

厚生労働省委託事業 令和7年度
優良募集情報等提供事業者の推奨事業

優良募集情報等提供事業者認定制度
認定基準 基準項目別解説BOOK
(2025年度版)

審査の基本的な考え方

本制度の審査では、社内で定めている規程等を基に、実際に周知・運用していることをご説明いただきます。基準項目によってエビデンスやその説明内容は異なりますが、次の3点を審査の基本的な考え方としています。

- ①社内で規程等を定めているか
- ②基準項目に該当する内容が定められているか
- ③その規程等を基に、実際に周知・運用されているか

エビデンスの考え方

本制度の審査では、原則としてエビデンスの事前送付をお願いしています。本資料では、最も分かりやすいエビデンス例として「業務マニュアル」や「各種規程」を記載していますが、**審査の基本的な考え方に則った説明ができるものであれば、その限りではありません。自社の状況にあったエビデンスをご準備ください。**

基準項目数と合格ライン

本制度では、次に掲げる7分類の認定基準を一定以上満たす事業者を認定します。どの事業類型においても、認定には以下7分類の必須項目の全てと準項目10～11項目中7項目の基準を満たすことが必要となります。

	1号(39項目)		2号(35項目)		3号(33項目)		4号(32項目)	
	必須	準	必須	準	必須	準	必須	準
I. 法令遵守	2		2		2		2	
II. 的確表示	8	2	6	1	4	1	4	1
III. 個人情報	8(6)	1	8(6)	1	8	1	7	1
IV. 情報公開	3(2)	1	3(2)	1	2	1	2	1
V. 審査	2	3	1	3	2	3	2	3
VI. 苦情相談	2	2	2	2	2	2	2	2
VII. その他	3(2)	2	3(2)	2	3	2	3	2
認定合格ライン	28/28	7/11	25/25	7/10	23/23	7/10	22/22	7/10

※（ ）内の数字は特定ではない募集情報等提供事業者が満たすべき基準項目数

基準項目および審査免除条件

下記表は、各基準項目について、事業類型ごとの必須・準と審査が免除になる条件を示した一覧です。
Pマークを取得している場合（No.14～19）や、届出を必要とする特定募集情報等提供事業ではない場合（非特定/No.20・21・25・36）、ISMSを取得している場合（No.22）で審査が不要となる項目があります。
ただし、No.14～19、No.22については、PマークまたはISMSの登録証の提示が必要です。

No.	分類	優良募集情報等提供事業者 認定基準	必須・準				審査免除条件		
			1号	2号	3号	4号	Pマーク	非特定	ISMS
1	法令遵守	法令遵守に関する社内規程が定められている	必須	必須	必須	必須			
2	法令遵守	各種労働関連法制（労働基準法・職業安定法等）を遵守するために、必要に応じて従業員に対して教育を行っている	必須	必須	必須	必須			
3-1	的確表示	求人者から求人情報等に関する掲載の中止や内容の訂正の依頼があった場合には、速やかに対応している	必須						
3-2	的確表示	求人者から求人情報等に関する掲載の中止の依頼があった場合には、速やかに対応している		必須					
3-3	的確表示	求職者から求職者情報に関する掲載の中止や内容の訂正の依頼があった場合には、速やかに対応している			必須				
3-4	的確表示	求職者から求職者情報に関する掲載の中止の依頼があった場合には、速やかに対応している				必須			
4-1	的確表示	求人情報等について正確かつ最新でないことを確認した場合に、速やかに内容の訂正の依頼又は掲載の中止を行っている	必須						
4-2	的確表示	求人情報等について正確かつ最新でないことを確認した場合に、速やかに掲載の中止を行っている		必須					
4-3	的確表示	求職者情報について正確かつ最新でないことを確認した場合に、速やかに内容の訂正の依頼又は掲載の中止を行っている			必須				
4-4	的確表示	求職者情報について正確かつ最新でないことを確認した場合に、速やかに掲載の中止を行っている				必須			
5	的確表示	求人情報について、実際に雇用する予定の企業が関係会社と混同されることのないようにしている	必須						
6	的確表示	求人情報における賃金の記載について、実際の賃金よりも高額であるかのように表示していない	必須						
7	的確表示	求人情報について、実際の業務の内容と著しく乖離する職種・業種の名称を用いていない	必須						
8-1	的確表示	求人者の承諾を得ることなく求人情報等を改変して掲載していない	必須	必須					
8-2	的確表示	求職者の承諾を得ることなく求職者情報を改変して掲載していない			必須	必須			
9	的確表示	求人情報について、雇用の募集とそれ以外の募集が混同、誤解されないよう、明確な区分、表示をする等の取組みを行っている	必須						
10-1	的確表示	1、求人者に対し、求人が充足したときや内容を変更したときには、速やかに通知することを依頼している 2、求人情報の時点を示している ※1、2のいずれか一つを必須項目とカウントし、もう一つを準項目とカウントする	必須・準						
10-2	的確表示	1、求人情報を収集・更新する頻度を明示している 2、求人情報の時点を示している ※1、2のいずれか一つを必須項目とカウントし、もう一つを準項目とカウントする		必須・準					
10-3	的確表示	1、求職者に対し、求職者情報を正確・最新の内容に保つよう、メールや文書等で依頼している 2、求職者情報の時点を示している ※1、2のいずれか一つを必須項目とカウントし、もう一つを準項目とカウントする			必須・準				
10-4	的確表示	1、求職者情報を収集・更新する頻度を明示している 2、求職者情報の時点を示している ※1、2のいずれか一つを必須項目とカウントし、もう一つを準項目とカウントする				必須・準			

（※）「○」は、免除条件を満たしていれば、当該事業者のどのサービスについても審査が不要となることを意味します

基準項目および審査免除条件

No.	分類	優良募集情報等提供事業者 認定基準	必須・準				審査免除条件		
			1号	2号	3号	4号	Pマーク	非特定	ISMS
11	的確表示	求人情報について、労働条件として明示することとされている事項を可能な限り含めている	準						
12	的確表示	求人情報等の収集を差し控えるべきウェブサイト等でないかを確認している		必須					
13	的確表示	掲載を中止すべき求人情報等がないかを掲載前後で確認している。また、該当する求人情報等については速やかに掲載中止の対応を行っている		必須					
14	個人情報	個人情報保護方針（プライバシーポリシー）を定め、自社のホームページや会社案内パンフレット等に明示している	必須	必須	必須	必須	○		
15	個人情報	個人情報の管理に関して具体的な対処の仕方について記載された適正な個人情報保護規程等がある	必須	必須	必須	必須	○		
16	個人情報	個人情報を適正に管理する社内体制を有している	必須	必須	必須	必須	○		
17	個人情報	個人情報保護に関する教育を従業員に実施している	必須	必須	必須	必須	○		
18	個人情報	個人情報漏えいや不正アクセス等に対する防止策を策定し、運用している	必須	必須	必須	必須	○		
19	個人情報	個人情報漏えい等の発生時に迅速に対応できる社内体制を有している	必須	必須	必須	必須	○		
20	個人情報	求職者の個人情報を業務の目的の達成に必要な範囲内で、目的を明らかにして収集、使用、保管している。また、求職者が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示している	必須	必須	必須	必須		○	
21	個人情報	個人情報の収集において、求職者本人の同意が必要な場合、適正に対応している	必須	必須	必須			○	
22	個人情報	業務上知り得た求人者等に係る情報を適正に管理する仕組みがある	準	準	準	準			○
23	情報公開	求人情報の的確な表示に関する事項について情報公開している	必須	必須					
24	情報公開	苦情処理に関する事項について情報公開している	必須	必須	必須	必須			
25	情報公開	個人情報を適正に管理するために講じている措置に関する事項について情報公開している	必須	必須	必須	必須		○	
26	情報公開	求人者・求職者が検索をした場合に表示順を決定するために用いられる主要な事項について、情報公開している	準	準	準	準			
27-1	審査	求人者及び求人情報等の審査業務を担当し、掲載の可否判断を行う担当者及び責任者を選任している	必須						
27-2	審査	求人情報等の収集先事業者について審査を行う担当者及び責任者を選任している		必須					
27-3	審査	求人者の審査業務を担当し、サービス提供の可否判断を行う担当者及び責任者を選任している			必須	必須			
28-1	審査	求人者に対し、情報が正確であることを確認している	必須						
28-2	審査	求職者に対し、登録する情報を正確に入力するよう求めている			必須				
28-3	審査	求職者情報の収集先となるウェブサイト等を明示している				必須			
29-1	審査	求人情報等の掲載を断る・差し控えるべき業種や事業形態、募集を定め、情報提供の可否を確認している	準						
29-2	審査	求人情報等の掲載を差し控えるべき業種や事業形態、募集を定め、情報提供の可否を確認している		準					
29-3	審査	求人者について、サービス提供を断る・差し控えるべき業種や事業形態を定め、情報提供の可否を確認している			準	準			
30-1	審査	新規の求人者について、所在と事業内容を確認している	準		準	準			
30-2	審査	求人情報等の新規収集先事業者について、所在と事業内容を確認している		準					
31-1	審査	求人者に関する審査及び苦情履歴を記録し、運用している	準		準	準			
31-2	審査	求人情報等の収集先事業者に関する審査及び苦情履歴を記録し、運用している		準					

（※）「○」は、免除条件を満たしていれば、当該事業者のどのサービスについても審査が不要となることを意味します

基準項目および審査免除条件

No.	分類	優良募集情報等提供事業者 認定基準	必須・準				免除条件		
			1号	2号	3号	4号	Pマーク	非特定	ISMS
32	苦情相談	求人者・求職者等からの苦情・相談等の受付窓口を設置し、容易に認識できるようメディア上で受付方法を含め、告知している	必須	必須	必須	必須			
33	苦情相談	求人者・求職者等からの苦情・相談等の受付に関して、担当者及び責任者を選任している	必須	必須	必須	必須			
34	苦情相談	求人者・求職者等からの苦情の受付から事実確認、求人者に関する利用可否判断までの苦情対応業務フローを作成し、運用している	準	準	準	準			
35	苦情相談	苦情・相談情報を記録し、蓄積している	準	準	準	準			
36	その他	応募者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けていない	必須	必須	必須	必須		○	
37	その他	求職者に対し、金銭等を提供していない	必須	必須	必須	必須			
38	その他	求人者に対し、利用料金、違約金規約等を明示している	必須	必須	必須	必須			
39	その他	経営方針・事業概要等を会社ホームページ、会社案内等で社内外へ発信している	準	準	準	準			
40	その他	募集・選考・採用に関する基礎的な知識を有するために、従業員に必要な教育・研修を実施している	準	準	準	準			

(※)「○」は、免除条件を満たしていれば、当該事業者のどのサービスについても審査が不要となることを意味します

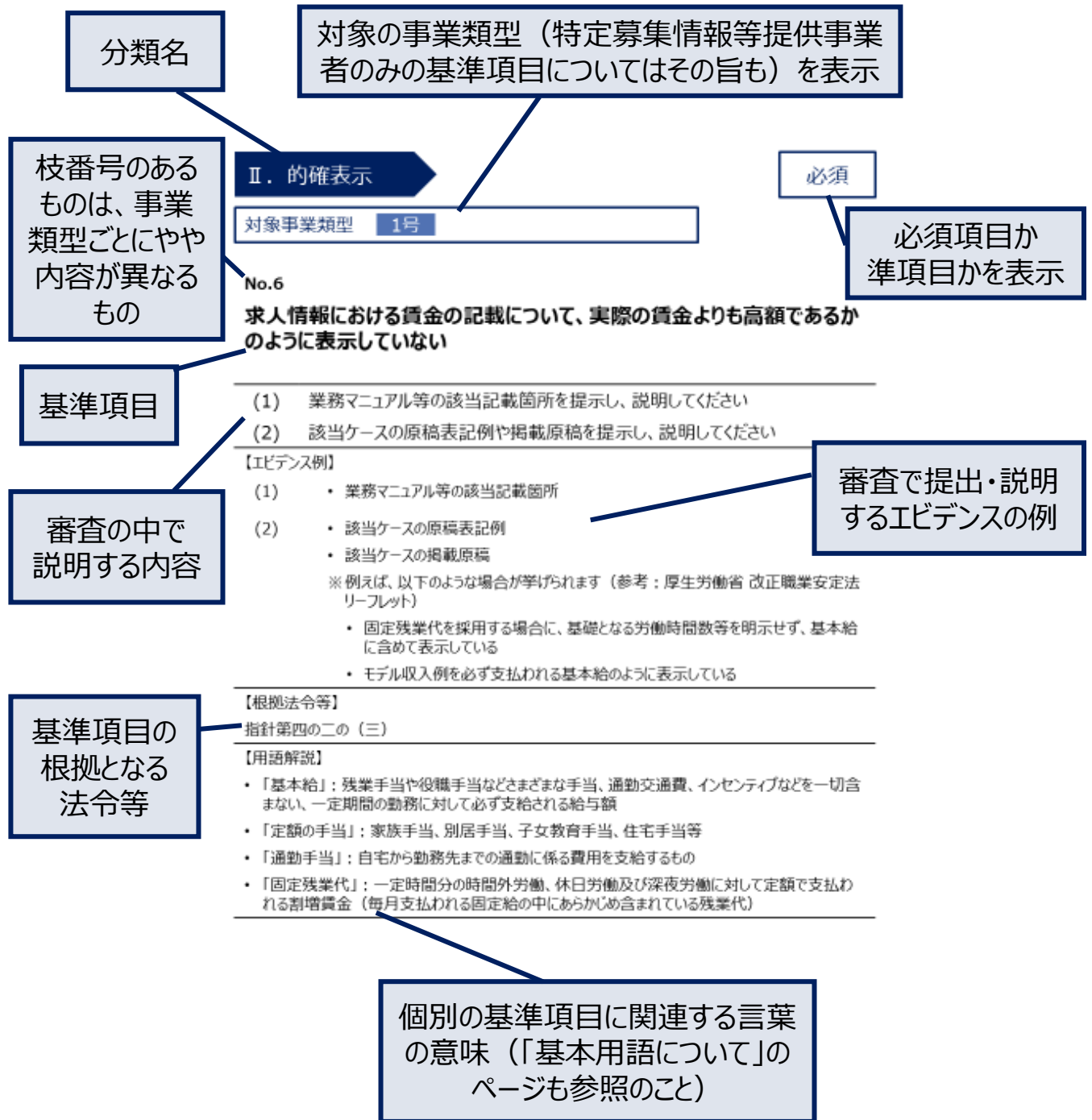
基本用語について

募集情報等提供事業者	2022年10月施行の職業安定法において、募集情報等提供事業者は新たに定義が拡大され、1号、2号、3号、4号の4類型に区分された
特定募集情報等提供事業者	2022年10月施行された職業安定法において、新たに定義された募集情報等提供事業者のうち、「労働者になろうとする者に関する情報」を収集し、募集情報等提供に活用している事業者を指し、届出の義務が課された
求人者	採用を目的に、募集情報等提供事業者のサービスを利用する企業や事業主（求人企業や職業紹介事業者など）
求人者等	「求人者」に限らず、その関連会社や取引先を含むもの
求人情報等	求人情報だけでなく、企業情報を含むもの
関連会社	求人企業・事業主のグループ会社などの関連企業や事業主
求職者	明確に求職意思がない者も含め、求職を目的に、募集情報等提供事業のサービスを利用する個人（4号事業においては募集情報等提供事業者による情報収集の対象となる個人も含む）
求職者等	「求職者」に限らず、個人や求職者に関連する団体等を含むもの
求職者情報	募集情報等提供事業者がそのサービス提供のために活用する個人の情報
社内体制	情報管理システムや教育プログラムなど、仕組みを実際に運用するための設備・環境・組織体制のこと
明示	必要情報が、必要とされる者へ、文書・FAX・メール等、残る形で通知・伝達されていること（口頭のみは不可）
説明	口頭や書面にて、必要事項の詳細を伝えるだけでなく、質疑応答を行うこと
公開	社外に対して広く示されており、誰でも見たり聴いたりできる環境にあること
周知	必要情報を、必要と考えられる相手に対して積極的に知らせ、その理解を図っていること
業務マニュアル等	募集情報等提供事業を適切に運営するための業務ルールや手順等を記載した文書 例えば、掲載基準や表記規定、その他必要な規定類など
ウェブサイト等	求人メディア、求人情報誌、求人情報まとめサイト、求人企業の採用ウェブサイト、ハローワークインターネット、地方公共団体のウェブサイトや掲示板などを指す
個人情報保護規程等	個人情報保護方針に基づき、取り扱う個人情報の適切な利用と保護のための基本規程のこと 例えば、個人情報保護規程、個人情報取扱い規程など
指針	職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針

※「基本用語」は、本制度における定義であって、法令等の定義とは一部異なる部分があります。

認定基準 基準項目別解説

ページの構成について



No.1

法令遵守に関する社内規程が定められている

-
- (1) 法令遵守に関する社内規程を提示し、説明してください
 - (2) 定められた社内規程の従業員への周知方法について説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 法令遵守に関する社内規程（コンプライアンス規程等）
 - (2) ・ 従業員への周知方法・状況がわかるもの（イントラネット等への掲載や教育研修資料等）
-

【用語解説】

- ・ 「法令遵守に関する社内規程」：その名称を問わず、法令遵守に関して社内で組織的に定められ、守るべきものとして示しているもの。例えば、コンプライアンス規程
 - ・ 「コンプライアンス規程」：組織全体がコンプライアンスに則った行動を取るための方針であり、コンプライアンスの取り組みの根幹にもなるもの。主な項目は、目的・適用範囲・定義・体制・役員及び従業員の義務・内部通報・教育研修・懲罰等
-

No.2

各種労働関連法制（労働基準法・職業安定法等）を遵守するために、必要に応じて従業員に対して教育を行っている

-
- (1) 各種労働関連法制の教育について、そのカリキュラム・研修資料・研修記録等を提示し、実施時期・実施方法・内容について説明してください
- ※ 外部の教育研修を活用していても問題ありません
- (2) 法律等の改正があった場合、改正内容に関する教育研修の記録を提示し、説明してください
- ※ 少なくとも、募集情報等提供事業に従事する従業員に対する教育を実施していることがわかること
-

【エビデンス例】

- (1) 及び
- ・ 教育研修計画（入社時研修・転職者向け研修等）・教育研修実施案内・教育研修資料・教育研修実施結果報告書やテスト結果等
- (2)
- ・ 法改正時の教育研修資料等
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

対象事業類型 1号

No.3-1

求人者から求人情報等に関する掲載の中止や内容の訂正の依頼があった場合には、速やかに対応している

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当するケースの証跡を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - (2) ・ 求人者とのやりとりの証跡（メール等）
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

【根拠法令等】

職業安定法第五条の四第三項

職業安定法施行規則第四条の三第四項第一号

対象事業類型

2号

No.3-2

求人者から求人情報等に関する掲載の中止の依頼があった場合には、速やかに対応している

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当するケースの証跡を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - (2) ・ 求人者とのやりとりの証跡（メール等）
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

【根拠法令等】

職業安定法第五条の四第三項

職業安定法施行規則第四条の三第四項第一号

No.3-3

求職者から求職者情報に関する掲載の中止や内容の訂正の依頼があった場合には、速やかに対応している

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当するケースの証拠を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - (2) ・ 求職者とのやりとりの証拠（メール等）
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

【根拠法令等】

職業安定法第五条の四第三項

職業安定法施行規則第四条の三第四項第一号

No.3-4

求職者から求職者情報に関する掲載の中止の依頼があった場合には、速やかに対応している

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当するケースの証跡を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - (2) ・ 求職者とのやりとりの証跡（メール等）
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

【根拠法令等】

職業安定法第五条の四第三項

職業安定法施行規則第四条の三第四項第一号

対象事業類型 1号

No.4-1

求人情報等について正確かつ最新でないことを確認した場合には、速やかに内容の訂正の依頼又は掲載の中止を行っている

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当するケースの証跡を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - (2) ・ 求人者とのやりとりの証跡（メール等）
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

【根拠法令等】

職業安定法第五条の四第三項

職業安定法施行規則第四条の三第四項第二号

対象事業類型

2号

No.4-2

求人情報等について正確かつ最新でないことを確認した場合には、速やかに掲載の中止を行っている

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当するケースの証跡を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - (2) ・ 求人者とのやりとりの証跡（メール等）
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

【根拠法令等】

職業安定法第五条の四第三項

職業安定法施行規則第四条の三第四項第二号

No.4-3

求職者情報について正確かつ最新でないことを確認した場合には、速やかに内容の訂正の依頼又は掲載の中止を行っている

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当するケースの証拠を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - (2) ・ 求職者とのやりとりの証拠（メール等）
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

【根拠法令等】

職業安定法第五条の四第三項

職業安定法施行規則第四条の三第四項第二号

No.4-4

求職者情報について正確かつ最新でないことを確認した場合には、速やかに掲載の中止を行っている

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当するケースの証跡を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - (2) ・ 求職者とのやりとりの証跡（メール等）
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

【根拠法令等】

職業安定法第五条の四第三項

職業安定法施行規則第四条の三第四項第二号

対象事業類型 1号

No.5

求人情報について、実際に雇用する予定の企業が関係会社と混同されることのないようにしている

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当ケースの原稿表記例や掲載原稿を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - ※ 募集者の氏名または名称
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いないことがわかること（参考：厚生労働省 改正職業安定法リーフレット）
 - (2)
 - ・ 該当ケースの原稿表記例
 - ・ 該当ケースの掲載原稿
 - ※ NG例として、以下のような場合が挙げられます（参考：厚生労働省 改正職業安定法リーフレット）
 - × A社のグループ会社B社の求人を、「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています。」と表示
-

【根拠法令等】

指針第四の二（一）

No.6

求人情報における賃金の記載について、実際の賃金よりも高額であるかのように表示していない

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当ケースの原稿表記例や掲載原稿を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - (2)
 - ・ 該当ケースの原稿表記例
 - ・ 該当ケースの掲載原稿

※ NG例として、以下のような場合が挙げられます（参考：厚生労働省 改正職業安定法リーフレット）

 - × 固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示している
 - × モデル収入例を必ず支払われる基本給のように表示している
-

【根拠法令等】

指針第四の二の（三）

【用語解説】

- ・ 「基本給」：残業手当や役職手当などさまざまな手当、通勤交通費、インセンティブなどを一切含まない、一定期間の勤務に対して必ず支給される給与額
 - ・ 「定額の手当」：家族手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当等
 - ・ 「通勤手当」：自宅から勤務先までの通勤に係る費用を支給するもの
 - ・ 「固定残業代」：一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（毎月支払われる固定給の中にあらかじめ含まれている残業代）
-

対象事業類型 1号

No.7

求人情報について、実際の業務の内容と著しく乖離する職種・業種の名称を用いていない

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当ケースの原稿表記例や掲載原稿を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - ※ 職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いていないことがわかること（参考：厚生労働省 改正職業安定法リーフレット）
 - (2)
 - ・ 該当ケースの原稿表記例
 - ・ 該当ケースの掲載原稿
 - ※ NG例として、以下のような場合が挙げられます（参考：厚生労働省 改正職業安定法リーフレット）
 - × 営業職中心の業務を「事務職」と表示している
-

【根拠法令等】

指針第四の二の（四）

No.8-1

求人者の承諾を得ることなく求人情報等を改変して掲載していない

-
- (1) 求人者との契約書や申込書等・運営メディアや求人者への通知資料等の該当記載箇所を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) 1号事業について
- ・ 契約書・申込書等の該当記載箇所
- 2号事業について
- ・ 運営メディア等の該当記載箇所
- ※ 掲載に当たって求人情報等を改変しない旨のルールを定め、運用していることがわかること
-

【根拠法令等】

指針第八の二の（三）

【用語解説】

- ・ 「改変」：情報の内容を変えること。ただし、同じ意味の言葉の置き換え（「賃金」→「給与」、「就業形態」→「雇用形態」など）や情報の付記（情報の信頼度のスコアや情報の収集先名など）は改変に当たらない
-

No.8-2

求職者の承諾を得ることなく求職者情報を改変して掲載していない

-
- (1) 求職者への利用規約等や運営メディアや求職者への通知資料等の該当記載箇所を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) 3号事業について
- ・ 利用規約等の該当記載箇所
- 4号事業について
- ・ 運営メディア等の該当記載箇所
- ※ 掲載に当たって求職者情報等を改変しない旨のルールを定め、運用していることがわかること
-

【根拠法令等】

指針第八の二の（三）

【用語解説】

- ・ 「改変」：情報の内容を変えること。ただし、同じ意味の言葉の置き換えや、情報の付記（情報の信頼度のスコアや情報の収集先名など）は改変に当たらない
-

対象事業類型 1号

No.9

求人情報について、雇用の募集とそれ以外の募集が混同、誤解されないよう、明確な区分、表示をする等の取組みを行っている

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 該当ケースの原稿表記例・雇用形態コード・掲載原稿等を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - ※ 職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いていないことがわかること（参考：厚生労働省 改正職業安定法リーフレット）
 - (2)
 - ・ 該当ケースの原稿表記例・雇用形態コード・掲載原稿等
 - ※ NG例として、以下のような場合が挙げられます（参考：厚生労働省 改正職業安定法リーフレット）
 - × フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同している
-

【根拠法令等】

指針第四の二の（二）

No.10-1

1、求人者に対し、求人が充足したときや内容を変更したときには、速やかに通知することを依頼している

2、求人情報の時点を示している

※ 1、2のいずれか一つを必須項目とカウントし、もう一つを準項目とカウントする

1、

- (1) 業務マニュアル等（契約書等）の該当記載箇所を提示し、説明してください
- (2) 該当するケースの証拠を提示し、説明してください

2、

- (2) 運営メディアの該当箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

1、

- (1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
- (2) ・ 求人者とのやりとりの証拠（メール等）
※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること

2、

- (1) ・ 運営メディアの該当記載箇所

【根拠法令等】

職業安定法施行規則第四条の三第四項第三号

対象事業類型

2号

No.10-2

1、求人情報を収集・更新する頻度を明示している

2、求人情報の時点を明示している

※ 1、2のいずれか一つを必須項目とカウントし、もう一つを準項目とカウントする

1、

2、

- (1) 企業ウェブサイト又は運営メディアの該当記載箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

1、

2、

- (1) ・ 企業ウェブサイトまたは運営メディアの該当記載箇所

【根拠法令等】

職業安定法施行規則第四条の三第四項第三号

No.10-3

1、求職者に対し、求職者情報を正確・最新の内容に保つよう、メールや文書等で依頼している

2、求職者情報の時点を明示している

※ 1、2のいずれか一つを必須項目とカウントし、もう一つを準項目とカウントする

1、

- (1) 求職者の利用規約、業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください

2、

- (1) 運営メディアの該当箇所を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

1、

- (1) ・ 求職者の利用規約、業務マニュアル等の該当記載箇所

2、

- (1) ・ 運営メディアの該当記載箇所
-

【根拠法令等】

職業安定法施行規則第四条の三第四項第三号

No.10-4

1、求職者情報を収集・更新する頻度を明示している**2、求職者情報の時点を明示している**

※ 1、2のいずれか一つを必須項目とカウントし、もう一つを準項目とカウントする

1、

2、

- (1) 企業ウェブサイト又は運営メディアの該当記載箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

1、

2、

- (1) ・ 企業ウェブサイトまたは運営メディアの該当記載箇所

【根拠法令等】

職業安定法施行規則 第四条の三第四項第三号

No.11

求人情報について、労働条件として明示することとされている事項を可能な限り含めている

(1) 業務マニュアル等の該当記載箇所、原稿フォーマット等を提示し、説明してください

(2) 掲載原稿の該当記載箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
 - ・ 原稿フォーマット 等
- (2)
 - ・ 掲載原稿の該当記載箇所

【根拠法令等】

指針第四の一

【用語解説】

- ・ 「労働条件の明示事項」：上記指針では、労働基準法において明示が求められている以下項目について、明示することが望ましいとされている。
従事すべき業務の内容（従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む）、労働契約の期間、試みの使用期間、有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）、就業の場所（就業の場所の変更の範囲を含む）、始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日、賃金の額、社会・労働保険の適用、募集主・求人者の氏名又は名称、派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨、就業場所における受動喫煙を防止するための措置。

No.12

求人情報等の収集を差し控えるべきウェブサイト等でないかを確認している

- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所、基準項目に則した取組や仕組のロジックがわかるものなどを提示し、説明してください
- (2) 基準に該当するケースがあればその証跡を提示し、説明してください
※ 収集前において、収集先のウェブサイト等について、収集・掲載して問題がないかを確認するための取組を行っていることがわかるように説明してください。観点として、例えば下記のようなものが挙げられます
 - ・ 就職差別に関わる表示をしていないか
 - ・ 虚偽の表示・誤解を生じさせる表示をしていないか
 - ・ 労働条件として明示することとされている事項を可能な限り含めているか等

【エビデンス例】

- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所、基準項目に則した取組や仕組のロジックがわかるものなど
- (2) 求人情報等の収集を差し控えたウェブサイト等の該当事例 など

【用語解説】

- ・ 「労働条件の明示事項」：指針では、労働基準法において明示が求められている以下項目について、明示することが望ましいとされている。
従事すべき業務の内容（従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む）、労働契約の期間、試みの使用期間、有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）、就業の場所（就業の場所の変更の範囲を含む）、始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日、賃金の額、社会・労働保険の適用、募集主・求人者の氏名又は名称、派遣労働者として雇用しようとする場合はその旨、就業場所における受動喫煙を防止するための措置。

No.13

掲載を中止すべき求人情報等がないかを掲載前後で確認している。また、該当する求人情報等については速やかに掲載中止の対応を行っている

-
- (1) 業務マニュアル等の該当記載箇所、基準項目に則した取組や仕組のロジックがわかるものなどを提示し、説明してください
 - (2) 基準に該当するケースがあればその証跡を提示し、説明してください
- ※ 以下のようなポイントがわかるように説明してください
- 掲載前及び掲載後のそれぞれにおいて、情報収集先のウェブサイト等の求人情報等について、不適切な表記や的確性の担保に関して確認するための取組を行っていること
 - 基準項目に該当する求人情報等を確認した場合は、「掲載しない」「直ちに掲載を中止する」などを行っていること
 - 掲載する求人情報の的確性の担保のための取組に関して改善を続けていること
-

【エビデンス例】

-
- (1)
 - 業務マニュアル等の該当記載箇所、基準項目に則した取組や仕組のロジックがわかるものなど
 - (2)
 - 掲載を中止した求人情報等の該当事例 など
-

休憩

質疑応答

Ⅲ. 個人情報

対象事業類型

1号

2号

3号

4号

※プライバシーマークを取得している場合、必須項目のNo.14～No.19のチェック項目は満たしていると判断し、個別の審査は実施しない。

(※プライバシーマークの登録証のみ確認)

No.14

個人情報保護方針（プライバシーポリシー）を定め、自社のホームページや会社案内パンフレット等に明示している

No.15

個人情報の管理に関して具体的な対処の仕方について記載された適正な個人情報保護規程等がある

No.16

個人情報を適正に管理する社内体制を有している

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

No.18

個人情報漏えいや不正アクセス等に対する防止策を策定し、運用している

No.19

個人情報漏えい等の発生時に迅速に対応できる社内体制を有している

【エビデンス例】

①事前送付

・プライバシーマーク登録証（コピー）

No.14

個人情報保護方針（プライバシーポリシー）を定め、自社のホームページや会社案内パンフレット等に明示している

- (1) 個人情報保護方針(プライバシーポリシー)が掲載されている書面・画面（ウェブサイト、会社案内、リーフレット等）を提示し、その概要について説明してください

【エビデンス例】

- (1)
- ・ 個人情報保護方針（プライバシーポリシー）が記載されたウェブサイト等のURL
 - ・ 個人情報保護方針（プライバシーポリシー）の書面・画面
- ※ プライバシーポリシーにおいては記載されていることが望ましい内容は、以下の通りです
1. 事業の内容及び規模を考慮した適切な個人情報の取得、利用及び提供に関すること
 2. 個人情報の取扱いに関する法令、国が定める指針その他の規範を遵守すること
 3. 個人情報の漏えい、滅失又はき損の防止及び是正に関すること
 4. 苦情及び相談への対応に関すること
 5. 個人情報保護マネジメントシステム（PMS）の継続的改善に関すること
 6. 社名及び法人代表者の氏名、または個人情報保護に関する管理責任者の氏名
 7. 制定年月日及び最終改正年月日
 8. 個人情報保護方針の内容についての問合せ先

【用語解説】

- ・ 「個人情報保護方針（プライバシーポリシー）」：プライバシーの権利利益を保護するため、事業者が個人情報をどう取り扱うか取り決め、対外的に公表する文書を指す。
- ・ 「個人情報保護マネジメントシステム（PMS）」：JISQ15001が規定している個人情報保護マネジメントシステムとは、個人情報を保護する体制を整備し、定められた通り実行、定期的な確認、継続的に改善するための管理の仕組み
- ・ 「JISQ15001」：個人情報保護を目的として、さまざまな組織が個人情報を適切に管理するためのマネジメントシステムの要求事項を定めた規格
- ・ 「個人情報取扱事業者」：個人情報保護法第2条第5項において、「個人情報データベースなどを事業の用に供している者」と定義されている（H29年全面施行された改正個人情報保護法により、個人情報件数（5000件以上）要件は撤廃）。なお、「事業の用に供している」とは、事業者がその行う事業のために個人情報を利用していることをいい、特にその方法は限定されない。事業のために個人情報データベース等を作成、加工、分析、提供することだけでなく、事業を行う上で必要となる顧客情報、従業員情報、配達先情報などをデータベースとして利用していることなども含む

No.15

個人情報の管理に関して具体的な対処の仕方について記載された適正な個人情報保護規程等がある

-
- (1) 個人情報保護規程等を提示し、その内容について説明してください
 - (2) 個人情報保護規程等の社内周知方法について説明してください
-

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 個人情報保護規程・個人情報取扱い規程・個人情報保護マニュアル等
 - ※ 個人情報保護規定等に、個人情報保護法で求められる以下 4 つの内容が明記されていること
 - 1. 取得・利用に関するルール・・・利用目的の特定と通知、公表、利用目的の範囲内での利用
 - 2. 保管・管理に関するルール・・・漏えい等が生じないよう安全管理措置（従業員、委託先にも徹底）
 - 3. 第三者提供に関するルール・・・本人の同意、一定事項の記録、外国の第三者への提供
 - 4. 本人からの開示請求に関するルール・・・開示請求の対応、苦情等への対応
 - (2)
 - ・ 従業員への周知方法・状況がわかるもの（イントラネット等への掲載や教育研修資料等）
-

No.16

個人情報を適正に管理する社内体制を有している

-
- (1) 個人情報保護規程等の該当記載箇所を提示し、その内容について説明してください

※ 安全管理措置について、以下の内容を説明してください

- ・ 組織的安全管理措置：組織体制の整備、個人データの取扱いに係る運用、漏えい等に対応する体制の整備等
- ・ 人的安全管理措置：従業員の教育等
- ・ 物理的安全管理措置：個人データを取り扱う区域の管理、機器及び電子媒体等の盗難等の防止、電子媒体等を持ち運ぶ場合の漏えい防止等
- ・ 技術的安全管理措置：アクセス制御、アクセス者の識別と認証、外部からの不正アクセス等の防止等

【エビデンス例】

- (1) ・ 個人情報保護規程、個人情報取扱い規程、情報管理マニュアル等の該当記載箇所

【根拠法令等】

職業安定法第五条の五

指針第五の二の（二）

No.17

個人情報保護に関する教育に従業員に実施している

-
- (1) 個人情報保護に関する教育の研修資料、研修記録等を提示し、実施時期・実施方法・内容について説明してください

※ 外部の教育研修を活用していても問題ありません

【エビデンス例】

- (1)
- ・ 個人情報保護に関する教育研修資料
 - ・ 教育研修実施記録等

※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること

【根拠法令等】

指針第五の三

個人情報保護法第二十四条

No.18

個人情報漏えいや不正アクセス等に対する防止策を策定し、運用している

-
- (1) 個人情報保護規程、個人情報保護マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) サーバや情報システムを活用している場合は、そのセキュリティ対策に関する文書を提示し、その運用内容を説明してください
- ※ 個人情報漏えい・不正アクセス等に関する対策（教育、セキュリティソフト導入、ID・パスワード管理、匿名化、マスキング等）の状況を説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 個人情報保護規程、個人情報保護マニュアル等の該当記載箇所
 - (2) ・ 情報セキュリティマニュアル等の該当記載箇所
-

【根拠法令等】

指針第五の二の（一）

【用語解説】

- ・ 「個人情報漏えい」：個人情報を保有する者や、その個人情報に該当する者の意思に反して、第三者に情報が渡ってしまうこと
 - ・ 「不正アクセス」：本来アクセス権限を持たない者が、サーバや情報システムの内部に侵入を行う行為のこと。その結果、サーバや情報システムが停止したり、個人情報漏えいしたりすることで企業に大きな損害をもたらす可能性がある
-

No.19

個人情報漏えい等の発生時に迅速に対応できる社内体制を有している

-
- (1) 個人情報保護規程等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 過去のトラブル対応記録があれば提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 個人情報保護規程
 - ・ 情報漏えい事故発生時等の対応フローがわかるマニュアル
 - ・ エスカレーション体制図等
 - (2)
 - ・ 過去の対応記録等
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

【根拠法令等】

指針第五の三

個人情報保護法第二十六条

【用語解説】

- ・ 「個人情報漏えい等」：不正アクセスによるシステムハッキングやコンピュータウイルス等の大掛かりなものだけでなく、従業員が個人情報の入った鞆やパソコン・携帯電話を紛失したなど、日常で起こる可能性のある事故も含む
-

対象事業類型

1号

2号

3号

4号

(特定募集情報等提供事業者のみ)

No.20

求職者の個人情報を業務の目的の達成に必要な範囲内で、目的を明らかにして収集、使用、保管している。また、求職者が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示している

-
- (1) 個人情報保護方針（プライバシーポリシー）等の該当記載箇所を提示し、説明してください

※ 目的明示の該当記載箇所は必ず説明してください

【エビデンス例】

- (1) ・ 個人情報保護方針（プライバシーポリシー）等の該当記載箇所
-

【根拠法令等】

職業安定法第五条の五第一項

指針第五の一の（一）（二）

厚生労働省改正職業安定法Q&A 問3-1、問3-2、問3-3

対象事業類型

1号

2号

3号

(特定募集情報等提供事業者のみ)

No.21

個人情報の収集において、求職者本人の同意が必要な場合、適正に対応している

-
- (1) 個人情報保護方針（プライバシーポリシー）等の該当記載箇所を提示し、説明してください
- ※ 個人情報の収集における本人同意に関する該当記載箇所、及び明確な同意の表示の該当箇所は必ず説明してください
 - ※ 求職者本人の同意が必要な個人情報の収集を行っていない場合は、その旨を明記した該当箇所を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1)
- ・ 個人情報保護方針（プライバシーポリシー）等の該当記載箇所
 - ・ 本人同意に関する該当記載箇所、及び明確な同意の表示の該当箇所
- ※「明確な同意の表示」とは本人の同意の意思が明確に示されることを言います
 例えばインターネットサイトにおいて、求職者等の同意を取得する方法として個人情報の利用規約を示した上で、それらの事項を示した上でインターネットサイト上のボタンのクリックを求める方法によって同意と扱うことは許容されます。一方で、単に利用規約を示した上でサービス利用開始したのみでは本人の同意の意思が明確に表示されたとははいえず、許容されません
-

【根拠法令等】

職業安定法第五条の五第一項

指針第五の一の（六）

厚生労働省改正職業安定法Q&Aの問3-4、3-6

No.22

業務上知り得た求人者等に係る情報を適正に管理する仕組みがある

-
- (1) 情報管理規程や機密情報管理に関する規程等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 求人者等の情報の取扱い（守秘義務）について、従業員が提出した誓約書等があれば提示し、説明してください
- ※ 各事業において知り得る情報の機密性に応じて対応していることがわかること
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 情報管理規程や機密情報管理に関する規程等の該当記載箇所
 - (2) ・ 求人者等の情報の取扱い（守秘義務）に関する誓約書等
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

【用語解説】

- ・ 「業務上知り得た求人者等に係る情報」：安易に公開することで求人者やその関連会社や取引先の秩序を乱すような情報で、一部関係者外秘あるいは非公式になっているような情報（新規事業情報、人事や組織改編といった組織的な情報、また、人間関係やプライベートなものまでを含む）
-

Ⅲ. 個人情報

対象事業類型

1号

2号

3号

4号

※ISMS認証を取得している場合は、準項目のNo.22の基準を満たしていると判断し個別の審査は実施しない。

(※ISMS認証の認定証のみ確認)

No.22

業務上知り得た求人者等に係る情報を適正に管理する仕組みがある

【エビデンス例】

- (1) • ISMS認証の認定証（コピー）

【用語解説】

- 「ISMS」：一般に「情報セキュリティマネジメントシステム」のことで、企業などの組織が情報を適切に管理し、機密を守るための包括的な枠組みで、基準としては「国際基準規ISO/IEC27001」と、それに準拠した「日本工業規格JISQ27001」があり、どちらも第三者が評価し、適合していることを認証する「ISMS適合性評価制度」が存在する
-

対象事業類型

1号

2号

No.23

求人情報の的確な表示に関する事項について情報公開している

(1) 企業ウェブサイト、運営メディア等の該当記載箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1)
- ・ 企業ウェブサイトの該当記載箇所
 - ・ 運営メディアの該当記載箇所 等
-

【根拠法令等】

職業安定法第四十三条の六

対象事業類型

1号

2号

3号

4号

No.24

苦情処理に関する事項について情報公開している

(1) 企業ウェブサイト、運営メディア等の該当記載箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1)
- ・ 企業ウェブサイトの該当記載箇所
 - ・ 運営メディアの該当記載箇所 等
-

【根拠法令等】

職業安定法第四十三条の六

対象事業類型

1号

2号

3号

4号

(特定募集情報等提供事業者のみ)

No.25

**個人情報 を適正に管理するために講じている措置に関する事項について
情報公開している**

(1) 企業ウェブサイト、運営メディア等の該当記載箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1)
- ・ 企業ウェブサイトの該当記載箇所
 - ・ 運営メディアの該当記載箇所 等
-

【根拠法令等】

職業安定法第四十三条の六

職業安定法施行規則三十一条の四第二項第一号

No.26

**求人者・求職者が検索をした場合に表示順を決定するために用いられる
主要な事項について、情報公開している**

(1) 企業ウェブサイト、運営メディア等の該当記載箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1)
- ・ 企業ウェブサイトの該当記載箇所
 - ・ 運営メディアの該当記載箇所 等
- ※ 公開されていることが望ましい内容として、例えば以下の事項が挙げられます
情報の公開日・労働者になろうとする者の属性・検索キーワードに対する関連性・利用者の閲覧履歴・情報の提供を依頼した者からの募集情報等提供事業を行う者に対する広告宣伝の費用その他の金銭の支払の有無
- ※ 当該アルゴリズムの記述や主要な事項を用いた計算手順等の内容の公開を求めるものではありません

【根拠法令等】

職業安定法第四十三条の六

職業安定法施行規則三十一条の四第二項第二号

厚生労働省 改正職業安定法Q&Aの間6-2

対象事業類型 1号

No.27-1

**求人者及び求人情報等の審査業務を担当し、掲載の可否判断を行う
担当者及び責任者を選任している**

-
- (1) 審査業務を担当する部署（担当）が記された組織図等を提示し、説明してください
 - (2) 審査業務の担当者名及び責任者名を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 社内組織図
 - (2) ・ 審査業務の担当者及び責任者の氏名
※ 必ずしも専門部署がある必要はなく、また、担当者及び責任者も必ずしも専任である必要はありません
-

No.27-2

求人情報等の収集先事業者について審査を行う担当者及び責任者を選任している

-
- (1) 審査業務を担当する部署（担当）が記された組織図等を提示し、説明してください
 - (2) 審査業務の担当者名及び責任者名を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 社内組織図
 - (2)
 - ・ 審査業務の担当者及び責任者の氏名

※ 必ずしも専門部署がある必要はなく、また、担当者及び責任者も必ずしも専任である必要はありません
-

No.27-3

求人者の審査業務を担当し、サービス提供の可否判断を行う担当者及び責任者を選任している

-
- (1) 審査業務を担当する部署（担当）が記された組織図等を提示し、説明してください
 - (2) 審査業務の担当者名及び責任者名を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 社内組織図
 - (2)
 - ・ 審査業務の担当者及び責任者の氏名

※ 必ずしも専門部署がある必要はなく、また、担当者及び責任者も必ずしも専任である必要はありません
-

対象事業類型 1号

No.28-1

求人者に対し、情報が正確であることを確認している

-
- (1) 求人者との情報掲載に関する契約書、申込書等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 基準に該当するケースがあればその証跡を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 契約書、申込書等の該当記載箇所
 - (2) ・ 求人者とのやりとりの証跡（メール等）
※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

No.28-2

求職者に対し、登録する情報を正確に入力するよう求めている

-
- (1) 求職者の利用規約や業務マニュアル、運営メディア等の該当記載箇所を提示し、説明してください
 - (2) 基準に該当するケースがあればその証跡を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 求職者の利用規約や業務マニュアル、運営メディア等の該当記載箇所
 - (2)
 - ・ 求職者とのやりとりの証跡（メール等）

※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

No.28-3

求職者情報の収集先となるウェブサイト等を明示している

(1) 企業ウェブサイト、運営メディア等の該当記載箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1) ・ 企業ウェブサイト、運営メディア等の該当記載箇所
-

No.29-1

**求人情報等の掲載を断る・差し控えるべき業種や事業形態、募集を定め、
情報提供の可否を確認している**

(1) 業務マニュアルや掲載基準等の該当記載箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1) ・ 業務マニュアルや掲載基準等の該当記載箇所
- ※ サービス提供を断る・差し控えるべき業種や事業形態、募集内容等の例として以下のものが考えられますが、この限りではありません
1. 読者・ユーザーや消費者とのトラブルの多い事業主からの求人
 2. いわゆる悪質商法を行って社会的に指弾を受けるような事業を行っている事業主からの求人
 3. 風俗営業関係事業からの募集であって風紀上好ましくない求人
 4. 反社会的行動をとる組織団体及びその関連組織・団体などからの求人
-

No.29-2

求人情報等の掲載を差し控えるべき業種や事業形態、募集を定め、情報提供の可否を確認している

(1) 業務マニュアルや掲載基準等の該当記載箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1) ・ 業務マニュアルや掲載基準等の該当記載箇所
- ※ 差し控えるべき業種や事業形態、募集内容等の例として以下のものが考えられますが、この限りではありません
1. 読者・ユーザーや消費者とのトラブルの多い事業主からの求人
 2. いわゆる悪質商法を行って社会的に指弾を受けるような事業を行っている事業主からの求人
 3. 風俗営業関係事業からの募集であって風紀上好ましくない求人
 4. 反社会的行動をとる組織団体及びその関連組織・団体などからの求人
-

No.29-3

求人者について、サービス提供を断る・差し控えるべき業種や事業形態を定め、情報提供の可否を確認している

(1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所
- ※ サービス提供を断る・差し控えるべき業種や事業形態、募集内容等の例として以下のものが考えられますが、この限りではありません
1. 読者・ユーザーや消費者とのトラブルの多い事業主からの求人
 2. いわゆる悪質商法を行って社会的に指弾を受けるような事業を行っている事業主からの求人
 3. 風俗営業関係事業からの募集であって風紀上好ましくない求人
 4. 反社会的行動をとる組織団体及びその関連組織・団体などからの求人
-

対象事業類型

1号

3号

4号

No.30-1

新規の求人者について、所在と事業内容を確認している

(1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください

※ 現地確認、デスクトップリサーチ（企業ウェブサイト、住所・電話番号・代表者名検索等）、法人登記、許認可番号など必要な情報を参照し、確認をしていることがわかること

【エビデンス例】

(1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所

No.30-2

求人情報等の新規収集先事業者について、所在と事業内容を確認している

(1) 業務マニュアル等の該当記載箇所を提示し、説明してください

※ 現地確認、デスクトップリサーチ（企業ウェブサイト、住所・電話番号・代表者名検索等）、法人登記、許認可番号など必要な情報を参照し、確認をしていることがわかること

【エビデンス例】

(1) ・ 業務マニュアル等の該当記載箇所

対象事業類型

1号

3号

4号

No.31-1

求人者に関する審査及び苦情履歴を記録し、運用している

-
- (1) 基準項目に則した記録等を提示し、それぞれの運用の方法や状況について説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 求人者に関する審査及び苦情履歴等の記録・台帳・データベース等
※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

No.31-2

求人情報等の収集先事業者に関する審査及び苦情履歴を記録し、運用している

-
- (1) 基準項目に則した記録等を提示し、それぞれの運用の方法や状況について説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 求人情報等の収集先事業者に関する審査及び苦情履歴等の記録・台帳・データベース等

※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること

No.32

求人者・求職者等からの苦情・相談等の受付窓口を設置し、容易に認識できるようメディア上で受付方法を含め、告知している

-
- (1) 基準項目に則した企業ウェブサイトや運営メディア等の該当箇所を提示し、説明してください
- ※ 苦情・相談等の受付窓口と苦情の受付方法をどのようにわかりやすく示しているかがわかるように説明してください
 - ※ 受付窓口は必ずしも専門部署である必要はありません
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 企業ウェブサイトや運営メディア等の該当箇所
-

【根拠法令等】

職業安定法第四十三条の七

指針第八の六

厚生労働省 改正職業安定法Q&A 問7-2

No.33

求人者・求職者等からの苦情・相談等の受付に関して、担当者及び責任者を選任している

- (1) 求人者・求職者等からの苦情・相談等を受け付ける担当者及び責任者の氏名が分かる資料を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1)
- ・ 苦情・相談の受付窓口の記載箇所
 - ・ 担当者及び責任者の氏名
 - ・ 組織図及び体制図 等

※ 担当部署や担当者、責任者は必ずしも専任である必要はありません

【根拠法令等】

職業安定法第四十三条の七

指針第八の六

厚生労働省 改正職業安定法Q&A 問7-2

No.34

求人者・求職者等からの苦情の受付から事実確認、求人者に関する利用可否判断までの苦情対応業務フローを作成し、運用している

-
- (1) 苦情を受け付けた場合の業務フローが分かる資料を提示し、説明してください
※ 苦情の受付から、求人企業への事実確認、その後の対応についてのルールを策定し、運用していることがわかるよう説明してください
- (2) 該当するケースがある場合は、その証跡を提示し、説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 苦情対応に関する業務マニュアル等の該当記載箇所
- (2) ・ 求人者・求職者等とのやりとりの証跡（メール等）
※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

対象事業類型

1号

2号

3号

4号

No.35

苦情・相談情報を記録し、蓄積している

(1) 基準項目に則した記録等を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1) ・ 苦情・相談情報の記録・台帳・データベース等
※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること
-

対象事業類型

1号

2号

3号

4号

(特定募集情報等提供事業者のみ)

No.36

応募者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けていない

-
- (1) 応募の対価として求職者から報酬を受けることがない旨を記載した資料を提示し、その内容について説明してください
 - (2) 求職者向けの有料サービスがあれば、その利用規約、料金体系等を提示し、基準項目に則したサービス提供であることを説明してください
 - ※ 本基準項目で求めるのは、応募の対価として報酬を受領することであり、応募に関係なくシステム利用料や登録料として料金を徴収することを全て禁止するものではありません
-

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 基準項目に則した記載のある書面等の該当箇所
 - ※ 基準項目に則したサービス提供をしていることがわかるものであれば、ウェブサイトのQA等でも構いません
 - (2)
 - ・ 求職者向けの有料サービスの利用規約、料金体系等
-

【根拠法令等】

職業安定法第四十三条の三

厚生労働省 改正職業安定法に関するQ&Aより 問5-1

No.37

求職者に対し、金銭等を提供していない

-
- (1) 求職者向けサービス案内などを提示し、求職者に対する金銭等の提供についての記載がないことを説明してください

【エビデンス例】

- (1)
- 求職者向けサービス案内ページのURLまたはパンフレット
 - 求職者向け広告原稿や広告ツール（メール・チラシ・FAXなど）

【根拠法令等】

指針第八の五の(三)

No.38

求人者に対し、利用料金、違約金規約等を明示している

-
- (1) 利用料金、違約金等の額、発生条件、解除方法等を含む契約の内容について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、求人者に明示している内容について説明してください
-

【エビデンス例】

- (1) ・ 基準項目に則した記載のある書面または電子メールその他の適切な方法の該当箇所
- ※口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等求人者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示しているとはいえません
-

【根拠法令等】

指針第八の五の(四)

No.39

経営方針・事業概要等を会社ホームページ、会社案内等で社内外へ発信している

- (1) 社内へ発信している経営方針・事業概要等が記載されている書面・画面を提示し、その概要について説明してください
- (2) 社外へ公開している経営方針・事業概要等が記載されている書面・画面を提示し、その概要について説明してください

※ 「社内発信」と「社外公開」で表現に多少の差異があったとしても、同内容のものであること（社内向け社外向けで内容の使い分けのないこと）がわかるよう説明してください

【エビデンス例】

- (1)
 - ・ 基準に則した記載のある社内向け書面等の該当箇所
 - ※ 例として以下のものが考えられますが、この限りではありません
 - ・ 社是や社訓が書かれた従業員手帳、事業所内掲示、社内報、イントラネット等の社内ネットワーク、社内発信文書、経営者の従業員向けメッセージ、従業員採用要領等
- (2)
 - ・ 基準に則した記載のある社外向け書面等の該当箇所
 - ※ 例として以下のものが考えられますが、この限りではありません
 - ・ 企業ウェブサイトの該当記載箇所のURL
 - ・ 企業ウェブサイト、会社案内、パンフレット、新聞雑誌等の記事等の該当記載箇所
 - ・ 代表者の取材記事 等

No.40

募集・選考・採用に関する基礎的な知識を有するために、従業員に必要な教育・研修を実施している

- (1) 従業員に対して、募集・選考・採用に関する基礎的な知識を習得するために実施している教育・研修のテキスト、カリキュラム、研修資料、研修記録等を提示し、説明してください

※ 募集・選考・採用に関する基礎知識として、例えば、以下の事項が挙げられます

1. 採用選考の基本的な考え方
(基本的人権を尊重すること、適性・能力に基づくこと)
2. 公正な採用選考
3. 採用選考時に配慮すべき事項
4. 労働条件の明示
5. 年齢、性別に関すること 等

- (2) 職業安定法等（指針を含む）遵守のために必要な事項等の教育・研修について、そのカリキュラム、研修資料、研修記録等を提示し、説明してください

【エビデンス例】

- (1) 及び
- ・ 教育研修計画（入社時研修・転職者向け研修等）・教育研修実施案内・教育研修資料・教育研修実施結果報告書やテスト結果等
- (2)
- ・ 教育研修資料等
- ※ 個人情報やセンシティブ情報等が含まれる場合は、必要に応じてマスキングすること

根拠法令等

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.3-1 No.3-2 No.3-3 No.3-4	<p>職業安定法第五条の四第三項</p> <p>公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して広告等により求人等に関する情報を提供するときは、厚生労働省令で定めるところにより正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない。</p> <p>職業安定法施行規則第四条の三第四項第一号</p> <p>4 法第五条の四第三項の規定により、求人等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>一 当該情報の提供を依頼した者又は当該情報に自らに関する情報が含まれる者から、当該情報の提供の中止又は内容の訂正の求めがあつたときは、遅滞なく、当該情報の提供の中止又は内容の訂正をすること。</p>
No.4-1 No.4-2 No.4-3 No.4-4	<p>職業安定法第五条の四第三項</p> <p>公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して広告等により求人等に関する情報を提供するときは、厚生労働省令で定めるところにより正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない。</p> <p>職業安定法施行規則第四条の三第四項第二号</p> <p>4 法第五条の四第三項の規定により、求人等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 当該情報が正確でない、又は最新でないことを確認したときは、遅滞なく、当該情報の提供を依頼した者にその内容の訂正の有無を確認し、又は当該情報の提供を中止すること。</p>
No.5	<p>指針第四の二（一）</p> <p>関係会社を有する者が労働者の募集を行う場合、労働者を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。</p>
No.6	<p>指針第四の二の（三）</p> <p>賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。</p>
No.7	<p>指針第四の二の（四）</p> <p>職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。</p>

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.8-1 No.8-2	<p>指針第八の二の（三）</p> <p>（三） 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報又は労働者になろうとする者に関する情報について、当該情報の提供を依頼した者の承諾を得ることなく当該情報を改変して提供してはならないこと。</p>
No.9	<p>指針第四の二の（二）</p> <p>二 誤解を生じさせる表示の禁止</p> <p>職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意すること。</p> <p>（略）</p> <p>（二）労働者の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。</p>
No.10-1	<p>職業安定法施行規則第四条の三第四項第三号</p> <p>4 法第五条の四第三項の規定により、求人等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>一・二 （略）</p> <p>三 次のイからへまでに掲げる区分に応じ、当該イからへまでに定める措置</p> <p>イ （略）</p> <p>ロ 法第四条第六項第一号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者 次に掲げるいずれかの措置</p> <p>（１） 労働者の募集に関する情報の提供を依頼した者に対し、当該労働者の募集が終了したとき又は当該労働者の募集の内容が変更されたときは、速やかにその旨を当該募集情報等提供事業を行う者に通知するよう依頼すること。</p> <p>（２） 労働者の募集に関する情報の時点を明らかにすること。</p> <p>ハ （略）</p> <p>ニ （略）</p> <p>ホ （略）</p> <p>へ （略）</p>

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.10-2	<p>職業安定法施行規則第四条の三第四項第三号</p> <p>4 法第五条の四第三項の規定により、求人等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 次のイからへまでに掲げる区分に応じ、当該イからへまでに定める措置</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ (略)</p> <p>ハ 法第四条第六項第二号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者 次に掲げるいずれかの措置</p> <p>(1) 労働者の募集に関する情報を定期的に収集し、及び更新し、並びに当該収集及び更新の頻度を明らかにすること。</p> <p>(2) 労働者の募集に関する情報を収集した時点を明らかにすること。</p> <p>二 (略)</p> <p>ホ (略)</p> <p>へ (略)</p>
No.10-3	<p>職業安定法施行規則第四条の三第四項第三号</p> <p>4 法第五条の四第三項の規定により、求人等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 次のイからへまでに掲げる区分に応じ、当該イからへまでに定める措置</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ (略)</p> <p>ハ (略)</p> <p>二 法第四条第六項第三号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者 次に掲げるいずれかの措置</p> <p>(1) 労働者になろうとする者に関する情報の提供を依頼した者に対し、当該情報を正確かつ最新の内容に保つよう依頼すること。</p> <p>(2) 労働者になろうとする者に関する情報の時点を明らかにすること。</p> <p>ホ (略)</p> <p>へ (略)</p>

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.10-4	<p>職業安定法施行規則第四条の三第四項第三号</p> <p>4 法第五条の四第三項の規定により、求人等に関する情報を提供するに当たっては、次に掲げる措置を講じなければならない。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 次のイからへまでに掲げる区分に応じ、当該イからへまでに定める措置</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ (略)</p> <p>ハ (略)</p> <p>ニ (略)</p> <p>ホ 法第四条第六項第四号に掲げる行為に該当する募集情報等提供の事業を行う者 次に掲げるいずれかの措置</p> <p>(1) 労働者になろうとする者に関する情報を定期的に収集し、及び更新し、並びに当該収集及び更新の頻度を明らかにすること。</p> <p>(2) 労働者になろうとする者に関する情報を収集した時点を明らかにすること。</p> <p>へ (略)</p>
No.11	<p>指針第四の一</p> <p>提供する求人等に関する情報の内容</p> <p>職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）第四条の二第三項各号に掲げる事項及び第三の一の(三)ロからニまでにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこと。</p>

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.16	<p>職業安定法第五条の五 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。</p> <p>2 公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。</p> <p>指針第五の二の（二） 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。</p>
No.17	<p>指針第五の三 一及び二に定めるもののほか、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報の保護に関する法律第二条第十一項に規定する行政機関等又は同法第十六条第二項に規定する個人情報取扱事業者には、それぞれ同法第五章第二節から第四節（注:第61条～第106条）まで又は同法第四章第二節（注:第17条～第40条）に規定する義務を遵守しなければならないこと。</p> <p>個人情報保護法第二十四条 （従業者の監督） 第二十四条個人情報取扱事業者は、その従業者に個人データを取り扱わせるに当たっては、当該個人データの安全管理が図られるよう、当該従業者に対する必要かつ適切な監督を行わなければならない。</p>
No.18	<p>指針第五の二の（一） 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等から求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。</p> <p>イ（略） ロ 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置 ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置 ニ（略）</p>

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.19	<p>指針第五の三</p> <p>一及び二に定めるもののほか、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報の保護に関する法律第二条第十一項に規定する行政機関等又は同法第十六条第二項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、それぞれ同法第五章第二節から第四節（注:第61条～第106条）まで又は同法第四章第二節（注:第17条～第40条）に規定する義務を遵守しなければならないこと。</p> <p>個人情報保護法第二十六条</p> <p>個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失、毀損その他の個人データの安全の確保に係る事態であって個人の権利利益を害するおそれが大きいものとして個人情報保護委員会規則で定めるものが生じたときは、個人情報保護委員会規則で定めるところにより、当該事態が生じた旨を個人情報保護委員会に報告しなければならない。ただし、当該個人情報取扱事業者が、他の個人情報取扱事業者又は行政機関等から当該個人データの取扱いの全部又は一部の委託を受けた場合であって、個人情報保護委員会規則で定めるところにより、当該事態が生じた旨を当該他の個人情報取扱事業者又は行政機関等に通知したときは、この限りでない。</p> <p>2 前項に規定する場合には、個人情報取扱事業者（同項ただし書の規定による通知をした者を除く。）は、本人に対し、個人情報保護委員会規則で定めるところにより、当該事態が生じた旨を通知しなければならない。ただし、本人への通知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ときは、この限りでない。</p>

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.20	<p>職業安定法第五条の五第一項</p> <p>公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。</p> <p>指針第五の一</p> <p>(一) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第五条の五第一項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報（一及び二において単に「個人情報」という。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。</p> <p>(二) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。</p> <p>イ 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</p> <p>ロ 思想及び信条</p> <p>ハ 労働組合への加入状況</p>

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.20	<p>厚生労働省改正職業安定法Q&A</p> <p>問3-1</p> <p>「業務の目的の達成に必要な範囲」とは、サービスの提供等適切な業務の遂行にあたって必要と判断される範囲をいいます。</p> <p>具体的には、例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 募集情報等提供事業者等において求職者等の属性等に応じたサービスの提供のため、求職者等の職歴の情報を収集すること ・ サービスの向上のために個人情報を匿名化・統計処理すること ・ 当該事業者が運営する職業紹介事業のサービスの案内を送付することは業務の目的の達成に必要な範囲に含まれます。 <p>一方で、例えば、募集情報等提供のために収集した個人情報を、職業紹介の一環として求人企業に提供することは、「業務の目的の達成に必要な範囲」での使用には該当しません。</p> <p>問3-2</p> <p>業務の目的の明示にあたっては、求職者等の個人情報がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示してください。（指針第4の1）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ この趣旨は、個人情報を取り扱う者が、個人情報がどのような事業に使用され、どのような目的で利用されるかについて明確な認識を持ち、できるだけ具体的に明確にすることにより個人情報が取り扱われる範囲を確定し、個人情報を収集・保管・使用される本人の予測を可能とすることにあります。 ・ したがって、漠然と「募集情報等提供のために使用します」と示すだけでは足りず、例えば、「求人情報に関するメールマガジンを配信するため」や「会員登録時に入力いただいた情報を、当社の会員企業に提供するため」と示すといったことが考えられます。 ・ 個人情報の使用や保管に係る技術的な詳細を明示することを求めるものではありませんが、業務上通常想定されない第三者に個人情報を提供する場合や、第三者に保管を依頼する場合はその旨を明示してください。 ・ 個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）に基づく利用目的の本人への通知又は公表において、業務の目的の明示に必要な事項が網羅されている場合は、当該明示と兼ねることができます。 <p>問3-3</p> <p>適切な方法については、その業務の形態に応じて、最も求職者等に業務の目的が理解される方法であることが望ましいものです。</p> <p>具体的には、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ インターネットサイトに業務の目的を明示する方法、・ 書面の交付・掲示等により業務の目的を明示する方法、・ メール等の利用により業務の目的を明示する方法、・ 求人誌等の紙媒体に業務の目的を明示する方法が考えられます。

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.21	<p>職業安定法第五条の五第一項 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。</p> <p>指針第五の一の（六） 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第五条の五第一項又は(二)、(三)若しくは(五)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。 イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。 ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。 ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。</p>

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.21	<p>厚生労働省改正職業安定法Q&A</p> <p>問3-4</p> <p>前頁記載の指針第五の一の（六）において、「イ、同意を求める事項の明示」や「ロ、同意をサービス提供の条件としないこと」、「ハ、明確な同意の表示」が求められるのは下記①、②、③の場合である。</p> <p>①法第五条の五第一項に基づき、「業務の目的の達成に必要な範囲」を超えて個人情報を収集し、使用し、又は保管する場合</p> <p>②指針第五の一の（二）により特別な職業上の必要性が存在する等業務の目的の達成に必要不可欠なために、指針第五の一の（二）のイロハ（イ人種、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、ロ思想及び信条、ハ労働組合への加入状況）に掲げる個人情報を収集する場合</p> <p>③指針第五の一の（三）により第三者から個人情報を収集する場合</p> <p>問3-6</p> <p>「明確な同意の表示」とは本人の同意の意思が明確に示されることを言います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・例えばインターネットサイトにおいて、求職者等の同意を取得する方法として個人情報の利用規約を示した上で、それらの事項を示した上でインターネットサイト上のボタンのクリックを求める方法によって同意と扱うことは許容されます。 ・一方で、単に利用規約を示した上でサービス利用開始したのみでは本人の同意の意思が明確に表示されたとははいえず、許容されません。 ・他にも同意取得の方法として、本人から同意する旨を示した書面や電子メールを受領する方法等もあげられます。 ・利用規約等を変更し、同意が必要となった場合の取扱いも同様ですが、その際は、利用者に対して十分な周知期間を設け、同意しない場合の選択肢を示すとともに、求職者に不利益が生じないよう配慮することが望ましいものです。

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.23 No.24	<p>職業安定法第四十三条の六</p> <p>募集情報等提供事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、苦情の処理に関する事項その他厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行うように努めなければならない。</p>
No.25	<p>職業安定法第四十三条の六</p> <p>募集情報等提供事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、苦情の処理に関する事項その他厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行うように努めなければならない。</p> <p>職業安定法施行規則三十一条の四第二項第一号</p> <p>法第五条の五第二項の規定に基づき労働者になろうとする者の個人情報に適正に管理するために講じている措置</p>
No.26	<p>職業安定法第四十三条の六</p> <p>募集情報等提供事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、苦情の処理に関する事項その他厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行うように努めなければならない。</p> <p>職業安定法施行規則三十一条の四第二項第二号</p> <p>労働者の募集に関する情報又は労働者になろうとする者に関する情報に順位を付して表示する場合における当該順位を決定するために用いられる主要な事項（当該情報の提供を依頼した者からの当該募集情報等提供事業を行う者に対する広告宣伝の費用その他の金銭の支払が、当該決定に影響を及ぼす可能性がある場合には、その旨を含む。）</p> <p>厚生労働省 改正職業安定法Q&A 問6-2</p> <p>労働者の募集に関する情報や労働者になろうとする者に関する情報に順位を付して表示する場合に、表示順を決定するために用いられる主要な事項には、例えば、以下のような事項が含まれます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報の公開日 ・ 労働者になろうとする者の属性 ・ 検索キーワードに対する関連性 ・ 利用者の閲覧履歴 ・ 情報の提供を依頼した者からの募集情報等提供事業を行う者に対する広告宣伝の費用その他の金銭の支払の有無 <p>法第43条の6及び則第31条の4第2項は、労働者の募集に関する情報や労働者になろうとする者に関する情報に順位を付して表示するに当たって、表示順を決定するためにいわゆるアルゴリズムを使用している場合に、当該アルゴリズムにおいて表示順を決定するために用いられる主要な事項を公開の対象とする一方で、当該アルゴリズムの記述や主要な事項を用いた計算手順等の内容を公開していただく趣旨の規定ではありません。</p>

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
<p>No.32 No.33</p>	<p>職業安定法第四十三条の七 募集情報等提供事業を行う者は、労働者になろうとする者、労働者の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者から申出を受けた当該事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理しなければならない。</p> <p>2 募集情報等提供事業を行う者は、前項の目的を達成するために必要な体制を整備しなければならない。</p> <p>指針第八の六 募集情報等提供事業を行う者は、労働者になろうとする者、労働者の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者、他の募集情報等提供事業を行う者、特定地方公共団体又は労働者供給事業者から申出を受けた当該事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要な場合には職業安定機関と連携を行うこと。</p> <p>厚生労働省 改正職業安定法Q&A 問7-2 苦情の適切かつ迅速な処理に必要な体制の整備のためには、少なくとも電話番号やメールアドレス、問い合わせフォーム等、苦情の申出先となる相談窓口を明確にし、苦情を受け付けることができる体制を確保する必要があります（指針第8の6）。相談窓口を明確にするに当たっては、サイト等において利用者にわかりやすい形で周知してください。 一定のトラブルや苦情の件数が想定される場合には、必要に応じて苦情の対応を行う担当者を選任するなど、事業の規模に応じて体制を整備することが望ましいものです。</p>
<p>No.36</p>	<p>職業安定法第四十三条の三 特定募集情報等提供事業者は、その行つた募集報等提供に係る労働者の募集に応じた労働者から、当該募集情等提供に関し、いかなる名義でも、報酬を受けてはならない。</p> <p>厚生労働省 改正職業安定法に関するQ&A 問5-1 法第43条の3において禁止しているのは、例えば、労働者の募集を行う者への募集1件につき定額を労働者から徴収するなど、募集情報等提供の対象となる労働者の募集に関する情報を踏まえ、募集に応じた労働者から、応募の対価として報酬を受領することであり、応募に関係なくシステム利用料や登録料として料金を徴収することは同条で禁止されるものではありません。 一方、システム利用料等の名称であるものの、実質的には応募するに当たって募集情報等提供の対価として、特定募集情報等提供事業者が募集に応じた労働者から報酬を得ていると判断される場合には、法第43条の3に違反することとなります。</p>

基準項目	根拠法令等・厚生労働省職業安定法Q&A
No.37	<p>指針第八の五の(三)</p> <p>労働者になろうとする者に対する募集情報等提供事業の利用の勧奨については、労働者になろうとする者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、募集情報等提供事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、募集情報等提供事業を行う者が労働者になろうとする者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくなく、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することによって行ってはならないこと。</p>
No.38	<p>指針第八の五の(四)</p> <p>募集情報等提供事業の利用に関連して生じる料金、違約金その他これに類するものとして当該事業を利用する労働者の募集を行う者が負担する金銭等について、当該金銭等の金額、当該金銭等が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容について、当該労働者の募集を行う者に分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ当該労働者の募集を行う者に対し誤解が生じないように明示すること。ただし、口頭によるもののほか、ホームページの該当箇所を教示する等当該労働者の募集を行う者が同一文面を再読できない可能性のある方法によるものは、適切な方法により明示しているとはいえないこと。</p>

厚生労働省委託事業



優良募集情報等提供事業者認定制度

<https://yuryonintei.com>



2025年度 優良募集情報等提供事業者認定制度に関するお問い合わせ

運営受託団体

 公益社団法人全国求人情報協会

〒102-0071

東京都千代田区富士見2-6-9 雄山閣ビル3階

Email / info@yuryonintei.com

無断転載を禁じます