

●左端の記号について

「申」は申請条件（6項目）であり、1～6までの要件の全てを満たさないと優良認定の申請ができない。

「必」は必須項目（16項目）であり、すべて満たす必要がある項目

「基」は基本項目（50項目）であり、基本的な項目、項目ごとに1点配点（50点満点）

「加」は加点項目（16項目）であり、基本項目より更に上を目指した項目、項目ごとに2点配点（32点満点）

申請条件		申請時添付資料	判定備考
申	1	職業紹介事業の許可取得・届出より3年以上経過しており、直近3年間において職業紹介事業としての売上げ実績（手数料収入）が、毎期350万円以上ある。	事業報告書(3期分) ※1
申	2	直近3年間において、2期連続赤字決算（兼業事業を含む納税申告ベース）がない。	税務申告写し 損益計算書（税務申告添付のもの） （各3期分）
申	3	直近3年間において、基準資産（純資産）が、「許可・届出事業所数×500万円以上」ある。	貸借対照表（税務申告添付のもの） 株主資本等変動計算書 （各3期分）
申	4	紹介事業許可要件における欠格事由に該当せず、直近3年間に行政処分等（※2）を受けていない。	誓約書※a（別表1）
申	5	直近5年間において、雇用する労働者について労働関係法令に重大な違反（※3）をしていない。	誓約書（※b）
申	6	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。	誓約書（※c）

※1 届出により職業紹介事業を行っている学校法人等については応募申請の添付書類に公共職業紹介所の受領印のある「無料職業紹介事業届出書」の写しを追加し、「無料職業紹介事業届書」の受領の年月日により3年以上経過していることを確認する。

※2 「行政処分等」は、次のものとする。

①職業紹介事業改善命令（職業安定法第48条の3）

②職業紹介事業停止命令（職業安定法第32条の9第2項（第33条第4項、第33条の2第7項、第33条の3第2項及び第33条の4第2項により読み替えられる場合を含む。））

③労働者派遣事業改善命令（労働者派遣法第49条第1項）

④労働者派遣事業停止命令（労働者派遣法第14条第2項、平成27年労働者派遣法改正法による改正前の労働者派遣法第21条第2項、平成27年労働者派遣法改正法附則第6条第5項）

⑤労働者派遣事業許可の取消し（労働者派遣法第14条第1項）

⑥労働者派遣事業廃止命令（平成27年労働者派遣法改正法による改正前の労働者派遣法第21条第1項、平成27年労働者派遣法改正法附則第6条第4項）

⑦職業安定法及び労働者派遣法に違反して送検されたもの（無罪が確定しているものを除く。）

行政処分等については、審査認定機関の審査員が人材サービス総合サイト(厚生労働省職業安定局運営)を検索するなど

して確認を行う。

※aの誓約書は、欠格事由に関する誓約書であり職業紹介許可法令様式第1号（第3面）に準じて作成し提出別表1は、その書式例

※b及びcの誓約書の書式は自由。※aの誓約書と一つの文書にまとめても差支えない。

※3 「重大な違反」は、次のものとする。

(1) 次の法律について、労働基準監督官により送検されるなど、公表されたもの(※)。

①労働基準法、②最低賃金法、③じん肺法、④炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法、⑤家内労働法、⑥労働安全衛生法、⑦作業環境測定法、⑧賃金の支払の確保等に関する法律

※違法な長時間労働を繰り返している企業として公表されたものを含む。

(2) 法違反に係る公表制度がある次の法律について、公表されたもの。

①障害者の雇用の促進等に関する法律(第47条)、②高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(第10条)、③短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(第18条)、④育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(第56条の2)、⑤雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(第30条)、⑥労働安全衛生法(第78条)

I 経営の安定性			確認資料	面談 確認	判定 備考
1. 経営方針、過去実績					
①経営理念、経営方針、数値目標等を策定し、職業紹介事業者としての進むべき方向を明確に示している。					
必	1	紹介事業に関する経営理念、方針等(※4)は文書化され、明確に示されている(※5)	会社案内 ホームページ等	代表者 (※6)	
基	2	計画・目標は数値化(※7)されている	同上	代表者	
基	3	役職員に周知徹底(※8)している	社内報等	責 (※9) 従 (※9)	
※4 「経営理念、方針等」は、社是、社訓、行動規範、事業計画等の名称を問わない。 ※5 「明確に示されている」とは、経営理念、方針等について、ホームページや広く頒布する会社案内(パンフレット)に掲載していることとする。 ※6 「代表者」とは、法人にあつては企業・団体の長(少なくとも、職業紹介事業担当役員)、個人事業にあつては個人事業主。 ※7 計画・目標の「数値化」とは、就職件数、紹介件数、求人数、求職者数、求職者や求人者の満足度などの職業紹介事業に係る目標が数値で設定されていることとする。 ※8 「周知徹底」とは、ホームページや会社案内への掲載のほか、社内に対し、社内報掲載、掲示板や事務所内への掲示等、役職員に周知している方法が確認できることとする。 ※9 「責」は職業紹介責任者、「従」は職業紹介業務に携わる従事者・担当者。					

2. 財務基盤、収益性			確認資料	面談 確認	判定 備考
基準資産額が一定水準以上あり、安定した収益性がある。					
加	4	直近3年間において、営業損益・経常損益が赤字でない(※10)	損益計算書(3期分)	代表者 又は 責	
加	5	直近3年間において、基準資産(純資産)が、「許可・届出事業所数×1000万円」以上ある(※10)	貸借対照表 株主資本等変動計算書 (各3期分)	代表者 又は 責	
※10 無料職業紹介事業者は適用外					
II 法令の遵守 1. コンプライアンス体制			確認資料	面談 確認	判定 備考
① 法令を遵守するための体制が整備されている。					
必	6	法令遵守に関する社内規定(※11)が定められている	法令遵守に関する社内規定	責	
基	7	法令遵守担当の役割・権限が社内規定に定められ、明確化されている	同上	責	
基	8	法令遵守に関する教育・研修(※12)を計画的に実施している	研修計画書 研修資料等	責 従	
② 定期的に内部検査を実施して法令遵守状況を把握している。					
加	9	法令遵守について、内部検査に関する社内規定を定め、内部検査を年間2回以上実施している	内部検査に関する社内規定 検査実施報告書等	責	
<p>※11 「社内規定」とは、その名称を問わず、社内で組織的に定められ、役職員に示されているものとする。 (以下の「社内規定」についても同じ。)</p> <p>※12 「法令遵守に関する教育・研修」には、法令遵守チェックリスト(別表2)に掲げるすべての項目が含まれているものとする。</p>					

2. 法令遵守			確認資料	面談 確認	判定 備考
① 職業紹介事業に関連する法令を遵守している。					
必	10	関連法令を遵守している (※13)	法令遵守チェックリスト 記載の確認資料	責	
※13 法令遵守チェックリスト (別表2) を用いて判定する。					
3. 個人情報保護と求人者情報管理			確認資料	面談 確認	判定 備考
① 個人情報保護と求人者情報管理に関する教育・研修を定期的に行っている。					
加	11	特に重要な事項 (※14) について少なくとも年間1回以上教育・研修を実施している	研修計画書 研修資料等	責 従	
② 情報の漏えいについて具体的な防止対策が施されている。					
必	12	個人情報管理に関する社内規定があり、漏洩防止具体策が明文化されている (※15)	個人情報管理に関する社内規定	責	
基	13	求人者情報管理に関する社内規定があり、漏洩防止対策が明文化されている (※16)	求人者情報管理に関する規定 基本契約書 (秘密保持条項) 秘密情報保持契約等	責	
③ 情報漏えいがないか把握している。					
加	14	内部検査に関する社内規定を制定し、パソコン、メール、FAX、外部記憶装置等からの情報漏えいについて年間2回以上検査している	内部検査に関する社内規定 検査実施報告書等	責	
<p>※14 「特に重要な事項」とは、次のすべての内容を含むものとする。</p> <p>①守秘義務：職業紹介事業者及びその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない</p> <p>②第3者提供の制限：あらかじめ本人の同意を得ないで個人データを第3者に提供してはならない</p> <p>③取得してはならない情報：i 人種、民族、社会的身分、門地 (家柄)、本籍、出生地など社会的差別の原因となるおそれのある事項 ii 思想及び信条 iii 労働組合の加入状況等</p> <p>※15 少なくとも個人情報保護法第20条の安全管理措置についての定めが盛り込まれていることとする。</p> <p>※16 求人者情報の秘密保持について、その管理の基準や運用方法を次いづれかにより定めていることとする。</p> <p>①職業紹介に係る契約書に、秘密の保持に係る条項が記載されていること</p> <p>②職業紹介に係る契約とは別に、秘密の保持に係る契約を締結していること</p> <p>③社内規定を定め、求人者に提示していること</p>					

Ⅲ 業務の適正運営 1. 求人開拓等			確認資料	面談 確認	判定 備考
① 求職者にマッチした求人先の開拓 ・ 求職者の希望・能力・経歴等にマッチした求人開拓を行っている。					
基	15	求職者情報と求人情報のマッチング分析（※17）を踏まえて求人開拓を行っている	求職者および求人者情報の分析帳票等	責	
基	16	求職者情報をデータベース化（※18）し、求人者担当と共有化（※19）している	データベース資料 データベースの操作マニュアル	責	
・ 目標を数値化して計画的に求人開拓を行っている。					
基	17	求人の数値化目標（※20）がある	事業計画書 予算書等	責	
基	18	プラン・ドウ・チェック・アクション(マネジメントサイクル)（※21）を実施している	目標管理帳票 営業会議資料等	責	
基	19	求人開拓の責任者（担当者）が明確化（※22）されている	職務分担表 組織図等	責	
基	20	求人開拓担当個人レベルでの目標（※23）が示されている	目標管理帳票、営業計画書等	責 従	
<p>※17 データベース化された求職者情報と求人者情報の双方を用いて、職業紹介に必要な分析を行うこと。職業紹介事業者の業態に応じて実施されていけばよく、職種別、地域別、勤務形態別など、その分析の内容は問わないが、求職者情報と求人者情報の双方を用いていることとする。</p> <p>※18 「データベース化」とは、収集した情報を電子化し、当該電子化したデータを、コンピューターに蓄積し、データの追加、削除、検索をしやすい形に整理したものとする。電子化していないものは含まないものとする。</p> <p>※19 ベータベース上の必要な情報を共有する仕組みがあることとする。</p> <p>※20 求人開拓先数や求人数等の定量的な成果目標があることとする。</p> <p>※21 いわゆる「PDCA」（Plan-Do-Check-Action）の手順のこと。</p> <p>※22 組織図や職務分担で組織的に明示されていることとする。</p> <p>※23 「個人レベルの目標」とは、組織的に定めた個人毎の目標があることとする。</p>					
② 適正な宣伝広告 ・ ホームページの開設や会社案内パンフレットを作成するなどして利用者の利便に応じている。					
基	21	ホームページ（HP）の開設、または、会社案内（営業パンフレット）を作成している	ホームページ画面 会社案内（営業パンフレット）	責	
・ 手数料についてわかりやすく表示している。					

必	22	手数料の取扱い（手数料の料率、対象となる賃金の範囲、成功報酬制等）をHP等で公開している	同上	責	
<ul style="list-style-type: none"> <li>取扱い業務の範囲、得意とする業界、職種等を適切に表示している。</li> </ul>					
基	23	取り扱う範囲（限定職種、地域、求職者等）をホームページや会社案内（営業パンフレット）に表示（※24）している	同上	責	
基	24	紹介所の特徴、強み、得意とする業界などをアピール（※25）している	同上	責	
<b>③ 公正競争</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>手数料については、自由競争の原則に基づき公正な価格で取引を行っている。</li> </ul>					
必	25	同業者間での談合（価格協定）や採算度外視した料率を武器に営業する等不公正な取引を行っていない（※26）	誓約書（※d）	責	
※24 取り扱う範囲を限定しない場合は、表示がなくても差し支えない。 ※25 ホームページや会社案内に、紹介所の特徴、強み、得意とする業界が掲載されていることとする。 ※26 無料職業紹介事業者は適用外 ※d 誓約書の書式自由。1ページ「申」の4の誓約書（※a）とまとめても差支えない。					
<b>2. 求職者募集</b>			確認資料	面談 確認	判定 備考
<b>① 求人案件にマッチした求職者等の募集</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>求人者の要望にマッチした求職者の募集を行っている。</li> </ul>					
基	26	求人情報と求職者情報のマッチング分析（※17）を踏まえて求職者を募集している	求職者および求人者情報の分析帳票 募集広告 HPの募集画面等	責	
基	27	求人情報をデータベース化（※18）し、求職者担当と共有化（※19）している	データベース資料	責	
<ul style="list-style-type: none"> <li>目標を数値化して計画的に求職者の募集等を行っている。</li> </ul>					
基	28	求職者の数値化目標（※27）がある	事業計画書 予算書等	責	
基	29	プラン・ドウ・チェック・アクション（マネジメントサイクル）（※21）を実施している	目標管理帳票 営業会議資料等	責	
基	30	求職者募集の責任者は明確化（※22）されている	職務分担表 組織図等	責	

基	31	求職者募集担当個人レベルの目標（※23）が示されている	目標管理帳票 営業計画書等	責 従	
② 適正な募集行為					
・ 適切な手段で取得・保管する個人情報のみを利用して求職者募集を行っている。					
必	32	個人情報取得ガイドライン（※28）に反するような方法で個人情報を取得していない	個人情報保護規定（収集、 取得条項） 個人情報取得マニュアル等	責	
・ 勧誘、スカウト行為は求職者の意向を配慮し、社会常識に従っている。					
必	33	求職者の意向に反した執拗（迷惑）なスカウト行為をしていない（※29）	業務マニュアル 服務規律	責 従	
<p>※27 募集する求職者等の定量的な成果目標があることとする。</p> <p>※28 個人情報取得ガイドラインとは、「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」第4の1のこと。</p> <p>第4 法第5条の4に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）</p> <p>1 個人情報の収集、保管及び使用</p> <p>(1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の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> <p>(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。</p> <p>(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類により提出を求めること。</p> <p>(4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。</p> <p>※29 求職者の意向に反して、早朝・深夜等の非常識な時間帯や求職者の勤務先への頻繁な電話・メール等を行わないことが明文化されている（規定がある）こととする。</p>					
3. 求人受付			確認資料	面談 確認	判定 備考
① 求人案件の詳細かつ具体的な把握					
・ 労働条件に加え具体的な情報を把握している。					

基	34	求人申込書（求人票）には具体的な情報（求人企業情報、応募資格・要件、採用方法、仕事内容、職場環境等）が記載（※30）されている	求人マニュアル 求人票 求人申込書	責	
必	35	学校卒業見込者等（※31）の求人申込については、求人者に対して、全ての青少年雇用情報（※32）を提供するように働きかけている。 また、学校卒業見込者等から個別に照会があった場合は、求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求め、照会結果（情報が得られなかった場合を含む）を当該照会者に伝えている。	求人票 青少年雇用情報シート等 労働条件等明示書（学校卒業見込者等向け）	責	
必	36	求職者が誤解を受ける可能性のある求人については、その内容をよく確認している。（※33）	求人マニュアル 求人票 求人申込書	責	

- ・ 新規取引の求人場合は、求人先を訪問して、職場環境などを実地検分している。

加	37	新規取引先は求職者を紹介する前に訪問（※34）し、その内容を記録（映像含む）している	求人マニュアル 営業記録 取引先管理簿等	責	
---	----	--	----------------------------	---	--

※30 少なくとも、求人企業情報、応募資格・要件、採用方法、職場環境が記載されていること。

※31 学校卒業見込者等とは以下のとおり。

- ① 学校（小学校及び幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記新卒求人に応募できる①、②の卒業生及び修了者

※32 青少年雇用情報の全ての項目とは以下のとおり。

- ① 直近3事業年度の新卒者等の採用者数・離職者数・男女別採用者数、平均継続勤務年数
- ② 研修の有無及びその内容、自己啓発支援の有無及びその内容、メンター制度の有無、キャリアコンサルティング制度の有無及び内容、社内検定等の制度の有無及び内容
- ③ 前事業年度の月平均所定外労働時間の実績、前事業年度の有給休暇の平均取得日数、前事業年度の育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

※33 求職者が誤解を受ける可能性のある求人への対応は、例えば以下のものをいう。

- ・ 固定残業代制（一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組み）を採用する求人については、
  - ① 固定残業代（名称のいかんにかかわらず、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）に係る計算方法（固定残業時間（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数）及び金額を明らかにするものに限る）
  - ② 固定残業代を除外した基本給の額
  - ③ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示しているか確認している。



- 労働時間について、単に変形労働時間制と記載されている求人については、一般的な始終業時刻や変形労働時間制の対象期間と始終業時刻を、フレックスタイム制と記載されている求人についてはコアタイムとフレキシブルタイムを確認している
- 休日について、単に週休二日制と記載されているものについては、月に週休二日が何回あるのか確認している

※34 新規取引先は、求職者を紹介する前に訪問することと明文化されている（規定がある）こと。

## ② 求人票（労働条件等の明示）の受理と点検

- 求人申込は書面で受領し、求人有効期間を説明している。

基	38	求人申込みは書面・メールで受けている（※35）	求人マニュアル 求人申込書	責	
基	39	求人の有効期間について、説明・確認をしている（※36）	求人マニュアル 求人申込書等	責	

- 求人申込書の内容を点検し、差別的表現や法令違反などがあれば是正を求めている。

必	40	差別的な表現（※37）や法令違反（社会保険、最低賃金、不法就労等）の求人申込ではないかチェックしている	求人マニュアル 求人票 求人申込書等	責	
---	----	---	--------------------------	---	--

※35 求人申込みは書面又はメールで受けることと明文化されている（規定がある）こととする。

※36 雇用期間が30日以内の求人を除き、次のいずれかの取扱いがなされていることとする。

- ① 求人の有効期間を説明することと明文化されている（規定がある）
- ② 求人申込みの書面又はメールに、有効期間を記載することとしており、記載例等に有効期間についての説明がある
- ③ 求人の有効期間に関する取り決め等について、ホームページや契約書に掲載がある

※37 人種、国籍、信条、性別、障害の有無等を募集・採用要件とするなど、差別につながるおそれのある表現

## ③ 取引契約書の締結

- 紹介業務を行う前に、取引の基本契約書を締結している。

基	41	紹介業務を行う前に基本契約書（※38）を締結している	求人マニュアル 基本契約書	責	
基	42	基本契約書の内容は問題ない（基本的な項目が洩れていない、差別的な取扱いなど不適切な条項が入っていない）	基本契約書	責	

※38 基本契約書とは、その名称を問わず、職業紹介事業者と求人者との間で、締結される職業紹介に関する契約であって、次の項目を含むものとする。

- ① 職業紹介に対する手数料に関すること
- ② 個人情報保護及び秘密の保持に関すること
- ③ 契約の有効期間、更新、解除に関すること

④ 反社会的企業や問題ある企業等との取引					
<ul style="list-style-type: none"> <li>反社会的企業や問題ある企業等との取引については、関連官庁と連携するなどして適切に対処している。</li> </ul>					
必	43	各地方公共団体の定める暴力団排除条例や公然となった取引企業の犯罪（外国人の不法就労助長等）等を役職員と共有し、暴力団関連企業、法令遵守に問題のある企業に適切に対応している（※39）	反社会的企業取引に関する社内規定 基本契約書（反社会的勢力排除のための条項）等	責	
必	44	若者雇用促進法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人の申し込みは、受け付けないよう措置を講じている。（※40）	ホームページ画面 営業パンフレット 求人申込書（求人票） 取扱職種の範囲等の届出控え 新卒求人用の自己申告書	責	
<p>※39 社内規定や基本契約書に対応に係る事項について定めがあることとする。</p> <p>※40 「受け付けないよう措置を講じている」とは以下のとおり</p> <p>①別表4-1の若者雇用促進法周知用リーフレット（労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介しないでください）に、掲載されている「取扱職種の範囲等について」の届出をしている。</p> <p>②別表4-2等の「自己申告書」を用いて、学校卒業見込者等の求人の受付をしている。</p>					
⑤ 採用に関する提案、コンサルティング					
<ul style="list-style-type: none"> <li>求人者に対し、定期的に募集・採用に関する情報を提供している。</li> </ul>					
加	45	求人者毎に、年間4回以上、適切な内容の情報を提供している（※41）	情報提供資料等	責	
<ul style="list-style-type: none"> <li>求人者向けのセミナー、講演会などを開催している。</li> </ul>					
加	46	求人者向けにセミナー、講演会などを年間2回（4時間）以上開催し、参加者の評価測定（アンケート等）をしている（※42）	アンケート用紙 アンケート記録等	責	
<p>※41 情報提供の対象は、求人者のほか、求人者となろうとする者を含むものとする。また、提供する情報には、採用に関する講演会、セミナー、イベント等の案内、営業訪問時の提案を含む。提供にあたっては、訪問、メール、FAX等の方法を問わない。</p> <p>※42 セミナー、講演会等の対象は、求人者のほか、求人者となろうとする者を含むものとする。</p>					
⑥ 求人情報の管理					
<ul style="list-style-type: none"> <li>有効な求人申込みと無効な求人申込みを整理している。</li> </ul>					
基	47	有効期間の定めのない求人申込みがない（※43）	求人票 求人管理簿 求人申込書等	責	
基	48	求人管理簿に有効期間の記録がなされている	求人管理簿	責	

<ul style="list-style-type: none"> <li>時間経過した求人申込みのメンテナンスを行っている。</li> </ul>					
基	49	求人の受付から一定期間(3ヶ月以上)メンテナンス(※44)をしていない求人申込みはない	求人マニュアル、求人管理簿等	責	
<p>※43 雇用期間が30日以内の求人を除く。</p> <p>※44 メンテナンスとは、求人の有効又は無効を確認するとともに、求人管理簿等の所要の整理を行うこと。</p>					
4. 求職受付等			確認資料	面談確認	判定備考
<p>①差別的な取扱いの禁止</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>求職申込受理等にあたって、差別的な取扱いをしていない。</li> </ul>					
必	50	求職申込受理、職業紹介、職業指導等にあたって差別的な取扱い(※45)をしていない。	求職者対応マニュアル 求職申込書 求職登録票	責	
<p>※45 人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること、障害者であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。</p>					
<p>② 求職者の希望、能力、適性把握</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>求職者と面談して、希望・能力・経歴・適性などを把握している。</li> </ul>					
基	51	新規申込の求職者と面談して、希望・能力・経歴・適性を把握している	求職者対応マニュアル 求職申込書 求職登録票 面談記録等	責	
基	52	面談等(※46)は求職者一人毎にプライバシーが保たれる方法で行われている	求職者対応マニュアル 面談施設	責	
基	53	求職者の面談記録は保管されている	求職申込書 求職登録票 面談記録等	責	
<ul style="list-style-type: none"> <li>学歴、経歴、資格等について、求職者本人に必要な確認をしている。</li> </ul>					
加	54	求職者に就業上重要な保有資格を確認するとともに、経歴・学歴の空白期間等について把握し、必要な確認をしている	求職者対応マニュアル、 求職申込書 求職登録票 面談記録保有資格写し	責	
<p>※46 「面談等」には、対面の面談のほか、電話、メール、ウェブ上等の対面以外の相談の場合を含むものとする。</p>					
<p>③ 求人案件の説明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法定事項以外の求人企業の情報、応募資格・要件、採用方法などを具体的に説明している。</li> </ul>					

基	55	労働条件等の法定事項以外（※47）の求人案件の説明についても文書・メールで行っている	求職者対応マニュアル 求人票等	責	
基	56	説明内容は求職者にとって適切・十分な内容(求人企業情報、応募資格・要件、採用方法、職場環境等)（※48）となっている	同上	責	
④ 転職・就職ノウハウ提供					
・ 履歴書・職務経歴書等の書き方や面接のポイントなどについてアドバイスしている。					
基	57	履歴書等の添削助言、企業面接のアドバイスを実施している	求職者対応マニュアル 相談・アドバイスの手引 面談記録等	責	
基	58	求職者向けのアドバイスに関する社内マニュアル等がある	求職者向けアドバイスの社内マニュアル等	責	
⑤ キャリアコンサルティング					
・ 希望する求職者にキャリアコンサルティングを実施している。					
加	59	キャリアコンサルティングの実施に関する社内マニュアルやその担当者（責任者）を定めている	キャリアコンサルティングに関する社内マニュアル	責	
・ キャリアコンサルタント等の資格を有する従事者が一定割合以上いる。					
加	60	キャリアコンサルティングを希望する求職者に対し、キャリアコンサルティングを行う際は必ず有資格者（※49）が対応している	資格証明の写し キャリアコンサルティング記録等	責	
※47 少なくとも求人企業の情報や応募資格・要件、採用方法、職場環境を説明することと明文化されている（規定がある）こととする。					
※48 少なくとも求人企業情報、応募資格・要件、採用方法、職場環境を説明することと明文化されている（規定がある）こととする。					
※49 キャリアコンサルティングの有資格者は（別表3に定める資格を有する者）を参照のこと。					
⑥ 求職情報の管理					
・ 有効な求職申込みと無効な求職申し込みを整理している。					
基	61	有効期間の定めのない求職申込みがない(※50)	求職者対応マニュアル 求職申込書 求職管理簿等	責	
基	62	求職管理簿に有効期間の記録がなされている	求職管理簿	責	
・ 時間経過した求職申込のメンテナンスを行っている。					
基	63	求職の受付から一定期間（3か月以上）メンテナンス（※51）をしていない求職申込みはない	求職者対応マニュアル 求職管理簿等	責	
※50 30日以内の短期雇用を希望する求職者を除く。					
※51 メンテナンスとは、求職の有効又は無効を確認するとともに、求職管理簿等の所要の整理を行うこと。					

<b>⑦ 求職者研修の実施</b>					
・ 求職者の能力開発等を支援するための研修を行っている。					
加	64	希望する求職者向けにビジネスマナーや就業予定業務の基礎、その他能力開発を支援するための研修等を実施している（※52）	研修資料 研修計画書等	責	
※52 直近1年間において、ビジネスマナーや、就業予定業務の基礎、その他能力開発を支援するための研修を実施した実績があることとする。なお、eラーニングの場合は、求職者が実施可能な仕組みが提供されていることとする。					
5. 紹介あっせん			確認資料	面談 確認	判定 備考
<b>① 紹介実績</b>					
・ 迅速な紹介を行っている。					
基	65	求職者について、受付から一定期間（1週間）経過しても紹介がなされていない案件について、把握・分析し、フォロー（経過説明等）（※53）をしている	求職者対応マニュアル 求職管理簿 相談記録等	責	
基	66	求人者について、受付から一定期間（1週間）経過しても紹介がなされていない案件について、把握・分析し、フォロー（経過説明等）をしている	求人者対応マニュアル 求人管理簿 相談記録等	責	
※53 フォローとは、求職者又は求人者に対し、職業紹介の状況等について説明すること。					
<b>② 責任ある紹介あっせん</b>					
・ 紹介する際に適切なあっせん理由などを記した紹介状等を発行している。					
基	67	全ての紹介案件に紹介状等（※54）を発行している	業務マニュアル 発行紹介状の写し 紹介あっせんメール写し等	責	
基	68	紹介状等にはあっせん理由が記載されている	同上	責	
基	69	紹介する際に担当者を明らかにしている	同上	責	
・ 求職者を面接会場に同行したり、面接立会したりするなど懇切丁寧な紹介をしている。					
基	70	面接同行や立会を積極的に行っている（※55）	紹介管理簿 求職者管理台帳等	責 従	
基	71	面接を設定（時間、場所、交通費支給等）する際に、求職者の意向を求人者に働きかけている	同上	責 従	
※54 紹介状等とは、職業紹介事業者が紹介あっせんを行ったことを証する文書・メール等。					
※55 直近1年間において、面接同行又は立会を行っている実績があることとする。					

<b>③ 苦情への対応</b>					
・ 苦情相談の窓口を明確にするなどして、苦情申し立てに対処している。					
必	72	苦情相談に関する社内規定がある	苦情相談に関する社内規定	責	
基	73	ホームページなどで苦情処理窓口を明らかにしている	ホームページ画面等	責	
・ 苦情申し立ての事例を業務改善や再発防止に役立てている。					
基	74	求人内容と就業実態が異なるなどの苦情が求職者から寄せられている場合には、その事実を求人者に確認し、必要に応じて求人票の修正を求めるとの対応を行っている	苦情相談記録 求人マニュアル 求人票 求人申込書等	責	
加	75	苦情相談情報を記録し、勉強会・研修会により、職業紹介に従事する者の中で共有が図られている(※56)	苦情相談記録 苦情相談研修 勉強会の資料等	責 従	
※56 苦情相談情報に含まれる個人情報保護法に係る情報については、職業紹介事業の許可申請の際に提出する個人情報適正管理規定に定める範囲を超えないこと。					
<b>6. 紹介後のフォロー</b>			確認資料	面談 確認	判定 備考
<b>① 短期退職した場合の紹介事業者の対応</b>					
・ 短期退職した場合の手数料返戻についてルール化されている。					
基	76	基本契約書に返戻条項がある(※57)	基本契約書	責	
基	77	パンフレット・HPなどで短期退職返戻について説明している(※57)	営業パンフレット ホームページ 基本契約書等	責	
※57 無料職業紹介事業所及び厚生労働省令で定める紹介手数料等により、求職者に賃金が支払われた後に、紹介手数料を受領する方式を適用する場合など、紹介手数料に返戻が生じない場合は、本項目適用外。					
<b>② 紹介結果の利用者満足度等</b>					
・ 利用求人者、求職者等からアンケートをとるなどして、利用者の評価を把握している。					
加	78	求人者、求職者の意見や評価を取得する制度が構築されており、アンケート結果等を従業員に開示するなど事業運営に役立てている	アンケート集計表 評価分析検討資料等	責	
・ 面接後就職・採用に至らない場合のミスマッチ要因の分析と求職者・求人者対応をしている。					
加	79	不成立案件の原因分析を行い、求人・求職者に対するフォロー(※58)をしている	不成立案件のサンプル等	責 従	

※58 求人・求職者に対するフォローとは、求人・求職者に原因分析の結果を活用したアドバイス等を行い、次の紹介につながる相談を行っていることとする。					
<b>IV その他</b>			確認資料	面談 確認	判定 備考
<b>1. 情報公開</b>					
・ 法令で定めるもの以外の情報についてもホームページなどで公表している。					
基	80	法令で定めるもの以外の情報（経営方針等）についても公開している（※59）	ホームページ画面 会社案内等	責	
※59 ホームページ等で少なくとも経営方針、個人情報保護方針、職業紹介実績の会社情報を公開していることとする。（職業紹介実績については、個別の紹介成功事例の公開でも差し支えない。）					
<b>2. 就職困難者への取組み</b>			確認資料	面談 確認	判定 備考
・ 障害者、高齢者、母子寡婦等の就職困難者の紹介に積極的に取り組んでいる。					
加	81	就職困難者（※60）が働ける就業先（求人者）を開拓し、人材活用に注力している（※61）	就職困難者紹介事例等	責	
※60 就職困難者とは高齢者、障害者、母（父）子家庭者等のこと。 ※61 直近1年間において就職困難者の就業先を開拓し、紹介した実績があることとする。					
<b>3. 再就職支援</b>			確認資料	面談 確認	判定 備考
再就職支援を行う場合は、悪質な退職の勧奨等を行っていない。					
必	82	再就職支援を行う場合は、退職の強要・勧奨等（※62）を行っておらず、支援を受けることに係る再就職支援対象者の同意を明示的に確認している。（※63）。	誓約書（※e）	責	
※62 退職の強要・勧奨とは以下のとおり。 ・退職の強要・退職の勧奨を直接行うこと。 ・退職の強要を助長・誘発する物又はサービスを企業に提供すること。 ・退職の勧奨を行うよう積極的に提案すること					
※63 明示的な確認とは以下により行うものとする。 ・職業紹介事業者が自ら再就職支援対象者に対して明示的に確認する。					
※e 誓約書の書式自由。1ページ「申」の4の誓約書（※a）とまとめても差支えない。					

## 誓約書（欠格事由非該当）

申請者は職業安定法第32条各号に規定する以下に掲げる欠格事由のいずれにも該当しないことを誓約します。

- イ 禁錮以上の刑に処せられ、又は職業安定法の規定その他労働に関する法律の規定であって政令で定めるもの若しくは暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）の規定（同法第50条（第二号に係る部分に限る。）及び第52条の規定を除く。）により、若しくは刑法（明治40年法律第45号）第204条、第206条、第208条、第208条の2、第222条若しくは第247条の罪、暴力行為等処罰に関する法律（大正15年法律第60号）の罪若しくは出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）第73条の2第1項の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過しない者
- ロ 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ないもの
- ハ 職業安定法第32条の9第1項（第33条第4項において準用する場合を含む。）の規定により職業紹介事業の許可を取り消され、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者
- ニ 営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者であって、その法定代理人がイからハまで又はホのいずれかに該当するもの
- ホ 法人であって、その役員のうちイからニまでのいずれかに該当する者があるもの

上記イ中の政令で定める法律の規定は次のとおり。

- 労働基準法（昭和22年法律第49号）第117条及び第118条第1項（同法第6条及び第56条に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第121条の規定（これらの規定が労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第44条（第4項を除く。）の規定により適用される場合を含む。）
- 労働者派遣法第58条から第62条までの規定
- 港湾労働法（昭和63年法律第40号）第48条、第49条（第一号を除く。）及び第51条（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第49条、第50条及び第51条（第2号及び第3号を除く。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成3年法律第57号）第19条、第20及び第21条（第1号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第62条から第65条までの規定
- 林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年法律第45号）第32条、第33条及び第34条（第1号に係る部分に限る。）の規定並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定

また、職業紹介責任者は、未成年者でなく、かつ、上記のイ、ロ及びハのいずれにも該当しないものであることを誓約します。

年 月 日

所在地

申請事業者名称

代表者

印



## 法令遵守チェックリスト

- 法令遵守の審査は、本チェックリストを用いて行います。
- 自主点検、は、○×で記入してください。

事業所名 \_\_\_\_\_ 自主点検実施者 \_\_\_\_\_ 自主点検実施日 \_\_\_\_\_

審査認定機関 \_\_\_\_\_ 担当審査員名 \_\_\_\_\_ 審査実施日 \_\_\_\_\_

No	法令	審査項目	確認資料	自主点検	判定備考
1	職安法 第32条の11第1項及び施行規則第24条の3	港湾・建設の職業を紹介してはならない。(※有料職業紹介所のみ)	求人票(労働条件等の明示書)等		
2	職安法 第32条の3第1項、第2項、施行規則第20条第1項、第2項、第4項、附則第4項	職業紹介に関し、法定手数料、届出手数料以外に、いかなる名義でもその実費その他の手数料又は報酬を受けてはならない。	手数料表、取引基本契約書、手数料管理簿等		
3	職安法 第32条の7第1項	所定の項目に変更があった場合は、所定期日内に届け出しなければならない。	変更届(控)の確認、商業登記簿謄本、定款等		
4	職安法 第32条の14	事業所ごとに専属する職業紹介責任者を選任しなければならない。	選任届・変更届等		
5	職安法 第32条の15	事業所毎に法定帳簿を作成し、備え付けなければならない。	法定帳簿(求人・求職・手数料管理簿)		
6	職安法 第44条	法第45条に規定する場合を除き、労働者供給事業を行ってはならない。	—		
7	職安法 第51条第1項	業務上知り得た「人の秘密」を他に漏らしてはならない。	秘密保持契約又は就業規則の秘密保持条項等		
8	職安法 第65条第8号	虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して職業紹介してはならない。	求人票(労働条件等の明示書)等		
9	職安法 第65条第9号	労働条件が法令に違反する工場事業場等のために職業紹介してはならない。	求人票(労働条件等の明示書)等		

10	職安法 第5条の3第1項、 第2項、施行規則第 4条の2	求人者は紹介事業者に対して労働条件 等を明示しなければならない。又、紹介 事業者は求職者に対して、労働条件等を 明示しなければならない。	求人管理台帳		
11	職安法 第32条の13、施行 規則第24条の5	紹介事業者は、求人者・求職者から求 人・求職の申込みを受理した場合は速や かに、取扱い職種の範囲等を明示しなけ ればならない。	取扱い職種の範囲等の 書面 求人・求職管理台帳		
12	職安法 第51条第2項	業務上知り得た個人情報や求人者等に 関する情報をみだりに他に知らせては ならない。	秘密保持契約又は就業 規則の秘密保持条項等		
13	個人情報保護法第 23条	本人の同意なくして、個人データを第3 者に提供してはならない。	第3者提供同意書等		
14	雇用対策法 第10条	募集・採用について、法令で定める以外 を除いて、年齢差別をしていない。(※)	求人票(労働条件等の明 示書)		
15	男女雇用機会均等 法 第5条、第6条、 第7条	募集・採用、配置・昇進等について、性 差別及び間接差別をしていない。(※)	求人票(労働条件等の明 示書) 就業規則等		
16	労働基準法 第24条 (職安法第44条)	雇用主は賃金を労働者に直接支払って いる。 (間接払いをしている場合は労働者供 給事業に該当しないか→項目6へ)	手数料管理簿 手数料銀行口座記録等		
17	入管法 第73条	外国人の不法就労に関するあっせんを していない。	就労資格証明書等		
18	障害者雇用促進法 第34条 第35条	募集・採用及び採用後の待遇(配置・昇 進等)について、障害者であることを理 由とする差別をしていない。(※)	求人票(労働条件等の明 示書) 就業規則等		
19	障害者雇用促進法 第36条の2 第36条の3	募集・採用及び採用後に、障害者の申出 等により、障害の特性に配慮した必要な 措置を講じている。(※)	合理的配慮の実施事例 資料等 就業規則等		

※ 優良認定申請者が雇用する労働者について確認する。

別表3

職業紹介優良認定制度評価項目項番〇〇「キャリアコンサルティングを希望する求職者に対し、キャリアコンサルティングを行う際に必ず有資格者が対応している」の対象となる資格一覧

資格名	資格登録機関
キャリアコンサルタント※	特定非営利活動法人 キャリア・コンサルティング協議会

※厚生労働大臣が指定する資格登録機関のキャリアコンサルタント名簿に登録された者

資格名	資格付与団体
職業紹介士	公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会
人材紹介コンサルタント	一般社団法人 日本人材紹介事業協会

**【 資格登録機関への登録までの経過処置 】**

以下の資格を有する者のキャリアコンサルタント登録は平成 28 年 4 月から 5 年間となっている。

従って、平成 28 年度においても、以下の資格を有するものは資格対象とする。

資格名	資格付与団体	備考
キャリア・コンサルティング技能士(1 級、2 級)	特定非営利活動法人 キャリア・コンサルティング協議会	厚労省指定技能検定合格者
キャリア・コンサルタント	公益財団法人 日本生産性本部	キャリアコンサルタント能力評価試験の合格者
キャリア・コンサルタント	特定非営利活動法人 日本キャリア・マネージメント・ カウンセラー協会	同上
TCC マスター・キャリアカウンセラー	テンプスタッフキャリアコンサルティング株式会社	同上
キャリア・コンサルタント	一般社団法人 日本産業カウンセラー協会	同上
CDA(Career Development Adviser)	特定非営利活動法人 日本キャリア開発協会	同上
GCDF(Global Career Development Facilitator)-Japan	特定非営利活動法人 キャリアカウンセリング協会	同上
ICDS(Intelligence Career Design Supporters)キャリア・コンサルタント	特定非営利活動法人 ICDS	同上
NPO 生涯学習キャリア・コンサルタント	特定非営利活動法人 エヌピーオー生涯学習	同上
株式会社テクノファ認定キャリア・カウンセラー	株式会社 テクノファ	同上
財団法人関西カウンセリングセンターキャリア・コンサルタント	公益財団法人 関西カウンセリングセンター	同上

職業紹介事業者の皆さまへ

## 労働関係法令違反があった事業所を 新卒者などに紹介しないでください

新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあります。

そこで、ハローワークでは、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けないことにしました。

また、職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが指針（※1）によって定められました。

### 職業紹介事業者の皆さまには、次のような取組をお願いします。

- ① 職業安定法第32条の12第1項等の規定に基づき、取扱職種の範囲等について以下の例を参考に、管轄の都道府県労働局（※2）に届出を行ってください。
- ② 学校卒業見込者等の求人を受け付ける際には、裏面のチェックシートを活用し、公共職業安定所が求人不受理とすることができる求人者（求人を出したい事業主）に該当するか否かを確認してください。該当する場合は、その求人を受け付けないよう、ご対応をお願いします。

#### 【届出を行う求人者の例】

取扱職種の範囲等：以下に該当する求人者からの学校卒業見込者等であることを条件とした求人は取り扱わない。

- 若者雇用促進法第11条によって、公共職業安定所が求人不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者

届出様式については、都道府県労働局（※3）にお問い合わせください。

- （※1）青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第406号）

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、職業紹介事業者においても、若者雇用促進法第11条に規定する公共職業安定所における求人者の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第5条の5の規定の趣旨及び求職者の職業機会の確保に留意しつつ、若者雇用促進法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、職業安定法第32条の12第1項(同法第33条第4項において準用する場合を含む)又は同法第33条の2第5項に規定する職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましいこと。

- （※2）職業安定法第33条の2の規定に基づき、無料職業紹介事業を行う学校等の皆さまは、ハローワークに届出を行ってください。
- （※3）職業安定法第33条の2の規定に基づき、無料職業紹介事業を行う学校等の皆さまは、ハローワークにお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

(裏面に続く)  
LL280127派若02

## 自己申告書

私どもは、この求人申込みの時点において、ハローワークにおける求人不受理の対象となる以下のいずれにも該当いたしません。

事業所名 \_\_\_\_\_

事業所所在地 \_\_\_\_\_

代表者名 \_\_\_\_\_ (印)

以下の内容に該当する場合は、チェック欄にレ点（「✓」）を記入してください。  
 なお、平成28年3月以降に以下の違反行為のうち1つでも該当する場合は、ハローワークにおける求人不受理の対象となります。

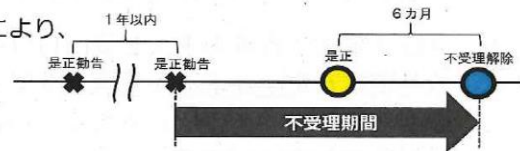
## チェックシート

対象条項など、求人不受理制度の内容について厚生労働省のリーフレット『労働関係法令違反があった事業所の新卒求人は受け付けません！』（LL280127派若01）により確認し、理解しました。 ※このリーフレットは厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

### 1. 労働基準法及び最低賃金法関係

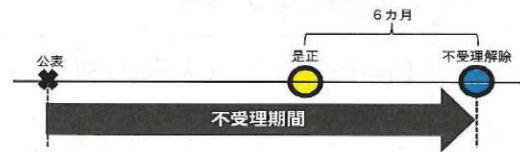
(1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。



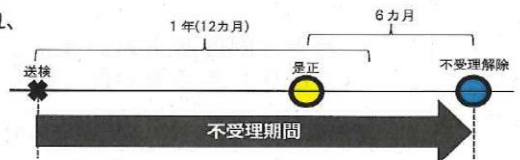
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。



(3) 対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 送検後1年が経過していない。
- c 是正してから6カ月が経過していない。

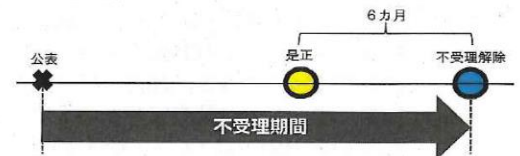


### 2. 男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法関係

(1) 対象条項違反の是正を求める勧告に従わず、企業名が公表（※）され、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。

※男女雇用機会均等法第30条または育児・介護休業法第56条の2の規定による。



### 3. 項目1及び項目2共通

(1) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、  
 ①労働基準監督署による是正勧告、  
 ②雇用均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。