

番号	大分類	小分類	ご質問	回答
1	制度	認定メリット	認定制度を取得するメリットをご教示ください。	認定取得後、優良募集情報等提供事業者認定マークをご活用頂くことで、求職者・求人者に対してアピールが可能になります。また、本基準は、法令の理解・遵守ということがベースにあり、本対応を行うことで、社内でのコンプライアンス意識・実情が更に強化され、求職者・求人者からの信用度を更に高めていくことに繋がると考えます。今後、優良事業者数が増えていくことで、認知度が上がり、更に効果が出てくるのではないかと考えております。今後も周知等含め認知を広める努力をして参ります。
2	制度	認定マーク	認定制度の周知や認定マークについて教えてください。	厚生労働省のホームページ、人材総合サービスサイト、認定制度ホームページ等に掲載、全国のハローワークでの制度概要と優良事業者名入りのリーフレットの設置（配布）も行います。また、認定証も発行され、名刺・自社ホームページへの優良募集情報等提供事業者認定マークの掲載も可能です。
3	制度	説明会資料	説明会での資料は公式サイト等からダウンロード可能でしょうか？	認定制度ホームページのダウンロードコーナーから資料をダウンロードください。ファイル名の末尾にファイル作成日付を入れておりますので、ご確認の上、最新の資料をご活用ください。
4	制度	問合せ先	審査前に各種エビデンス内容の確認、相談等を受け付けてもらえるのでしょうか？	審査認定機関は事前のエビデンス確認や事前相談は原則行いません。事務局へお問い合わせいただいた場合も、審査認定機関と事務局は別組織であり、回答可能な内容のものであれば回答いたしますが、事前にエビデンスを確認したり、審査基準を満たしているかの確約は行えません。
5	申請要件	事業実績	申請要件の「募集情報等提供事業を開始して、2年以上の事業実績があること」についてですが、昨年、分社し、メディア事業が新会社の事業となりました。特定募集情報等提供事業も新会社で取得しています。媒体・事業に関しては2年以上行っているのですが、この場合はどうなるのでしょうか？	本申請要件の趣旨を踏まえ、合併等により事業部や事業会社に変更した場合でも、事業実態が変わっていない場合は事業実績として継続するものと考えます。審査を受ける現在のサービスと同じものをいつから運営しているかという考え方で申請いただけますと幸いです。審査申請書に記載される際に、設立年月日と事業サービスの開始年月で齟齬が出る可能性がございますが、その際は、注釈として、ご事情を詳細にご記載ください。
6	申請要件	事業実績	弊社は求人メディアが2つあるのですが、1つは2年以上、もう1つはまだ立ち上げて2年たっていないのですが申請は可能でしょうか？	各求人メディアについて、2年以上の実績を求めているわけではありません。1つの求人メディアが2年以上経っているということですので、募集情報等提供事業として2年以上の実績があると判断し申請は可能となります。
7	申請	申請書類	申請書類はウェブサイトダウンロードして申請すれば良いのでしょうか？	準備が整い次第、認定制度ホームページにアップしますので、申請に必要な書類、審査に必要な書類等は、認定制度ホームページのダウンロードコーナーよりダウンロードください。

番号	大分類	小分類	ご質問	回答
8	申請	審査認定機関	後日公表される審査認定機関に直接申請すれば良いでしょうか？	11月上旬に審査認定機関の指定がされ、認定制度ホームページに公表されますので、そちらより審査認定機関をご選択の上、直接、審査認定機関へご連絡ください。
9	申請	審査認定機関	申請における審査料について教えてください。	審査料については、各審査認定機関が独自に設定します。11月上旬に審査認定機関の指定・公開を認定制度ホームページにて公開いたしますので、そちらより審査認定機関を選択いただき、審査認定機関のホームページよりご確認ください。
10	申請	社数	昨年15社認定されていますが、申し込み数を教えていただくことはできますか？	お答えいたしかねます。
11	審査	審査結果	よくある認定の不採決例等あればご教示頂けますでしょうか？	現在、認定基準項目の内容を満たしておらず不認定となった事例はございません。今後、そのような事例が発生した際は、内容精査の上、ポイント等の開示を検討していきます。
12	審査	審査結果	審査結果について、不適合箇所があった場合はその内容は開示されますでしょうか？	不認定の場合は、認定基準を満たさなかった項目とその理由が記載された審査結果通知書が審査認定機関から送付されます。 (認定基準を満たさなかった項目に関して、申請者以外への開示は一切行いません。) 認定された場合は、仮に準項目で基準を満たさない項目があったとしても、フィードバックはありません。
13	審査	認定基準	No.2 労働関連法制の教育について、どの範囲まで教育が行き届いていれば良いのかなどの審査基準はありますか？	どの法令が必ずということではありませんが、基本的には募集情報等提供事業者に関わる従業員については教育を施してくださいというのが前提です。募集情報等提供事業における関連法制は多岐に渡りますので、No.2の基準では、労働基準法・職業安定法等としておりますが、それ以外にも、男女雇用機会均等法、総合施策推進法などありますが、少なくとも労働基準法、職業安定法、特に昨年2022年に改正されたポイント等については教育していることなどが審査員の判断ベースになる可能性もございます。
14	審査	認定基準	No.2、3など エビデンス例に、「※必要に応じて黒塗り（マスキングすること）」と記載されている箇所がありますが、何故でしょうか？	エビデンスに、個人情報やセンシティブ情報が含まれる場合など、必要に応じて黒塗り（マスキング）をしてご提出ください。

番号	大分類	小分類	ご質問	回答
15	審査	認定基準	No.3-4 「求職者情報に関する掲載の中止」とは、求人サイトに登録している求職者の個人情報を求人者に提供することを停止する又は削除という理解でよいでしょうか？	3号事業の場合、求職者が登録した情報を求職者ご本人が削除されるという業務フローになっていることが多いかと思いますが、仮に求職者が止めてほしい、求人者側に自身の情報は送らないでほしいとの要請があった場合には、必ず対応しているということも意味しています。
16	審査	認定基準	No5 デビデンス例に「該当ケースの原稿表記例」とあります。求人情報について、実際に雇用する予定の会社と混同されることが起きないようにしているのに、該当ケースがあるということが理解できません。	「実際に雇用する予定の企業が関連会社と混同されないようにしている」という基準項目ですので、そうならないためのルールが業務マニュアル等に記載されていること、また該当するケースの原稿表記例としては、混同されないように記載されている原稿を提出くださいという意味となります。
17	審査	認定基準	No5 「関係会社」とは、募集情報等提供事業者の関係会社という意味でしょうか？	ここでいう「関係会社」とは、求人者の関係会社（親会社・グループ会社・系列会社など）を示しています。親会社・子会社・系列会社など、より就業環境が良さそう、規模が大きそう、安定していそうな会社へ就職できるように見せかけているような原稿は、求職者が誤解する恐れが高く、その混同がないようにしなければならないという意味です。 厚生労働省のリーフレット（ https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000983825.pdf ）の3頁目の「③募集者の氏名又は名称 優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とグループ企業が混同されるような表示をしてはなりません。」と同意となります。
18	審査	認定基準	No9 「雇用の募集とそれ以外の募集の混同」とは、どのようなことでしょうか？	正社員募集と業務委託員募集や、正社員募集と労働者派遣募集など、雇用形態が異なる場合は混同しないように記載ください、という意味です。1号事業の場合、求人広告内に雇用形態のマーク・印などにより区分されていることが多く、また、原稿内に、雇用形態をしっかりと明記されていることが多いかと思われます。
19	審査	認定基準	No.17 「個人情報保護に関する教育を従業員に実施している」の「従業員」とは、社会保険に加入している従業員のみになりますでしょうか？（パートや業務委託等の契約だと非該当になりますでしょうか？）	「従業員」とは、正社員や契約社員、パート・アルバイトなど、事業者の組織内で指揮監督を受けて業務に従事している者を指します。したがって、アルバイト・パート社員も個人情報保護法の対象となり、教育や監督が必要です。
20	審査	認定基準	No23 「求人情報の的確な表示に関する事項」について、各メディアさまざまな基準を設けていらっしゃると思います。その基準をかなりの範囲で公開していることが求められるのでしょうか？それとも、的確な表示に努めている旨が示されていればよいのでしょうか？	情報公開の分類のNo.23、24、25、26は、2022年の職業安定法改正の中で努力義務として課されているものです。No.23は、求人情報の的確な表示に関する措置について、どのように取り組み、的確表示を実現しているかという措置の内容について、運営メディア或いは自社の企業ウェブサイト等で情報公開して頂くということが求められています。
21	審査	認定基準	No.23 「求人情報の的確な表示に関する事項」とは具体的にどのようなものを指しますでしょうか？	昨年の職業安定法改正で義務化された、「虚偽の表示・誤解を生じさせる表示の禁止」・「求人情報を正確・最新の内容に保つための措置を講じなければならない」というのが的確表示の定義となっており、そのために求人情報で、どのような取り組み・措置をして的確表示を実現しているかを情報公開してくださいという意味となります。

番号	大分類	小分類	ご質問	回答
22	審査	認定基準	No27-1 エビデンスの組織図の中に、審査業務の担当というような表記は必要でしょうか、●●部というところがこれを担当していますというような説明で事足りますでしょうか？	必ずしも、専門部署である必要はありませんので、部署名も「審査」の名称でなくても問題はなく、実際に審査業務を行っている部署名・担当者・責任者を提示・説明いただく必要があります。
23	審査	認定基準	No27-1と27-3 1号,3号に該当する事業者ですが、No27-1は求人情報だけなのか、No27-3との違いについて教えてください。	No27-1は、1号事業者が対象で、求人者そのもの及び求人情報等の審査業務について、担当者及び責任者を選任しているかを確認しています。No27-3は、3号事業者が対象で、求職者データベースを利用する求人企業について、そのサービスを利用していい企業か否かを判断している担当者及び責任者を選任しているかを確認しています。なお、1号と3号の兼業事業者で、1号と3号の担当者が兼任でも、問題はありません。
24	審査	認定基準	No30-1 所在と事業内容を確認するために、調べることがポイントになっていると思いますが、申込書や書面をもらうことによって確認できるということでも支障がないでしょうか？	悪質な事業者と取引をしない、悪質な事業者の求人情報を提供しないために、事前確認をどのようにしているかがポイントとなります。募集情報等提供事業者が新規の求人者の実在・実態を確認するためには、一つの内容で確認できることもあれば、複合的に確認しなければならない場合もあり、それらの確認を申込書等の書類提出や、その他の方法でどのように確認しているかをご説明ください。
25	審査	認定基準	No34 「苦情対応業務フロー」とは、どのようなことでしょうか？	「苦情対応業務フロー」は、苦情を受け付けた後の、対象となる求人者への事実確認、苦情相談者へのフィードバック等、またその事実の内容によっては、1号2号事業者においては求人情報の再掲載可否判断、3号4号事業者においては求人者のサービス利用の可否判断などの取り扱いについて決められたものを示しております。
26	審査	認定基準	No.34 「求人者・求職者等からの苦情の受付から事実確認」の「求人者に対する事実確認」についてはどのように考えたら良いでしょうか？	基本的には、求職者からの苦情を受け付けた後の、対象となる求人者への事実確認、苦情相談者へのフィードバック等、またその事実の内容によっては1号2号事業者においては求人情報の再掲載可否判断、3号4号事業者においては求人者のサービス利用の可否判断などの取り扱いについて決められたものを示しておりますので、そちらをご説明ください。しかしながら、求人者からの苦情もないとは言えず、例えば1号事業者の場合は、求人者から営業部門へ苦情が入ることがもっぱらかと思われるので、そちらも含めてご説明ください。
27	審査	認定基準	No.34 読者苦情があった際、企業に事実確認を行っておりますが、個人情報などの観点より、メールではなく（アドレスが代表の場合があるため）、求人担当者に直接お電話で確認を行っております。メールなどでは返答を頂いておりませんが、エビデンスとしてどのような書類が必要となりますでしょうか？	苦情において、企業への事実確認の手法（電話やメールなど）は特に定めておらず、苦情を受け付けた後の、対象となる求人者への事実確認、苦情相談者へのフィードバック等、またその事実の内容によっては求人情報の再掲載可否判断などの取り扱いについて決められたもの、また、苦情・相談をどのように記録されているかを確認させていただきますので、それらがわかる業務マニュアルや記録等をご提出ください。
28	審査	認定基準	No.35 「苦情・相談情報を記録し、蓄積している」とありますが、敢えて検索できることとされていないのは何故でしょうか？	検索できれば尚可と思いますが、本認定制度では、まず、苦情相談の窓口があり告知していること、担当者および責任者の選任をし、苦情相談への対応をしていること、またその記録と蓄積までを基準として求めてさせていただいております。