

令和3年度 厚生労働省委託事業 職業紹介優良事業者認定制度 審査認定チェックリスト(資料Ⅲ)



受託団体

公益社団法人全国民営職業紹介事業協会

[審査認定チェックリストの概要]

- 審査認定チェックリストは、優良事業者として認定するための基準を具体的に定めたものである
- 審査認定機関は認定申請事業者を優良事業者として認定できるかどうか（この基準を満たしているか）を審査する。
- 審査結果、審査認定チェックリストの基準を一定レベル満たしている場合に認定申請事業者を優良事業者として認定する

チェックリストの構成

◆申請要件：7項目

優良認定申請に必要な要件

◆審査項目：82項目

- ・必須項目（18項目）

- 全て満たす必要がある

- ・基本項目（48項目）

- 基本的な項目（項目毎1点配点）

- ・加点項目（16項目）

- 基本項目より更に上のレベルを目指した項目（項目毎 1点または、2点配点）

【審査項目一覧】

I 経営の安定性（5項目）

- 1 経営方針、過去実績
- 2 財務基盤、収益性

II 法令の遵守（9項目）

- 1 コンプライアンス体制
- 2 法令遵守
- 3 個人情報保護と
求人者情報管理

III 業務の適正運営（64項目）





- 1 求人開拓
- 2 求職者募集
- 3 求人受付
- 4 求職受付
- 5 紹介あっせん
- 6 紹介後のフォロー

IV その他（4項目）

- 1 情報公開
- 2 就職困難者への取組み
- 3 再就職支援
- 4 従業者に対する教育

【合格基準】

上段：有料紹介所、下段（ ）内：無料紹介所

	項目数	配点	点数	合格水準		合格
申請要件	7 (7)	—	—	—		全てクリア
A 必須項目	18 (16)	—	—	—		全てクリア
B 基本項目	48 (46)	1点	48点 (46点)	85%		41点以上 (39点以上)
加点項目	16 (13)	2点	32点 (26点)	—		—
C 基本+加点	64 (59)	—	80点 (72点)	83%		66点以上 (60点以上)

審査の過程において虚偽の申告がなされたり、その他優良事業者に相応しくない事実が有ったりした場合は、上記の基準を満たしていても、優良認定されない場合があります。

申請要件 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、有料職業紹介事業者の場合は直近3年間において職業紹介事業としての売上実績（手数料収入）が、每期350万円以上ある。

【質問】

Q：全社合計でよいのですか？

A：有料職業紹介事業の許可番号取得事業者毎に、毎年4月に労働局へ提出している事業報告書（全拠点分）の収入状況欄を基に算出してください。

【質問】

Q：連結ではなく単体で確認するのでしょうか？

A：事業許可を取得した法人の単体決算で確認します。

申請要件 2

直近 3 年間に於いて、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。

【質問】

Q：3 年前と 1 年前が赤字で 2 年前のみが黒字です。申請に必要な要件を満たしていますか？

A：2 期連続赤字でない限り、申請に必要な要件を満たしています。

【質問】

Q：「兼業事業を含む納税申告ベース」とありますが、納税していなければならないのですか？

A：直近 3 年間で税金を納めていない年がある場合は、税務署へ提出した損益計算書で確認します。

申請要件 3

直近3年間に於いて、基準資産（純資産）が、「許可・届出事業所数×500万円以上」ある。

※基準資産とは、「資産の総額（繰延資産及び営業権除く）から負債の総額を控除した額）

【質問】

Q：連結ではなく単体で確認するのでしょうか？

A：事業許可を取得した法人の単体決算で確認します。

【質問】

Q：2年前の決算は、基準資産が要求水準を下回っていました。しかし、その後増資して、昨年の決算は基準を上回っています。このような場合は、本要件を満たしていると考えてよいのでしょうか？

A：満たしていません。直近3年間の決算において基準を満たすことが必要となります。

申請要件 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年間に行政処分等を受けていない。

対象となる行政処分

- ①職業紹介事業改善命令
- ②職業紹介事業停止命令
- ③労働者派遣事業改善命令
- ④労働者派遣事業停止命令
- ⑤労働者派遣事業許可の取消し
- ⑥労働者派遣事業廃止命令
- 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）

※要誓約書

申請要件 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をしていない。

重大な違反となる例

- ・労働基準監督官により送検されるなど、公表されたもの
- ・法違反に係る公表制度がある法律について、公表されたもの

※要誓約書（別表2-1）

申請要件 6

法定外労働時間が、以下の状況を超える労働者がいない
(36協定を締結した場合)

原則：月45時間、年360時間

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合：

年720時間以内

複数月平均80時間以内（休日労働を含む）

月100時間未満（休日労働を含む）

また、原則である月45時間を超えることができるのは、
年間6か月まで

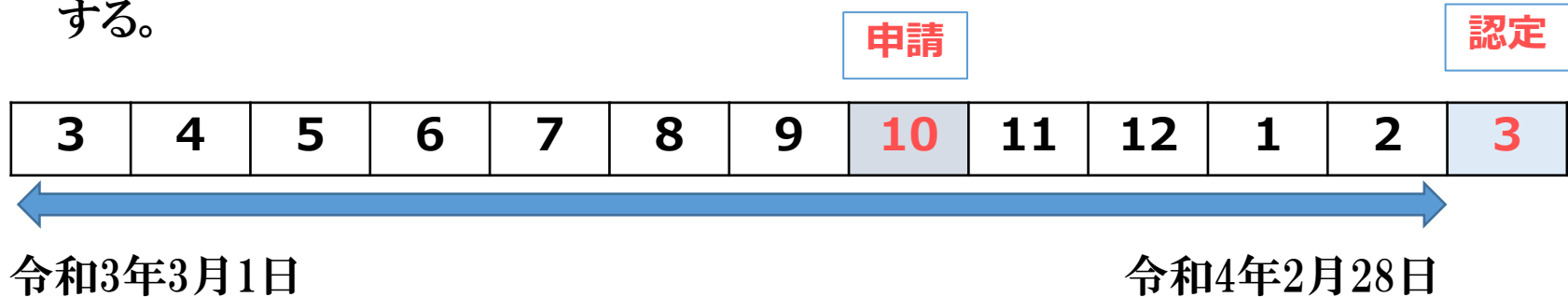
ただし、36協定の締結期間が4月から翌年3月以外の場合
は、直近の36協定締結期間において上記の基準を超える
労働者がいないこと。

補足説明(申請要件6)

1. 申告書(誓約書)の提出

※36協定の締結期間が4月1日から翌年3月31日までの場合

「直近12か月における法定時間外労働時間が申請要件6を超える労働者の有無」を記載した申告書(誓約書)を、申請時と令和4年3月の2回、審査認定機関提出にする。



※認定日の属する月の前月からさかのぼって12か月間が確認対象期間

2. 「労働者」の定義

「労働者」= 申請事業者と雇用契約にある、管理監督者を除く労働者

全てが対象 ※派遣兼業の場合は、派遣労働者を含む

3. フォローアップ

認定取得後は、毎年度36協定の締結期間の実績を報告し、2年連続して、法定時間外労働時間が申請要件6の規定を超える労働者数が1名以上いた場合は、認定は取消される。

申請要件 7

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。

本制度の趣旨に照らして問題となる事実の例

- 例 1 : 悪質な脱税として逮捕、告発、起訴された。
- 例 2 : 大量の個人情報漏えい事件が発生した。
- 例 3 : 不祥事がマスコミ等でとりあげられ社会問題化した。

※要誓約書（別表2-1）

必須項目(18項目)

- 項番 1： 紹介事業における経営理念、方針等
- 項番 6： 法令遵守の社内規程
- 項番 10： 関連法令の遵守
- 項番 12： 個人情報管理に関する社内規程
- 項番 18： 手数料の取扱い
- 項番 21： 公正な取引→※無料紹介所適用外
- 項番 26： 個人情報の取得方法
- 項番 29： 迷惑なスカウト行為
- 項番 30： 求職者への金銭等の提供
- 項番 32： 青少年雇用情報の提供
- 項番 33： 誤解を受ける可能性のある求人内容
- 項番 37： 差別的な表現や法令違反（新規）
- 項番 40： 暴力団関連企業等への適切な対応
- 項番 41： 不受理とすることができる求人申込みの対応
- 項番 46： 差別的な取扱い
- 項番 70： 苦情相談に関する社内規程
- 項番 78： 紹介で就職した者への転職の勧奨
- 項番 81： 再就職支援の取扱い

項番 1

項番	審査項目	確認資料	面談
1 必	紹介事業に関する経営理念、方針等（※a）は文書化され、明確に示されている（※b）	会社案内 ホームページ等	代表者 （※c）
※a	「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。		
※b	「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。		
※c	「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。		

審査のポイント

経営理念、方針等がホームページや広く頒布する会社案内（パンフレット）に掲載しているか？

項番 6

項番	審査項目	確認資料	面談者
6 必	法令遵守に関する社内規程（※）が定められている	法令遵守に関する社内規程	責

※「社内規程」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「社内規程」についても同じ。）



審査のポイント

「コンプライアンス規程」等が作成されているか？

【質問】

Q：社内規程などの制定が求められている場合、単に当該規程を提示すればよいのでしょうか？

A：その規程が、申請事業者の正式な社内規程として位置づけられ、現に運用されていることが必要です。（制定が直近の場合などは、取締役会決議、稟議決裁等がなされているか確認させていただきます）

項番 10

項番	審査項目	確認資料	面談者
10 必	関連法令を遵守している (※)	法令遵守チェック リスト(別表1) 誓約書(別表2-2)	責
※ 法令遵守チェックリスト (別表1) を用いて判定する			



審査のポイント

- 法令遵守チェックリストに沿って、審査員に遵守状況を説明
- 法令遵守に関する誓約書 (別表2-2) の提出が必要

項番 12

項番	審査項目	確認資料	面談者
12 必	個人情報管理に関する社内規程があり、 漏洩防止具体策が明文化されている (※)	個人情報管理に関する社内規程	責
※ 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			



審査のポイント

- ・「個人情報に関する規程」等の社内規程が作成されているか？
- ・社内規程に漏洩防止具体策が明文化されているか？

項番 18

項番	審査項目	確認資料	面談者
18 必	手数料の取扱い（手数料の料率、対象となる賃金の範囲、返戻金制度、成功報酬制等）をHPで公開している（※）	ホームページ画面	責

※ 無料職業紹介所は対象外

※ 返戻金制度が設けられていること。

ただし、厚生労働省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、返戻金制度の公開に関する部分は除く。



審査のポイント

平成30年度から、自社のホームページへ「手数料に関する事項」「返戻金制度に関する事項」を掲載することを必須としたので留意ください。

平成29年度の職業安定法改正で、人材サービス総合サイトに「手数料に関する事項」「返戻金制度に関する事項」等を掲載することが必要となりました。また、必要に応じ、職業紹介事業者のホームページへの掲載により情報提供を行うことになりました。

※手数料の表示については、厚生労働省が定める様式例を参照

項番 21

項番	審査項目	確認資料	面談者
21 必	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。（※）	誓約書 （別表2-1）	責
※ 無料職業紹介事業者は適用外			



審査のポイント

誓約書(別表2-1)の提出が必要

項番 26

項番	審査項目	確認資料	面談者
26 必	個人情報取得ガイドライン（※）に反するような方法で個人情報を取得していない	求職者対応マニュアル等	責

※ 告示（指針）第4の1のこと。

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）

1 個人情報の収集、保管及び使用

(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。

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

(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。

(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。

(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。



審査のポイント

個人情報保護規程に、個人情報の収集方法が記載されているか？

項番 29

項番	審査項目	確認資料	面談者
29 必	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（※）	法令遵守に関する社内規程 紹介あっせんマニュアル等	責 従
※ 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（規程がある）こととする			



審査のポイント

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程（マニュアル）があるか？

項番 30

項番	審査項目	確認資料	面談者
30 必	適正な紹介行為を阻害することが無いよう、求職者に社会通念上相当の範囲を超える金銭等を提供していない。	ホームページ 営業用パンフレット等 誓約書（別表2-1）	責

※a平成11年労働省告示141号によると

「求職の申込みの勧奨については、求職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、職業紹介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、職業紹介事業者が求職者に金銭等を提供することによって行うことは、好ましくないこと。」（平成11年労働省告示第141号）とされている。

※b職業紹介優良事業者認定制度における求職者とは、求職申込を行った者のみでなく、相談会などへ参加した申込前の者から、成約して就職した者までを含む。



審査のポイント

求職者への金銭提供の有無の確認、ホームページ、営業用パンフレットなどに掲載がないか？

項番 32

項番	審査項目	確認資料	面談者
32 必	<p>学校卒業見込者等（※a）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（※b）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（情報を得られなかった場合も含む）を当該照会者に伝えている。</p>	<p>求人マニュアル 求人票 青少年雇用情報シート等 労働条件等明示書</p>	責
<p>※a 学校卒業見込者等とは以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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の卒業者及び修了者 <p>※b 青少年雇用情報の全ての項目とは以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 			

青少年雇用情報シート

青少年雇用情報シート（企業全体での【 正社員 / 正社員以外 】に関する情報です）

※海外支店等に勤務している労働者については除外した情報となります

事業所名	求人番号	記入日：平成 年 月 日
------	------	--------------

1 募集・採用に関する情報		企業全体の情報			【 】に関する情報		
①	直近3事業年度の新卒者等の採用者数	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
	直近3事業年度の新卒者等の離職者数	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
②	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（男性）	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（女性）	前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
③	平均継続勤務年数	年			年		
※	従業員の平均年齢 (参考値として、可能であれば記載してください。)	歳			歳		

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況		有・無
①	研修の有無及びその内容	有・無
②	自己啓発支援の有無及びその内容	有・無
③	メンター制度の有無	有・無
④	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	有・無
⑤	社内検定等の制度の有無及びその内容	有・無

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況		企業全体の情報		【 】に関する情報	
①	前事業年度の月平均所定外労働時間	時間		時間	
②	前事業年度の有給休暇の平均取得日数	日		日	
③	前事業年度の育児休業取得者数/出産者数	女性	男性	女性	男性
④	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合	役員	管理職		

※ ④については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

雇用保険適用事業所番号

青少年雇用情報シート関連資料の入手

◇青少年雇用情報シートの書式は、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

【青少年雇用情報シート ダウンロード】で検索

◇青少年雇用情報シートの書き方のポイントが、厚生労働省のホームページに掲載されています。

【青少年雇用情報シートの書き方のポイント】で検索



審査のポイント

- 1) 取扱いのあった事業者については、
 - ① 青少年雇用情報を求人者から提供してもらうためのツール（青少年雇用情報シート等）があるか？
 - ② 求人マニュアル又は求職者対応マニュアル等に、学校卒業見込者等から個別照会のあった場合の対処方法が記載されているか？
- 2) 取扱いのなかった事業者については、学校卒業見込者等の求人の取扱いがないことを審査員に求人管理簿等を示して説明

【質問】

Q：当社は、学校卒業見込者等の職業紹介の取扱いをしていますが、この審査項目が適用されるのですか？

A：過去に学校卒業見込者等（新卒求人に応募できる既卒者を含む）の職業紹介の実績がないことを、実地審査の際に資料を示すなどして審査員に説明してください。

審査員が取扱いの無いことを確認すれば、本審査項目はクリアしたと判定されます。

項番 33

項番	審査項目	確認資料	面談者
33 必	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。	求人マニュアル 求人票 求人申込書等	責
<p>※ 求職者が誤解を受ける可能性のある求人への対応は、例えば以下のようなものをいう。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、 <ol style="list-style-type: none"> 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。 			



審査のポイント

求人マニュアル等に、求人票等の適切な記載が明記されているか？
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か？

項番 37

項番	審査項目	確認資料	面談者
37 必	差別的な表現（※）や法令違反（社会保険、最低賃金、不法就労等）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

※ 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



審査のポイント

「求人マニュアル」等に、差別的な求人申込みや法令違反について確認する旨の記載があるか？

項番 40

項番	審査項目	確認資料	面談者
40 必	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（※）	法令遵守に関する社内規程 求人マニュアル 基本契約書（反社会的勢力排除のための条項）等	責
※ 社内規程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。			



審査のポイント

社内規程や基本契約書に問題ある企業等への対応について定めがあるか？

※基本契約書に反社会的勢力（暴力団）排除条項があるか？

項番 41

項番	審査項目	確認資料	面談者
41 必	職業安定法第5条に基づき、一定の法令違反の求人者等による求人に関しては、受け付けないよう措置を講じている (※)	求人マニュアル ホームページ画面 営業パンフレット 求人申込書 (求人票) 求人不受理の要件に非該当の自己申告書	責
※ 「受け付けないよう措置を講じている」とは以下のとおり 資料2の「自己申告書」等を用いて、求人不受理の対象に該当するかの確認をしている			



審査のポイント

求人企業より、審査認定チェックリスト資料2の「自己申告書」必ず受領していることが必要

項番 46

項番	審査項目	確認資料	面談者
46 必	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（※）をしていない。	求職者対応マニュアル 求職申込書 求職登録票等	責
<p>※ 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、差別的取扱いを受けることがない。</p>			



審査のポイント

求職者対応マニュアルや業務の運営に関する規程等に差別的取扱いの禁止について記載があるか？

項番 70

項番	審査項目	確認資料	面談者
70 必	苦情相談に関する社内規程がある	苦情相談に関する社内規程等	責



審査のポイント

単に規程が作成されているだけでなく、申請事業者において所定の決裁を経て正式な社内規程として定められていることが必要

項番 78

項番	審査項目	確認資料	面談者
78 必	紹介で就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る）に働きかけて（※a）求職の申込をさせるなどの再転職を目的とする勧奨をしていない。（※b）	紹介あっせんマニュアル 求人管理簿 求職管理簿等 誓約書（別表2-1）	責 従
<p>※a 紹介で就職した者に特段の用が無いにも拘わらず、電話、面談、メール（特定の個人宛メール）等をして求職申込をするよう仕向けること。</p> <p>※b 就職者本人から求職申込がある場合は、全件受理の原則に基づきその申込を受理しなければならないが、求職者の自発的意思によるものか確認するものとする。</p>			



審査のポイント

◇社内規程や紹介あっせんマニュアルにおいて、過去の紹介で正社員として就職した者（紹介就職人材）の転職勧奨を禁ずる旨の記載があるか？

◇誓約書（別表2-1）が提出が必要。

【質問】

Q：転職の勧奨をする場合は、当社が過去に紹介し就職した者ではないことを確認する必要があると思いますが、どのように確認すればいいですか？ また、紹介就職してから2年以上経過していれば、転職勧奨しても差し支えないのでしょうか？

A：転職の勧奨をする場合は、事前にデータベース及び法定備付帳簿を検索して、紹介して就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る）に該当しないか確認してください。検索の結果、該当しない場合は、転職勧奨して差し支えありませんが、該当する場合は、経過年数に拘わらず本制度における転職勧奨の禁止対象になります。なお、法定備付帳簿の保存期間は、求人求職管理簿については求人又は求職の有効期間の終了後、手数料管理簿については手数料の徴収完了後、2年間とすることが法令で定められています。

項番 81

項番	審査項目	確認資料	面談者
81 必	再就職支援を行う場合は、退職の強要・勧奨等（※a）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。（※b）	紹介あっせんマニュアル等誓約書(別表2-1)	責
<p>※a 退職の強要・勧奨とは以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>※b 明示的な確認とは以下により行うものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 			



審査のポイント
誓約書(別表2-1)の提出が必要

主な基本項目（個人情報関連）

「基」27

求職申込書、求職登録票、アンケート調査票等本人から直接個人情報を取得する書面には、当該書面により取得される個人情報の利用目的を併せて記載する等により、当該利用目的が明示されている。

「基」28

要配慮個人情報は、個人情報保護法で定める例外を除き、特別な職業上の必要性が存在するか、その他業務の目的達成に必要不可欠な場合であって、収集目的を示して本人から収集する場合を除き取得していない。

「基」 67

求職者から個人情報を取得する場合は、第三者提供に同意する旨の書面を取付けている。

「基」 68

求人者に履歴書等の求職者の個人情報を提供する場合は、求職者の第三者提供同意書を添付している。

「基」 69

第三者提供した場合は、提供先や提供した個人情報等を記録している

主な基本項目（その他）

「基」48

面談等（※a）は求職者一人毎にプライバシーが保たれる方法（※b）で行われている。

※a「面談等」には、通常の対面の面談のほか、テレビ電話やインターネットを通じて行う面談を含むものとする。

※b 面談する場所は、個室あるいはパーテーション等で区分されており、第3者から容易に見聞きされない構造であること。また、他の求職者等と同室にならずに面談できるような措置（予約制、貸部屋の確保等）が講じられていること。

「基」 82

職業紹介責任者は、従業者に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育（※a）を計画的（※b）に実施している。

※a セミナー等の集合教育の他に、通信教育、インターネット研修、OJT等でも差し支えないが、少なくとも「法令遵守に関する研修」「職業紹介に必要な実務研修」が教育内容に含まれていること。

※b 職業紹介責任者が自ら実施しなくても、その指示・監督により他の者（他の団体含む）が実施しても差し支えない。但し計画に基づき実施されていることが必要

確認資料とは

できるだけ2つの側面からそろえることが必要

1. ルールが明記されている資料

→○○を確認する。△△を行う。など

業務マニュアル、各種規程類、実施計画の資料 など

2. 実施結果を記録した資料

→□月◇日実施。☆☆のように対応した。など

求人票、求職票、面談シート、アンケート結果分析
苦情処理対応記録 など

審査に必要なエビデンスを準備

自主点検表の記載例

審査項目		自主点検	申込者記入欄（エビデンス等）
29	必 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	はい いいえ	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス規程 第6条(行動規範)1. ③ 「強引な紹介の禁止」 ● 求職者対応マニュアル 3. (4)④ 「連絡手段の確認」 ● 紹介あっせんマニュアル 2. (2)③ 「求職者の意向に反しない連絡手段、時間等の確認」 ● 面談記録 「連絡手段、時間等が記載された実際の記録」（求職者氏名はマスキング）

エビデンスの例

求職者様面談シート

受付番号	氏名	住所	受付年月日	有効期間
20-028	■■■■■■■■■■	■■■■■■■■■■■■■■■■■■■■	2020.01.12	2020.06.30
希望職種等	経理希望だが、総務全般の経験があり、それらの仕事も可。 日商簿記2級保有。			
勤務地	県内希望だが近県の転勤は可			
給与	年収350万円以上			
連絡手段	電話：090■■■■■■■■ 平日17時以降、土日祝は9時頃からいずれも21時くらいまで 緊急の場合は、ショートメールで送信、折返しの連絡を受ける			

【面談記録】

日付	概要	内容	備考
2020.01.12	希望職種等ヒアリング	希望職種、勤務地、就業条件その他をヒアリング。 今までの職務経歴、得意分野なども伺った。	別途詳細記録有
2020.01.19	求人状況の説明	求人案件を提示し説明した。 求職申込みの希望はなし。 紹介案件：求人受理番号「K0148」「K0149」「K0287」	

お問い合わせ

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会
職業紹介優良事業者認定制度事務局

東京都文京区本郷3丁目38番地 1
本郷信徳ビル5階

Tel : 03-3815-0310 Fax : 03-3818-7015

専用ホームページ <http://www.yuryoshokai.info/>

優良紹介



で検索