

「優良募集情報等提供事業者認定制度」説明会

2024年10月8日-10日

TKP市ヶ谷 または ZOOMウェビナー

優良募集情報等提供事業者認定制度 事務局（全国求人情報協会）

Zoom機能についての説明 オンライン説明会の注意点

■マイクはミュートにし、挙手・拍手の機能は使用しないでください。

Zoomには、拍手や挙手の機能がありますが、これらの機能は進行の妨げとなります。
使用しないようにご協力をお願い致します。

■質問がある場合は、Q&A機能をご使用ください。

- ・ 質問がある場合は、Q&A機能を使用して質問してください。（会場ではQ&Aの時間を設けます）
- ・ 画面下の『Q&A』をクリックするとQ&Aの画面が表示されます。
質問文の入力欄に「社名」「氏名」「ご質問内容」を記入の上、送信ください。
オンラインでいただいた質問は、事務局のみが確認できる状態となっております。
- ・ オンラインでいただいた質問は、当日説明会の中でできる限り回答いたします。



アンケートについて

本説明会にて、アンケートを実施します。
会場でご参加の方は、机上のアンケート用紙にご回答ください。

オンラインでご参加の方はチャットのURLをクリックし、アンケートに回答ください。
その際、ZOOMウェビナーは退室せず、そのままの状態をお願いします。
画面下の『チャット』をクリックすると、チャット画面が表示されます。



後程、チャット画面にURLを送りますので、URLをクリックし、回答ください。
回答後、説明会中はZOOMウェビナーに戻るようになしてください。

アンケート結果は、本事業の参考と致しますので、必ずご回答ください。ご協力をお願いします。

本日のプログラム

開始時間	プログラム	内容
13:30	開会挨拶、予定説明	
13:35	制度概要	制度の目的・仕組・対象者、申請から認定までの流れ、 申請要件と認定基準の概要 など
13:50	申請準備について	申請や審査に向けた準備のポイント、 認定基準クリアのポイント など
14:05	質疑応答	
14:15	職業安定法のポイント	
14:35	休憩（10分間）	
14:45	認定基準とエビデンス①	「法令遵守」「的確表示」
15:20	認定基準とエビデンス②	「個人情報」「情報公開」「審査」「苦情」「その他」
15:55	質疑応答	
16:10	説明会についてのアンケート	
16:20	閉会	

制度概要

「優良募集情報等提供事業者」認定制度の目的とメリット

求職者・求人者が安心して利用できるよう法令遵守、個人情報保護、募集情報等についての的確な表示、苦情相談対応などについて、一定の基準を満たした募集情報等提供事業者を「優良募集情報等提供事業者」として認定する制度です。認定された事業者は、厚生労働省の運営する人材サービス総合サイトや当認定制度ウェブサイト等に掲載、求職者・求人者からの社会的な信用の向上などが期待できます。

認定のメリット

求職者	安心して利用できる優良な募集情報等提供事業者（メディア・サービス）の判別、選択
求人企業	- 優良な取引先（募集情報等提供事業者）の判別、選択 - 優良な募集情報等提供事業者（メディア・サービス）を利用することによる求職者からの信頼性の向上 - コンプライアンス意識の強化
募集情報等 提供事業者	- 求職者、求人者等からの社会的信用の向上（認定マークの使用等） - コンプライアンス意識の強化 - 業界全体の意識の向上 - 悪質業者を排除した健全な競争の実現

「優良募集情報等提供事業者」認定制度の目的とメリット

優良品業者の見える化によって、
求職者・求人者が選びやすく、利用率もUP！

自社のコンプライアンス意識の向上、
社内規定の整備・社内体制の強化にも



優良募集情報等
提供事業者
1234567(89)1234

株式会社 YURYO

代表取締役
優良太郎

T000-0000

東京都〇〇〇区〇〇〇町〇-〇〇〇-〇〇

TEL: 00-0000-0000

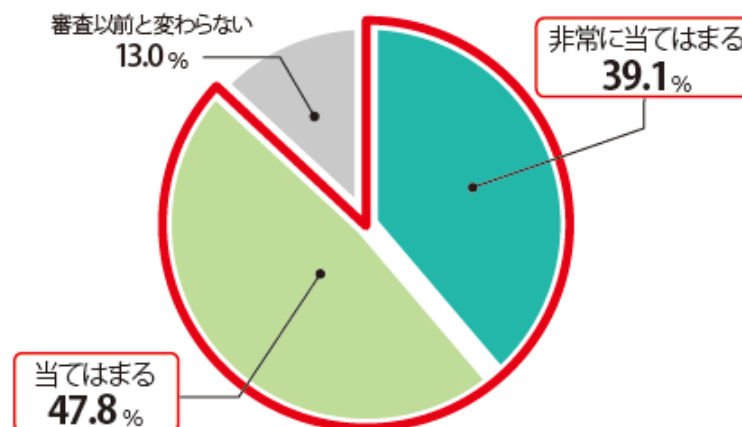
Mobile: 000-0000-0000

Email: 0000@0000.000

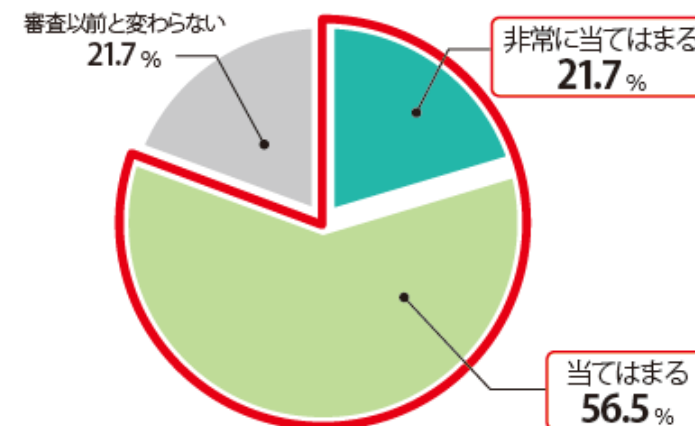


優良募集情報等
提供事業者
1234567(89)1234

認定の審査を受けて、職業安定法に関する理解が深まった

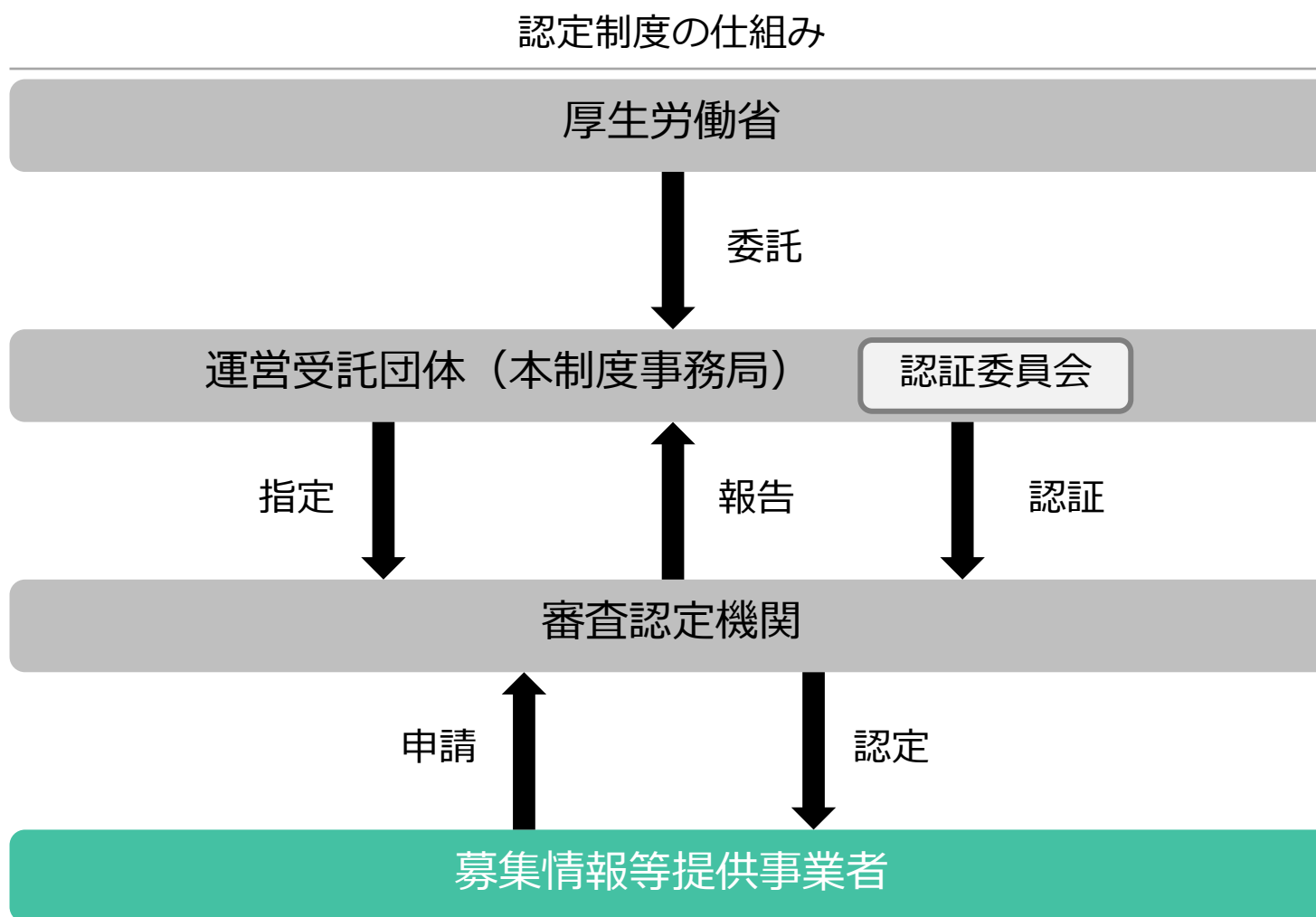


社内のコンプライアンス意識が高まった



「優良募集情報等提供事業者」認定制度の仕組み

事業者の審査は、認証委員会が指定した審査認定機関が行います。審査結果を踏まえ、認証委員会が認定の可否を判断した上で（認証）、改めて審査認定期間が優良募集情報等提供事業者の認定を行います。



募集情報等提供事業者の類型と本説明会の対象者

2022年の職業安定法改正により、募集情報等提供事業は提供する情報及びその収集方法によって、4つの事業類型に区分されることになりました。

本説明会は、全類型の事業者を対象としています。

事業類型 ※	提供する情報	提供する情報の 収集方法(例)	該当サービス(例)
・ 1号事業者 (特定募集情報等提供事業者) ・ 1号事業者	求人情報	・ 求人企業から提供依頼 ・ 職業紹介事業者から提供依頼 ・ 他の求人メディアから提供依頼	・ 求人サイト ・ 求人情報誌 ・ 求人情報を投稿するSNS
・ 2号事業者 (特定募集情報等提供事業者) ・ 2号事業者		・ ウェブ上から収集 (クローリング) ・ 他の求人メディアの転載	・ クローリング型求人サイト ・ ハローワーク情報の転載サイト
・ 3号事業者 (特定募集情報等提供事業者)	求職者情報	・ 求職者が登録 ・ 職業紹介事業者から提供依頼	・ 人材データベース ・ 求職者情報を登録・投稿するSNS
・ 4号事業者 (特定募集情報等提供事業者)		・ ウェブ上から収集 (クローリング)	・ クローリング型人材データベース

審査対象となるサービス

本制度の審査は事業者単位で行います。複数の募集情報等提供事業を運営している場合は、全てのサービスについて審査を受ける必要があります。

なお、サービスの事業類型については原則事業者側でご判断ください。審査後に何らかの理由で事業類型の誤りが判明した場合、不認定や認定取消となる可能性があるため、適切な事業類型での申請をお願いします。（自社の事業類型について不明点があれば、必ず所管労働局等へ確認の上、申請ください）

申請時に、事業類型に関して必要に応じて確認をさせていただく場合があります。

(例)

A社

サービス①（1号事業）
サービス②（1,3号事業）
サービス③（2号事業）

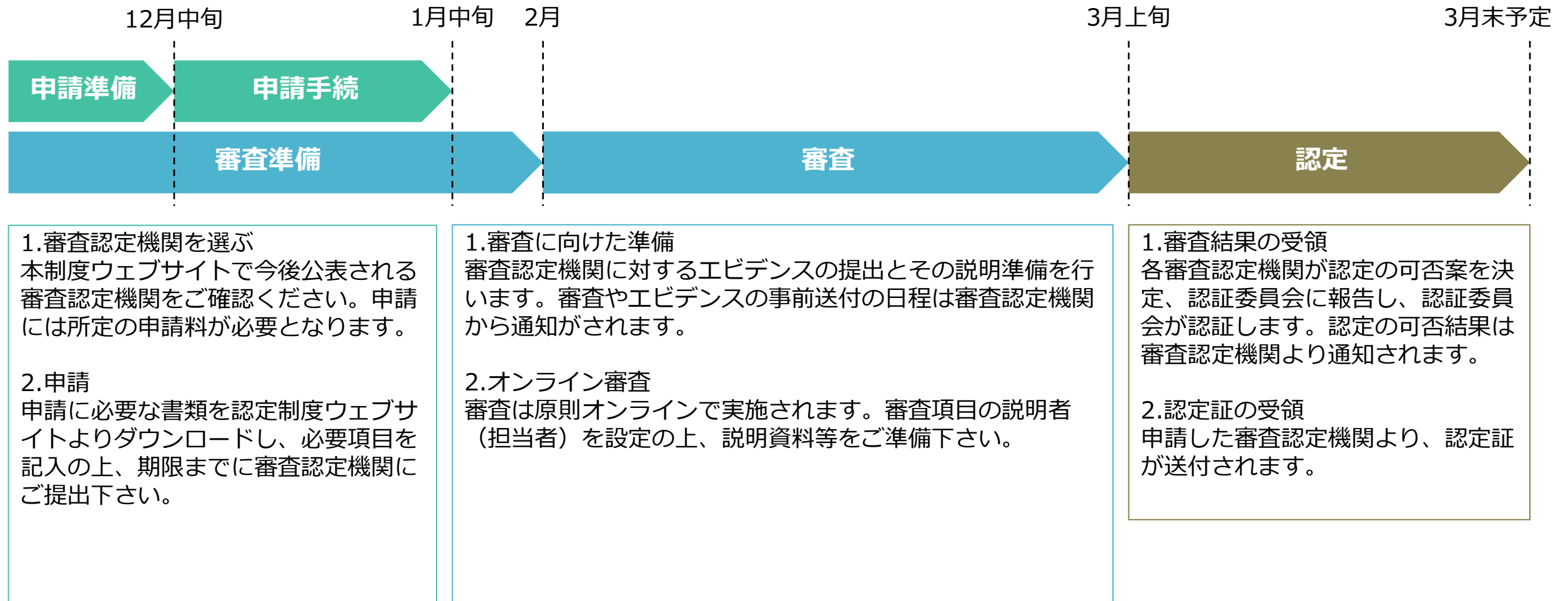


○	①②③全てについて同時に受審
×	②のみについて受審
×	①について受審し、翌年②③について受審

申請から認定までの流れ

11月初旬に審査認定機関が指定され、本制度ウェブサイトで公表します。公表された審査認定機関の中から一つを選んで申請書類等を提出し、原則オンラインで審査を受けます。その後、3月末までに認定の可否結果が通知されます。

＜作業スケジュールのイメージ＞



認定の有効期間

認定の有効期間は3年間で、有効期間の満了に伴って更新（再度審査を受ける）が必要となります。



申請要件と認定基準（概要）

優良募集情報等提供事業者から提出いただく申請書類等により、以下の申請要件を満たしていることを確認します。なお、4号事業者においては個人情報保護委員会へのオプトアウトの届出が必須となります。

また、認定に当たっては、該当する事業類型に求められる認定基準を満たすことが必要です。

申請要件

1. 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
2. 特定募集情報等提供事業を行っている場合は、既に届出を済ませている事業者であること
3. 4号事業を行っている場合は、個人情報保護法第27条第2項に基づくオプトアウト規定により、個人情報保護委員会への届出を済ませ、インターネット等の方法により当該事項を公表していること
4. 直近5年間、労働関係法令に重大な違反をしていないこと
5. 直近3年間、税金を滞納していないこと
6. 直近3年間、社会保険料及び労働保険料を滞納していないこと
7. 令和5年3月17日厚生労働省職業安定局長発出の「職業安定法第63条第2号に規定する公衆道徳上有害な業務、又は違法・有害と疑われる事案への対応について」の通知に関して、適切な対応をすること
8. その他、本制度の趣旨に照らして問題となる事実が認められないこと

認定基準

1. 法令遵守に関する基準
2. 的確表示に関する基準
3. 個人情報に関する基準
4. 情報公開に関する基準
5. 審査に関する基準
6. 苦情相談に関する基準
7. その他に関する基準

認定基準の数

認定基準には、必須項目と一定数を満たす必要のある準項目があります。自社の事業類型に対応した認定基準を確認して、準備を行ってください。

		1号(37項目)		2号(33項目)		3号(31項目)		4号(30項目)	
		必須	準	必須	準	必須	準	必須	準
合計		26	11	23	10	21	10	20	10
	法令遵守	2		2		2		2	
	的確表示	8	2	6	1	4	1	4	1
	個人情報	8	1	8	1	8	1	7	1
	情報公開	3	1	3	1	2	1	2	1
	審査	2	3	1	3	2	3	2	3
	苦情相談	2	2	2	2	2	2	2	2
	その他	1	2	1	2	1	2	1	2

申請準備について

申請に向けた準備のポイント①

申請に必要な書類は、「審査申請書」「申請要件に関する誓約書」「審査対象サービス一覧」「届出受理通知書（厚生労働省発行）」の4つです。申請受付期間はどの審査認定機関も同じなので、期限に間に合うように提出してください。

※ 上記に追加し、1号事業の場合は、「求人広告掲載に関する契約書または申込書」、4号事業の場合は、「オプトアウト届出書」の写しを提出してください。

※ 申請に必要な書類については、当認定制度のウェブサイトにはアップしますので、ダウンロードの上、ご活用ください。

申請日 年 月 日		
宛		
2024 年度 優良募集情報等提供事業者認定 審査申請書		
申請事業者	フリガナ	
	商号	
募集情報等提供事業者区分	☐ 第1号(特定) ☐ 第1号(非特定) ☐ 第2号(特定) ☐ 第2号(非特定) ☐ 第3号 ☐ 第4号	
届出受理番号 (特定募集情報等提供事業者のみ)		
優良募集情報等提供事業者認定番号 (更新審査時のみ)		
本社所在地	〒	
資本金		
設立年月日		
募集情報等提供事業の開始年月		
前年度募集情報等提供事業売上高		
事業概要 (募集情報等提供事業以外を含む)		
会社 URL		
代表者	役職	
	フリガナ	
	氏名	
従業員数		
申請担当者	所属部署	
	役職	
	フリガナ	
	氏名	
申請担当者 連絡先	所在地	〒
	電話番号	
	メールアドレス	

申請要件に関する誓約書
1) 当社は、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ります。
2) 当社は、特定募集情報等提供事業者として、厚生労働省に届出を済ませています。(特定募集情報等提供事業者のみ)
3) 当社は、4 号事業者として、個人情報保護委員会に届出を済ませ、インターネット等の方法により当該事項を公表しています。(4 号事業者のみ)
4) 当社は、申請日において、直近 5 年間、労働基準法、職業安定法等の労働関係法令について、重大な違反をしていません。
5) 当社は、申請日において、直近 3 年間、税金の滞納をしていません。
6) 当社は、申請日において、直近 3 年間、社会保険料及び労働保険料の滞納をしていません。
7) 令和 5 年 3 月 17 日厚生労働省職業安定局長発出の「職業安定法第 63 条第 2 号に規定する公衆道徳上有害な業務、又は 違法・有害と疑われる事案への対応について」の通知に関して、適切な対応をします。
8) その他、本制度の趣旨に照らして問題となる事実はありません。
以上について相違ありません。
年 月 日
申請事業者名
代表者名

申請に向けた準備のポイント②

運営しているサービスのうち、募集情報等提供事業に該当するサービスを全て記入し、該当する事業類型に○を記入してください。サービスによって異なる業務マニュアル等で運営している場合は、それぞれの業務マニュアル等を提示し、チェックを受けてください。

審査対象サービス一覧											
事業者名		株式会社〇〇									
記入日		2022/11/9									
※運営されている募集情報等提供事業(1号～4号)サービスをすべて記入ください ※「事業類型」は厚生労働省に届け出ているもの、または、自社の判断で選択したものに○をつけてください 「第1号(特定)」「第2号(特定)」の(特定)は、特定募集情報等提供事業者を指しています ※「業務マニュアル等」は実際の書類名を記載し、適用されるサービスごとに○をつけてください											
	サービス名	URL	事業類型						業務マニュアル等		
			第1号	第1号(特定)	第2号	第2号(特定)	第3号	第4号	業務マニュアルA	業務マニュアルB	表記規定マニュアル
1	求人サイト1	https://		○					○		○
2	求人サイト2	https://		○					○		○
3	求人サイト3	https://		○					○		
4	求人サイト4	https://		○			○			○	○
5	求人まとめサイト	https://			○				○		
6	人材データベース1	https://		○			○			○	

運営しているサービスのうち募集情報等提供事業に該当するものを全て記入してください

申請に向けた準備のポイント③

厚生労働省に特定募集情報等提供事業者として届出を行った際に発行された「届出受理通知書」の写しを提出してください。

特定募集情報等提供事業届出受理通知書	
〒〇〇〇〇-〇〇〇〇	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX 殿	
厚生労働省職業安定局需給調整事業課	
労働市場基盤整備室	
貴殿から届出があった特定募集情報等提供事業届出書については、これを受理したので、 下記のとおり通知します。	
記	
届出受理番号	51-募-※※※※※※
届出受理日	令和 年 月 日
※ 特定募集情報等提供事業届出書により届け出た事項に変更があった場合や特定募集情報等提供事業を廃止した場合は、速やかに所定の様式にて届出を行うこと。	
※ 特定募集情報等提供事業概況報告書の提出及び上記届出を行う際、届出受理番号の記載が必要であることから、本通知書を大切に保管しておくこと。	

申請に向けた準備のポイント⑤

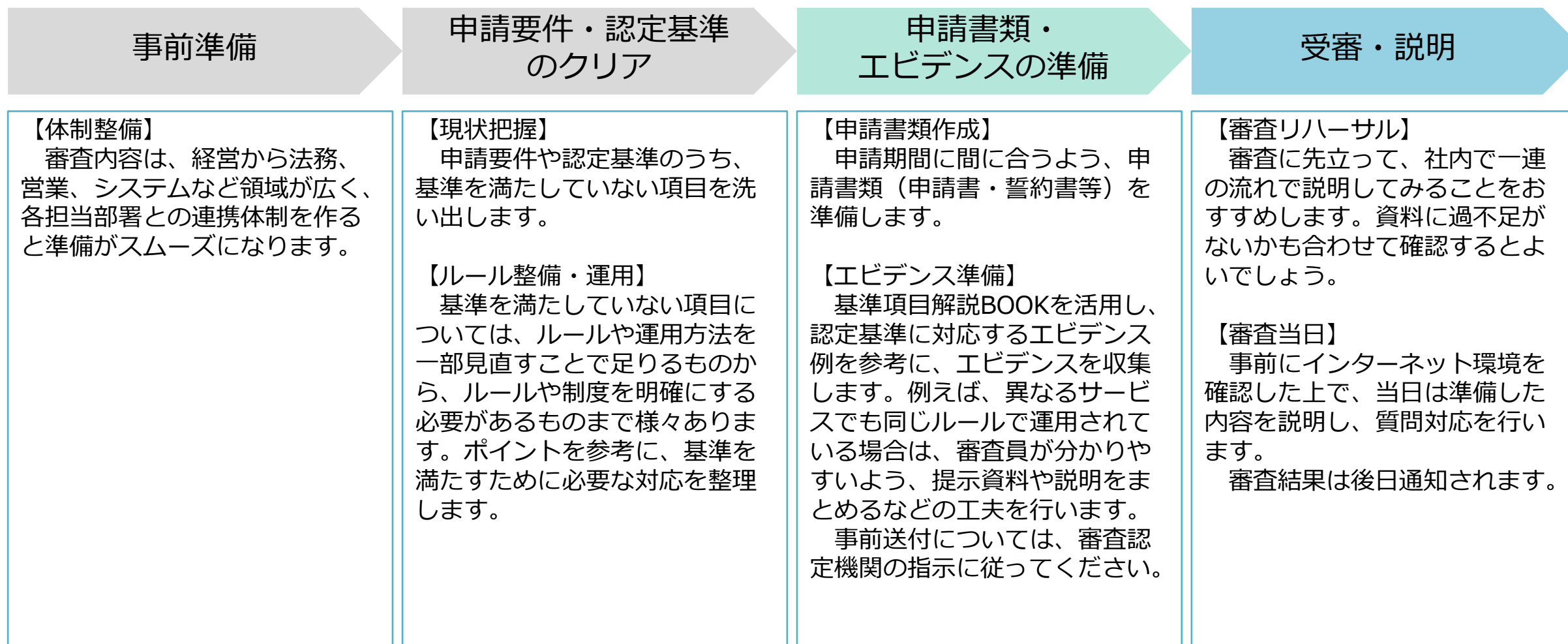
4号事業者の場合のみ、個人情報保護委員会に提出された、「オプトアウト届出書（届出日・届出番号記載）」の写しを提出してください。

届出書（公表用）の記入例と記入上の注意			
別記様式第二（第十一条第二項関係）			
届出日			
届出番号			
届出書			
（個人情報の保護に関する法律（第27条第2項・第27条第3項）・個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律（令和2年法律第44号）附則第2条・デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律（令和3年法律第37号）附則第7条第3項）の規定により、次のとおり届け出ます。			
令和 4 年 1 月 4 日			
個人情報保護委員会 殿			
届出者の氏名又は名称			
〇△株式会社			
住所又は居所			
埼玉県さいたま市大宮区中央町000番地			
1. 届出をする個人情報取扱事業者（以下「届出者」という。）の概要			
新規又は変更の別	1.新規 変更の場合：元の届出番号 (-)	1.新規 2.変更（元の届出番号）	
個人又は法人等の別	2.法人等	1.個人 2.法人等	
届出者の氏名又は名称	(フリガナ) マルサンカタ カブシキガイシャ 〇△株式会社		
法人番号（13桁）	1234567890123		
届出者の住所又は居所	〒 300 - 0853 埼玉県 さいたま市大宮区 中央町 000番地 電話 048 (999) 9999		
届出者の屋号	(フリガナ)		
届出者のホームページアドレス	https://www.marusankaku.co.jp/		
代表者の氏名（届出者が法人等の場合に限る）	(フリガナ) シカタシカタ バツバツ □□ ××		

審査に向けた準備のポイント①

認定基準が多岐にわたるため、社内の様々な部署を横断することが想定されます。また、基準を満たしていない項目については審査までに制度やルールを整備・運用している必要があり、準備には時間がかかることが考えられます。事前準備から審査までの各段階で、タスクを整理しながら進めることをおすすめします。

申請から審査までの主なタスク



審査に向けた準備のポイント②

エビデンス資料等の内容については基準項目解説BOOKをご確認ください。なお、事前送付については、審査認定機関の指示に従い提出してください。併せて、「事前確認表」・「認定基準にかかるエビデンス及び運用に関する誓約書」を提出してください。

I. 法令遵守 ※記入例									
No.	基準項目	1号	2号	3号	4号	説明事項	エビデンス例	申請事業者記入欄	
1	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	(1) 法令遵守に関する社内規程を提示し、その内容について説明してください。 (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。	(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・仕組み等（イントラネット等への掲載や教育研修資料等）	■提示予定資料 ・事前送付：コンプライアンス規程 ・当日提示：なし ■説明内容 (1)コンプライアンス規程をイントラネット内にて掲載しております。 (2)年に1回（11～12月の期間）に、eラーニングにて研修を実施し、周知、徹底を行っています。	
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	必須	必須	必須	必須	(1) 従業員に対する各種労働関連法制の教育について、そのカリキュラムを記載した表・研修資料・記録等を提示し、実施時期・実施方法・内容について説明する。また教育研修の改善点も示す。 (2) 教育研修の外部法律関連の改正があった場合などの周知（イントラネット等による情報共有・回覧板等）の記録等を提示し、内容について説明する。 ※必要に応じて黒塗り（マスキング）すること	(1) 及び (2) ・従業員の教育研修計画 ・研修実施案内や教育研修資料 ・研修実施結果報告書やテスト結果 ・周知の記録等 ※必要に応じて黒塗り（マスキング）すること	■提示予定資料 ・事前送付：研修資料、イントラネットコピー ・当日提示：なし ■説明内容 (1)入社時・異動にて該当業務に従事する際に、研修を行っています。 (2)2023年10月の職安法改正時に、イントラネットにて情報共有を実施しました。	

①提示予定資料
基準項目解説BOOKのエビデンス例を参考に、記載ください。

②説明内容
説明予定の内容を詳細に記載ください。

優良募集情報等提供事業者認定制度

認定基準に係るエビデンス及び運用に関する誓約書

- 1) 提出するエビデンスに、虚偽は一切ありません。
- 2) 認定基準を満たす運用を確実にを行っています。

以上について相違ありません。

年 月 日

申請事業者

代表者名

審査後の流れ

認定の場合、審査認定機関から認定証および認定マークが送付されますので、PRに活用してください。

社名変更や新規サービス立ち上げなど、認定後に審査を受けた内容に変更が生じた場合は速やかに以下の対応を行ってください。対応方法が分からない場合は、運営受託団体にお問い合わせください。また、認定取消とならないように適正な事業運営を行ってください。

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。次回の審査に向けて、改善の取り組みを行ってください。

認定後に対応が必要な事例

① 社名変更・合併・分社化等が発生した場合



運営受託団体に届け出る

② 新たに募集情報等提供事業に該当するメディアやサービスを立ち上げた場合



直近の申請時期に追加審査を受ける

※ その他不明な場合があれば、運営受託団体
にお問い合わせください

認定取消要件

- ① 提示した書類や説明に虚偽があった場合（誓約書に反した場合も含む）
- ② 利害関係を有する者が審査を実施していたことが明らかとなった場合
- ③ 募集情報等提供事業を廃止した場合
- ④ 職業紹介事業改善命令、職業紹介事業停止命令、又は職業紹介事業廃止命令を受けた場合
- ⑤ 労働関係法令に係る重大な法令違反があった場合
- ⑥ 個人情報保護法等、その他の法令に係る重大な法令違反があった場合（※公表事案）
- ⑦ 再審査への協力要請に対して合理的な理由なく応じない場合
- ⑧ 募集情報等提供事業者が、自ら認定を返上したい旨申し出た場合
- ⑨ その他、取消が相当と判断された場合
- ⑩ 募集情報等提供事業に該当するメディア・サービスが新たに出来たとき、他社からメディア・サービスを承継等をしたときにおいて、本制度で定められた時期までに当該メディア・サービスについて追加申請をしなかった場合、また、追加申請を行い、審査の結果が不認定となった場合

※定められた時期までとは、当該年度内の申請の締切期日までを指す。
年度内の申請の締切期日まで、メディア・サービスが新たに出来たとき、他社からメディア・サービスの承継等をしたときは、当該年度内の申請の締切期日まで申請し、追加審査を受けることとする

質疑応答

改正職業安定法のポイントについて

1 募集情報等提供に該当するサービスが拡大されます

従来の求人メディア・求人情報誌だけでなく、以下の事業を行う事業者も職業安定法の「**募集情報等提供事業者**」になりました。

- インターネット上の公開情報等から**収集（クローリング）した求人情報・求職者情報を提供するサービス**
- 求人企業や求職者だけでなく、**職業紹介事業者や他の求人メディア等（募集情報等提供事業者）から求人情報・求職者情報の提供依頼を受けたり、情報提供先に提供するサービス**

募集情報等提供に該当するサービス

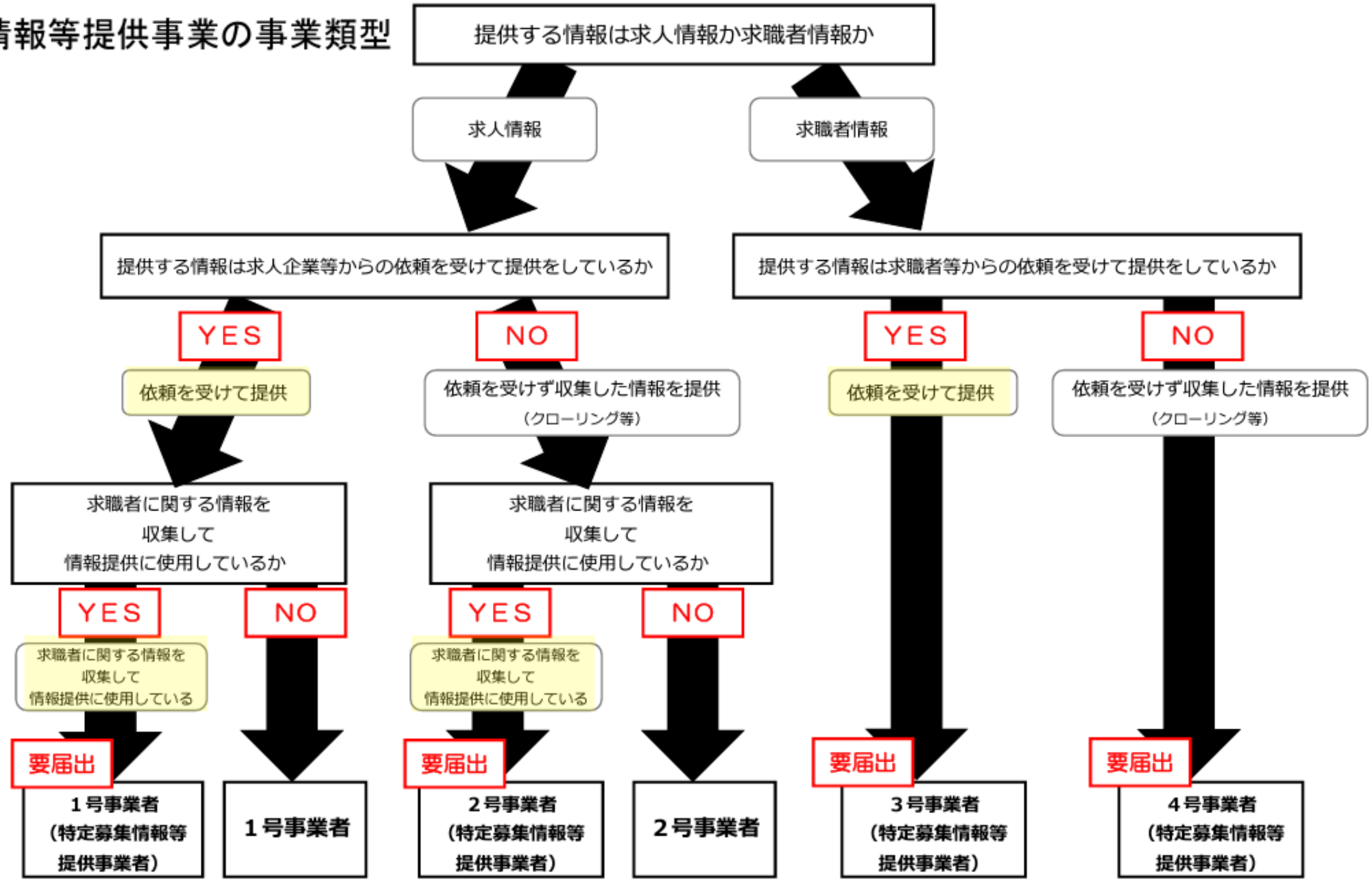
改正前	・ 求人メディアや求人誌など、求人企業から依頼を受けて求人情報を提供する ・ 人材データベースなど、求職者から依頼を受けて求職者情報を求人企業に提供する
改正後追加	・ 求人情報・求職者情報を収集（クローリング）して提供する ・ 他の求人メディアに掲載されている求人情報を転載する

2022年10月施行 改正職業安定法のポイント

提供する 情報	収 集 方 法 （例）	労働者になろうと する者に関する 情報の収集	事 業 類 型
求 人 情 報	- 求人企業から提供依頼 - 職業紹介事業者から提供依頼 - 他の求人メディアから提供依頼	あり	1号（特定募集情報等提供）
		なし	1号
	- ウェブ上から収集（クローリング） - 他の求人メディアの転載	あり	2号（特定募集情報等提供）
		なし	2号
求職者 情 報	- 求職者が登録 - 職業紹介事業者から提供依頼	あり	3号（特定募集情報等提供）
	ウェブ上から収集（クローリング）	あり	4号（特定募集情報等提供）

2022年10月施行 改正職業安定法のポイント

募集情報等提供事業の事業類型



2 特定募集情報等提供事業者の届出制が創設されます

特定募集情報等提供事業者（労働者になろうとする者に関する情報を収集する募集情報等提供事業者）について、**届出制**が導入されます。

また、年に1度、**事業の概況を報告**する必要があります。

「労働者になろうとする者に関する情報」には、氏名等の特定の個人が識別できる個人情報だけでなく、メールアドレスや経歴、サイトの閲覧履歴等を含みます。

届出が「必要」な例

- ・会員登録を求めている場合
- ・メールアドレスを集めて配信している場合
- ・閲覧履歴に基づく情報提供をしている場合

届出が「不要」な例

- ・紙媒体でのみ情報提供している場合

届出事項

- ①名称、②所在地、③電話番号、
 - ④職業紹介事業者または派遣元事業主である場合には許可番号または届出受理番号 等
- 届出様式には、サービス名称・サイトURL等も記入してください。

変更・廃止届出

届出事項に変更がある場合は変更日翌日から30日以内、事業を廃止する場合は廃止日から10日以内に届け出なければなりません。

3 求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられます

各事業者に対して、**求人等に関する①～⑤の情報すべての的確な表示が義務付けられます。**

- ①求人情報 ②求職者情報 ③求人企業に関する情報
④自社に関する情報 ⑤事業の実績に関する情報

- 虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません。
- 求人情報、求職者情報を**正確・最新の内容に保つ措置**を講じなければなりません。

対象となる情報

広告や連絡手段を通じて提供される求人情報・求職者情報が幅広く対象となります。

対象の広告・連絡手段

新聞・雑誌・その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出・頒布、書面、ファックス、ウェブサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ等、放送（テレビ・ラジオ等）、オンデマンド放送等

2022年10月施行 改正職業安定法のポイント

正確かつ最新の内容に保つ措置

全ての事業者	- 求人情報・求職者情報の提供中止や訂正を求められたら、遅滞なく対応する。 - 求人情報・求職者情報が正確・最新の内容でないことを確認したら、遅滞なく情報提供依頼者に訂正があるかを確認するか、情報の提供を中止する。
依頼を受けて情報を提供する事業者 (1・3号事業者)	- 求人情報の提供依頼者に、募集が終了した場合や求人情報の内容変更について速やかに通知するよう依頼（メールや文書等が望ましい）する。 求職者情報の提供依頼者には、求職者情報を正確・最新の内容に保つよう依頼（メールや文書等が望ましい）する。 または - 求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。 ※これらの措置は可能な限りいずれも講ずることが望ましいです。
自ら収集した情報を提供する事業者 (2・4号事業者)	- 求人情報・求職者情報を定期的に収集・更新し、その頻度を明らかにする。 または - 求人情報・求職者情報の時点を明らかにする。 ※これらの措置は可能な限りいずれも講ずることが望ましいです。

事業の実績に関する情報

募集情報等提供事業に関する実績も、例えば以下のような表示をしないようにする必要があります。

×	- 実際の取扱い求人件数が1000件程度のところを、1万件程度あると表示する。 - 全く根拠なく顧客満足度が高い旨を表示する。 - 様々な仮定を置いた上で就職決定率を算出・表示する一方で、その仮定を表示していない、非常に見えにくい状態にしている。
---	---

2022年10月施行 改正職業安定法のポイント

誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。例えば以下のような点に留意してください。

また、求人情報の提供の段階でも、労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供することが望ましいものです。

業 務 内 容	一般事務 …①
契 約 期 間	期間の定めなし
試 用 期 間	試用期間あり（3か月）
就 業 場 所	本社（●県●市●ー●） 又は △支社（△県△市△ー△）
就 業 時 間	9:00～18:00
休 憩 時 間	12:00～13:00
休 日	土日、祝日（年末年始を含む）
時 間 外 労 働	あり（月平均20時間）
賃 金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円） …②
加 入 保 険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社 …③
派遣労働者として雇用する場合	雇用形態：派遣労働者ではない

2022年10月施行 改正職業安定法のポイント

①業務内容

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はなりません。

- × 営業職中心の業務を「事務職」と表示する
- × 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する
- × フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同する

②賃金

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はなりません。

- × 【月給】 32万円
- 【基本給】 25万円 【固定残業代】 7万円
※時間外労働の有無に関わらず、15時間分支給。
15時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給します。

③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はなりません。

- × 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

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はなりません。

- × 【給与】 400万円～【モデル給与】 1000万円～
(社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与であるかのように例示)
- 【給与】 400万円～600万円
- 【給与】 400万円～600万円
【モデル給与】 555万円
(同職種社員の給与の平均を例示)

虚偽の表示の禁止

以下のような場合は**虚偽の表示**に該当する場合があります。

×

- ・実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する。
- ・「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人であった。
- ・実際の賃金よりも高額な賃金の求人を掲載する。
- ・所謂おとり求人として、実際には求人掲載の申し込みを受理していない求人を掲載する。

4 個人情報の取扱いに関するルールが新しくなります

募集情報等提供事業者も、職業安定法の個人情報に関する規定の対象となります。

- 業務の目的の達成に必要な範囲内で、求職者の個人情報を収集・使用・保管しなくてはなりません。
- 求職者の個人情報を収集する際には、業務の目的を明らかにしなくてはなりません。
- 業務上知り得た人の秘密を漏らしてはなりません。
- 求職者の個人情報をみだりに第三者に提供してはなりません。

業務の目的の達成に必要な範囲内

求職者の個人情報は、募集情報等提供のために必要な範囲で収集・使用・保管する必要があります。

×

- ・ 募集情報等提供のために収集した個人情報を、職業紹介のために求人企業に提供する。
- ・ 募集情報等提供のために収集した個人情報を、自社の採用選考のために使用する。

○

- ・ 募集情報等提供のために収集した個人情報を、募集情報等提供のサービスの向上のために匿名化・統計処理する。

業務の目的の明示

求職者の個人情報を収集する際には、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、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を、ウェブサイトに掲載するなどして、明らかにしなくてはなりません。

×

- ・ 「募集情報等提供のために使用します」とのみ表示。

○

- ・ 「求人情報に関するメールマガジンを配信するために利用します」と表示。
- ・ 「会員登録時に入力いただいた情報を、当社のサービスに登録している企業に提供します」と表示。

個人情報の収集・使用・保管についての同意

職業安定法上、本人の同意を得る必要がある場合

- ・ 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・使用・保管する場合
- ・ 本人以外の第三者から個人情報を収集する場合
- ・ 特別な職業上の必要性から、国籍や思想・信条等の個人情報を収集する場合

個人情報の収集・使用・保管について**本人の同意を得る必要がある場合**は、以下の内容を遵守してください。

- ・ 同意を求める事項を**具体的かつ詳細に明示**すること。
- ・ 本人の自由な意思に基づき、**本人が明確に表示した同意**であること。
- ・ 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・使用・保管することに関する同意を、募集情報等提供の条件にしないこと。

×

- ・ 登録した個人情報を職業紹介に使用することに同意しないと、求人メディアが利用できない。
- ・ 求人と関係のない販売商品の案内に同意しないと、求人メディアが利用できない。

5 苦情に対する適切・迅速な対応が義務付けられます

求人企業や求職者からの苦情は、適切かつ迅速に処理しなければなりません。
また、そのために必要な体制の整備が義務付けられました。

苦情処理体制

苦情の処理に必要な体制は、事業の規模に応じて求められる内容が異なります。少なくとも事業の規模を問わず、電話番号やメールアドレス、問い合わせフォームといった、**苦情の申出先や相談窓口を明らかにする必要があります**。なお、苦情の申出先や相談窓口は利用者にわかりやすい形で周知してください。

6 利用者の選択のため、事業情報の公開をお願いします

利用者の選択に役立つよう、インターネット等を通じた事業情報の公開に努めてください。
(努力義務)

公開が求められる項目

- ・ 求人等に関する情報の的確な表示に関する事項
- ・ 個人情報の保護に関する事項
- ・ 苦情の処理に関する事項
- ・ 求人情報・求職者情報の検索結果の表示順の決定に当たって考慮している事項※

※ 有料で掲載しているか、サイトの閲覧履歴、登録された職歴等の情報などの項目。
上記項目に従ってアルゴリズム・AI等を使用して表示順を決定している場合、当該アルゴリズム・AI等の詳細の公開を求めるものではありません。

休憩

**※別途「認定基準 基準項目別解説BOOK」
を基にご説明**

質疑応答

※お手すきの際に、アンケートへのご回答をよろしくお願いします

アンケートにご協力ください。

**会場でご参加の方は、
机上のアンケート用紙にご回答ください。**

**オンラインでご参加の方は
チャットのURLをクリックし、アンケートに回答ください。**

**アンケートが終わりましたら、
ご退出いただいて問題ございません。**

**本日は、ご参加
ありがとうございました**

お問い合わせ先

「優良募集情報等提供事業者認定制度」について、ご質問・ご相談等ございましたら、
以下ウェブサイトの下部にあります「お問い合わせ」のフォームから、
お気軽にお問い合わせくださいませ。

優良募集情報等提供事業者認定制度 ウェブサイト
<https://yuryonintei.com/>

