエントリーシートを用いている。
- ・ 面接は人事部以外の社員も行っている。面接の直前にエントリーシートを面接官に渡し、終了後すぐに回収している。複数人の面接官で面接をする場合には、人数分コピーをしているが、不要になった資料はシュレッダーにて破棄している。
- ・ エントリーシートは、施錠できるところで管理している。不採用者の情報については、翌年の3月まで保管して、契約した外部委託先にて焼却破棄している。

#### (5)その他の個人情報の管理について

##### ①気を付けている点

- ・ 説明会・選考などで、外部の会場に個人情報を持ち出すときは、直属上長の許可を得た場合のみ可能としている。

##### ②採用に関わる全スタッフの教育、ルール徹底の有無、具体的な取組み

- ・ 非正規社員（派遣社員）とは機密保持に関する契約を締結している。テストの結果の入力やチェックはおこなうが、個人情報に触れることはない。

##### ③個人情報保護における課題

- ・ 外部の会場で説明会・選考を行う際に、個人情報を持ち運ばなければいけないこと

である。その他、東京で面接を行う際にも、本社の大阪からエントリーシートを持ち運び（社員が手持ちで運んでいる）が発生するため、リスクを感じる。

- **OB** 名簿を大学に提出することについては、当社では社員に確認をとり、了承が得られた場合のみ、大学に提出している。
- 名簿の提出を行うかどうかについては、事前にメリット（**OB** 訪問の採用ルートの確保）とデメリット（社員の個人情報の流出のリスク）を勘案した上で、大学から要請があった場合のみ提出に応じることを判断した。

#### ④システム上の保全の状況

- 外部のデータベースは継続して利用しているということもあり外部委託先に対しては自社でのセキュリティチェックは今のところ行っていない。
- 常に外部委託先に対する見直しは行っている。

## 1. 応募者の個人情報保護に関する取組みの特徴

- ・ エントリーのシステムは自社専用にカスタマイズされたものである。管理は外部のシステム会社に委託している。
- ・ エントリーのシステムで採用の進捗管理も行っている。進捗管理のデータについては、セキュリティやデータの一元性管理等の理由からデータベースの情報は必要最低限のみダウンロードし利用している。
- ・ 採用にあたってエントリーシートの不備の修正、初期段階の連絡等のアドミニ部分については外部委託を行っている。
- ・ いずれの外部委託先とも個人情報保護の条文の入った契約書を締結している。
- ・ 回収され、不要になった紙媒体についてはすべてシュレッター処理を行っている。

## 2. インタビュー結果

### (1)企業概要

#### ①業種・規模・所在地

- ・ 業種：製造業
- ・ 従業員数：2,874名（グループ全体）
- ・ 所在地：関東地方

#### ②採用状況（直近年度）

- ・ 新卒：応募者 5000～9999人 採用者 20～99人
- ・ 中途：応募者 300～999人以下 採用者 20～99人

### (2)採用活動の流れの概要（個人情報を中心に）

- ・ 応募者は、自社のエントリーサイトでのエントリーを行っている。エントリーした応募者に対し、ダイレクトメールを発信している。
- ・ 採用ポータルサイトからは自社の採用ホームページへのリンクのみ。また、採用ポータルサイトの登録者情報についても応募者の情報は利用することができるがあまり利用していない。
- ・ ダイレクトメールの受信者は応募者のみがアクセスすることができる WEB にて面接の予約を入れる。

### (3)採用活動におけるサーバ上での個人情報の流れと管理

#### ①新卒について（自社エントリーサイトの利用）

- ・ エントリーの情報はすべて自社のエントリーサイトで一元管理している。
- ・ 新卒についての応募の入り口段階としてポータルサイトを利用している。ただし、採用ポータルサイトでは自社エントリーサイトへのリンクのみである。
- ・ エントリーのシステムは自社専用にカスタマイズされたものである。管理は外部のシステム会社に委託している。
- ・ エントリーのシステムで採用の進捗管理も行っている。進捗管理のデータについては、セキュリティやデータの一元性管理等の理由からデータベースの情報は必要最低限のみダウンロードし利用している。
- ・ 外部のシステム会社とは、秘密保持の条項が入っている契約を締結している。この契約は自社が外部との契約をする際のものと同様のものとなっている。システム会社と契約をする際には検討材料として、システム会社の実績（実際に利用しているユーザとその利用期間）について提出してもらった。
- ・ データベースにアクセスすることができるのは採用担当の3名（全員正社員）のみである。
- ・ サーバのデータ保管期間は採用活動終了後から6ヶ月間となっている。廃棄期間についても契約条項に入っている。当初2～3年保管していたが、長期間保管することによる個人情報のリスクが大きいため半年とした。廃棄前に必要な情報があればデータを自社にダウンロードしている。
- ・ 採用にあたってエントリーシートの不備の修正、初期段階の連絡等のアドミニ部分については外部委託を行っている。外部委託先とは個人情報保護の条文の入った契約書を締結している。
- ・ アドミニの外部委託先担当者にもデータベースへのIDとパスワードを3名分付与している。
- ・ システム会社がアドミニの会社に対してアドバイスをしながら採用活動を進めている。ただし、システム会社とアドミニの会社間では特に覚え書きなどは締結していないが、双方とも自社と契約を締結しているので、間接的には法的な縛りがかかっていることになっている。

#### ②中途採用

- ・ エントリーおよび進捗管理については採用ポータルサイトを利用している。応募者・採用の人数が少ないことにより、進捗管理は自社内で行っている。

#### (4)採用活動における紙媒体での個人情報の流れと管理

- ・ 応募者との面接の際は個人情報などをプリントアウト及び応募者から提出された履歴書および成績証明書等で行っている。オリジナルは人事で管理し、部外には一切出さない。面接で使用する紙媒体は、オリジナルを用いずコピーしたものを、面接を行う前日の午後に面接官に渡し、面接終了から半日以内にすべて回収している。
- ・ 回収され、不要になった紙媒体のコピーについてはすべてシュレッター処理を行っている。
- ・ 紙の保管については人事部門が行っている。特に、面接の評価シートの管理については注意をしている。評価シートは個人情報だけではなく、自社社員の応募者の評価も記載されているためである。
- ・ 面接が本社以外の場所で行われる時は、書類を社内専用便にて送付し、会社の外に個人情報がでないようにしている。
- ・ 保存期間は不採用の応募者については3年間（内定を出して入社するまで）としている。採用した社員については退職まで保管している。

#### (5)その他の個人情報の管理について

##### ①気を付けている点

- ・ 外部委託と当社との間で、個人情報を含むファイルを受け渡しする際にはパスワードを設定している。進捗管理をするための最低限の情報のみ。
- ・ 採用時期終了後いつデータは削除されるのかという問い合わせがあった。その問い合わせに対しては適正に廃棄をしていると回答したが、ガイドライン作成の必要性を感じた。

##### ②採用に関わる全スタッフの教育、ルール徹底の有無、具体的な取組み

- ・ 個人情報保方針護規定やマニュアルが社内にある
- ・ 機密保持契約に関しては、個人情報にかかわらず会社と締結している。

##### ③個人情報保護における課題

- ・ 大学からOBリストの提出を求められるが、対応していない。そのため、たまたま1人の社員に連絡がつき、対応した社員に学生が集中して連絡をしてしまうため、個人の負担が増えている。OBリストを出した方が連絡をとる社員が分散するので、1人1人の負担は減ることになる。
- ・ 個々OBの許諾がとれた場合には、OBリストを出して行きたい。



#### ④システム上の保全の状況

- ・ 応募者のデータを外部委託先のサーバで一元管理をすることにより、システム上のリスクを少なくしている。

## 1. 応募者の個人情報保護に関する取組みの特徴

- ・ 採用プロセスにおいてはプリントアウトした紙が原紙となる。採用プロセス管理はエクセルで行っており、人事部の採用担当者と、各部門の採用担当者のみがアクセスできる。
- ・ 採用関係のEメールやファイルは、特定のメールボックスやサーバ上の専用フォルダに保存し、他のものと混ざらないようにし、採用担当者のみアクセス制限をかけている。
- ・ エントリーシートの紙の原本は、人事部内の施錠できるキャビネット内で保管。採用者に関しては、採用後も保管している。それ以外については、採用活動終了後は一定期間（原則1年）保管し、その後破棄している。（なお、人事部のあるフロア自体、入室にパスワードが必要）
- ・ エントリーを採用ポータルサイト経由に一元化し、一般の電子メールによる情報の授受を行わないこともセキュリティの向上に繋がっている。
- ・ また、ウェブサイトのサーバには、求職者のメールをはじめ、個人情報が残らないような構成をとっている。

## 2. インタビュー結果

### (1) 1. 企業概要

#### ①業種・規模・所在地

- ・ 業種：情報サービス業
- ・ 従業員数：700名
- ・ 所在地：関東

#### ②採用状況

- ・ 新卒：応募者 1000～4999人 採用者 10～19人

### (2)採用活動の流れの概要（個人情報を中心に）

- ・ ダイレクトメール発送のために、採用ポータルサイトのエントリー情報を活用している。
- ・ ダイレクトメール回答は、郵送（紙ベース）、もしくはWEBで行うが、採用プロセスにおいてはプリントアウトした紙が原紙となる。
- ・ 採用プロセスはエクセルで管理しており、人事部の採用担当者と、各部門の採用担

当者のみがアクセスできる。

### (3)採用活動におけるサーバ上での個人情報の流れと管理

#### ①新卒について（採用ポータルサイトの利用）

- ・ 採用ポータルサイトを利用している。その理由は、以前使っていたサイトが閉鎖してしまったこと、メジャーなサイトであり学生からの要望が強いこと、他に比べてサービス内容がきめ細かいことがある。ただし、他社に比べて費用が高いことが問題ではある。
- ・ 新卒については、採用ポータルサイト上でのプレエントリー（氏名・大学・学部・Email・tel・住所等）に一元化している。
- ・ 個別にEメールや電話等で問い合わせがあった場合も、採用ポータルサイトへ誘導している。これにより事務軽減だけでなく、暗号化されていないメールやファイルを学生とやりとりをせずに済んでいる。
- ・ エントリーした応募者全員に対して当社からダイレクトメールを送付。ダイレクトメールには、詳細なエントリーシート（紙）、エントリーシート（web）にアクセスするための URL（[https://\\*\\*\\*\\*](https://****)）のお知らせが入っており、希望者は、記入済エントリーシートを郵送か web で返送する。そこでは、氏名・大学・学部・Eメール・tel・住所・生年月日・資格・訪問企業・志望動機・希望部署・職種を記入してもらっている。
- ・ web 記入の場合、学生は直接、当社のサーバ上にあるエントリーシートに記入する形となる。学生と当社との間のインターネットを経由した情報のやりとりについては、SSL で暗号化し保護している（紙でのエントリーシート郵送は、WEB 対応のできないごく一部の学生のみ）。
- ・ 学生から情報が送られると、自動的に、当社のエントリーシートを保存しているサーバから、当社のメールサーバに指令が飛び、人事担当者あてに社内メールが送られ、その旨が通知される（社内での情報のやりとりなので、この部分も保護されている）。web 記入されたエントリーシートはプリントアウトし、原本とする。
- ・ いずれも P マークのガイドラインに則り管理している（個人情報管理台帳等に記入）。
- ・ 電子ファイルはアクセス制限（人事部正社員のみ）をかけたサーバ上で一定期間（原則1年）保管し、その後破棄。
- ・ ネットワーク上の情報のセキュリティ対策や、個人情報保護対策については、人事部だけでなく、各担当部署と連携をとっている（情報化チーム、P マークチーム）。
- ・ 採用関係の E メールやファイルは、特定のメールボックスやサーバ上の専用フォルダに保存し、他のものと混ざらないようにし、採用担当者のみへのアクセス制限をかけている。

## ②中途採用

- ・ 中途採用者は、基本的に当社の HP でエントリーしてもらっている。管理の方法は新卒と同じ。

### (4)採用活動における紙媒体での個人情報の流れと管理

- ・ エントリーシートの紙の原本は、人事部内の施錠できるキャビネット内で保管。採用者に関しては、採用後も保管している。それ以外については採用活動終了後は一定期間（原則1年）保管し、その後破棄している。（なお、人事部のあるフロア自体、入室にパスワードが必要）
- ・ 面接にあたっては、エントリーシートのコピーを各部の面接担当者に配付。用紙右肩に「用済後シュレッダー」のハンコを押している。シュレッダーまたは処理業者を通じて焼却。コピーは採用決定または辞退まで各自で保管。回収は徹底していない。
- ・ エントリーシートの内容を「進捗状況表」に転記。ファイルはサーバに保管しアクセス制限をかけている（人事部と各部採用担当者）。ファイルは1年後に破棄。

### (5)その他の個人情報の管理について

#### ①気を付けている点

- ・ 個人情報の保管・破棄について明文化されたルールはないが、慣行として1年間の保管後、破棄している。また、今までは記録していなかったが、本年4月より個人情報管理簿に記録することになった。
- ・ ダイレクトメールの発送を外部委託しているが、外部委託先の管理としては、外注先の登録時に「外部委託先管理表」のチェック項目に従ってセキュリティ対策等をチェックしているが、随時行っているわけではない。
- ・ また、DM 発送を委託する宅配業者とは、契約書を交わしている。ただし、案件毎には行っていない。宅配業者との間でのデータの授受簿については4月から運用を開始したところで実績はまだない。これまでは授受はEメールで確認。宅配業者ではデータ廃棄は発生していない（DM ラベルなので残らない）。但し、請求書の件数により発送 DM ラベルと送付件数のチェックを実施している。

#### ②採用に関わる全スタッフの教育、ルール徹底の有無、具体的な取組み

- ・ 直接、エントリーシート等の求職者情報に関わる部門は、部員の数も少なく、メンバーも固定的であるため、情報管理に関する意識やルールについては共有できている。改めて教育をする必要は感じていない。
- ・ ただし、教育については、採用に特定したものではないが、Pマーク取得申請に関

連して、個人情報管理教育および同テストの受験を行ったところ

- もともと情報にアクセスできる人数を抑えており、人事部の中でも一部の人しか見られない仕組みとしている。
- 問題があるとするば、採用活動時に面接官等として参加する人事部以外の部署の担当者について、必ずしも徹底できていないところ。

### ③個人情報保護における課題

- インターネット経由または郵送で収集したエントリーシートのコピーを、各部採用担当者に配付しているが、その取扱い（管理・破棄）を徹底していないことが課題と感じている。
- Pマーク取得により事務負担が非常に大きくなっている必要なことではあるが、個人情報保護ではなく、個人情報保護法を守ることが目的化しているように感じる。

### ④システム上の保全の状況

- ネットワークに関連して求職者の情報が危険にさらされる可能性がある場面としては、①インターネットメールの盗聴 [求職者→採用情報サイトまたは求職者→当社間]、②当社 HP を他者に乗っ取られ、求職者になりすましメール等を送られる可能性との2つが考えられる。
- ①については、もともと危険性はごく低いと言われているが、その上で、URL が「http」ではなく「https」となっていることから分かるように、当社サイトから個人情報を取得する場合には暗号化された通信手段（SSL）を提供している。
- また、当社のエントリーシート方式の場合、当社のサーバ上にシートを置いているため、当社のコントロールの下でセキュリティ対策を行うことが可能となっている。
- エントリーを採用ポータルサイト経由に一元化し、一般の電子メールによる情報の授受を行わないこともセキュリティの向上に繋がっている。（もし一般の電子メールで情報授受を行う場合は、当社から送るファイル等についてはパスワードを設定するなどの対策が取れるが、学生から送られてくるものについては当方でコントロールすることは難しい。）
- また、ウェブサイトのサーバには、求職者のメールをはじめ、個人情報が残らないような構成をとっている。（求職者→https でエントリーシート情報を当社あてに送信→当社ウェブサーバーに保管→同サーバから当社メールサーバに指示→当社メールサーバから人事担当者にエントリーシートへの入力があったとの通知を送信）
- ②については、https でアクセスすると、SSL で保護された当社のサーバであること保証するという証明書が表示される。（米ベリサイト社(世界最先端のインターネット認証機関であり、インターネット上での認証と電子認証証明書の発行管理を行う機構)の日本法人からのセキュア・サーバ ID を取得している。この ID を取得すること

で当社の法人組織の実在性と、弊社ホームページが第三者によって改ざん、悪用されることのないことを証明する。)

- また、②についてウェブサイトの脆弱性についてのチェックを適宜行っている。具体的には年3回の対策として、外部業者に委託して必要なパッチ（適宜行う緊急のもの以外）を当てるなどしている。また、1、2年に1回程度、外部業者に委託しての脆弱性診断を行っている（運用者向けガイドラインを参照し自主的に実施）。

## 1. インタビュー結果

### (1)企業概要

- ・ 所在地：東京

## 2. サービスの概要・種類

### (1)収集している学生の情報の種類（登録する会員情報）

- ・ プロフィール情報（氏名・住所・学校など）
- ・ 志向情報（希望勤務地・希望業種など）
- ・ 資格情報（スキル・資格・経験など）

### (2)企業・会社に伝わる情報

- ・ 学生が自ら応募した企業については、下記2点が伝わる。  
プロフィール情報  
各企業が用意したアンケート項目

## 3. 個人情報の取扱いについての学生への事前通知

### (1)事前通知の内容・手段

- ・ 会員登録時に表示しパーミッションを取っている。
- ・ 登録後もいつでも確認できるようサイト上に常に表示している。
- ・ 応募企業へのデータ送信時にも内容確認および送信される旨の通達している。

※ 学生が志望企業へ応募する場合、学生が募集企業へ直接個人情報を提供する仕組みをとっている。

### (2)学生の個人情報に対する認識度合い（印象）

- ・ かなり認識度は高いという印象を受けている。

### (3)学生への事前通知に係る課題

- ・ 特になし
- ・ 学生側からは、「パーミッションを取られた覚えがないが、何故メールが来るのか？」といった、本人がパーミッションに同意したことを覚えていないことによる問い合わせを受けることもある。ただし、サービスの仕組み上、本人が明示的に同意しないと登録できない仕組みになっており、同意していない、という事実はない。

#### 4. 個人情報保護の内容

##### (1)データの転送時等の保護

- ・ 転送は行わない。
- ・ 送信時には、独自に暗号化を実施している。

##### (2)サーバの管理等

- ・ サーバの管理方法、データアクセス制限、外部委託、データの破棄、プリントアウトの可能性と制限、については、いずれも、当社の情報管理規程に則り実施している。
- ・ データサーバへのアクセスの対象者は制限されている。各業務（トラブル対応・サポート・管理など）に応じて、必要な情報だけが閲覧できるようになっている。
- ・ データの破棄について、サービス終了後の問い合わせが予想される期間は、情報を保持するが、その期間終了後は、情報を物理的に廃棄している。その際には、システム的にも完全廃棄されるよう、システムの委託先と共に処理をおこなっている。また、その委託先からも廃棄作業の証明書を取得している。

##### (3)個人情報保護に係るその他の課題

- ・ 特になし。

#### 5. 利用企業（クライアント企業）の選別

##### (1)利用企業に伝わる個人情報の種類・内容

- ・ プロフィール情報
- ・ 各企業が用意したアンケート項目

##### (2)個人情報の適正な管理を行う企業の選別方法

- ・ 弊社の掲載基準を満たした企業
- ・ サービス開始時に個人情報を適切に扱っていただくために約款への同意をとっている。

##### (3)不正がみつかった際の処置・対応

- ・ 常時監視しているが、発覚した場合は、当社の情報管理規程に則り実施している。
- ・ なお、これまで該当するような不正は発生していない。



#### (4)その他の利用企業との関係での個人情報保護の課題

- 個人情報保護法の内容に関する問い合わせが増えており、これまでは無かった仕事  
が膨大に発生している。
- 以下「例」のような問い合わせを受けることが増えているが、当社として回答する  
立場にはないため、対応に窮することが増えている。  
例1) 採用ポータルサイトを通し応募してきた学生のデータはどう扱うべきか？  
例2) 情報漏えいされないようにどう対策を打つべきか？

#### 6. その他（個人情報保護の観点からの課題）

##### (1)個人情報保護の観点からの課題

- システム開発および情報漏えい対策におけるコストおよび人的パワーの拡大。