

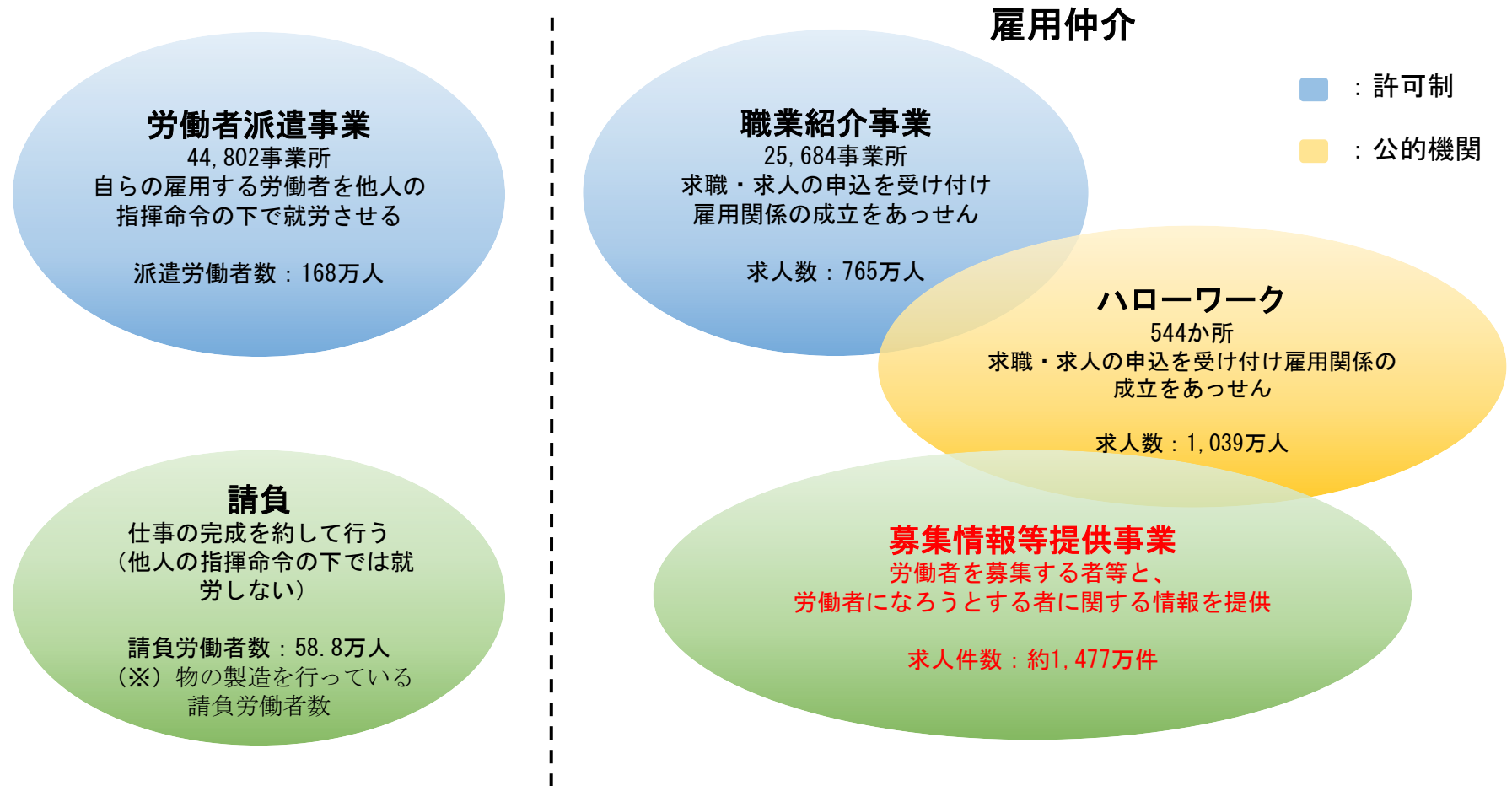
職業安定法改正後の募集情報等提供 事業に関する現状等について

令和3年2月17日

厚生労働省職業安定局需給調整事業課

人材サービスの全体像

- 民間人材サービスについては、雇用を仲介するサービスと労働者派遣・請負に大別される。
- 雇用仲介の中での単純な求人数では募集情報等提供事業者の規模が大きくなっている。



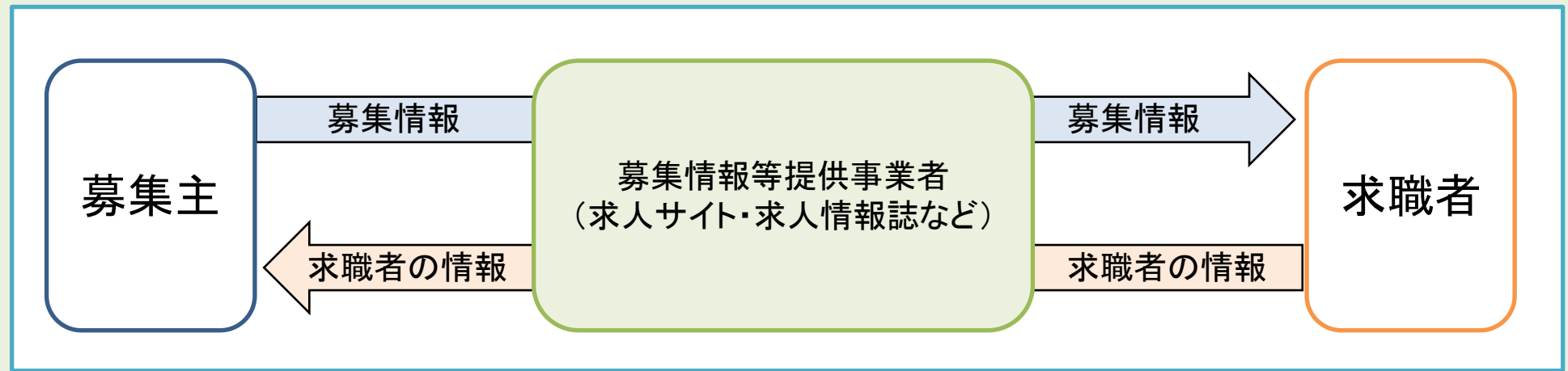
（出所）厚生労働省「職業安定業務統計」「職業紹介事業報告書」「労働者派遣事業報告書」「平成29年派遣労働者実態調査」、全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果」。労働者派遣事業所数は厚生労働省職業安定局需給調整事業課調。

（注）ハローワークの求人数は2018年度のパートを含む常用新規求人数の各月合計、職業紹介事業の求人数は2018年度の常用求人数、募集情報等提供事業の求人件数は2018年度の各月平均掲載件数の合計を示す。

募集情報等提供事業とは

募集情報等提供事業とは以下のいずれか、又は両方を事業として行うことをいいます。
例えば、求人サイト・求人情報誌などが該当します。

- 募集主から依頼を受け、募集に関する情報を求職者に提供すること
- 求職者から依頼を受け、求職者に関する情報を募集主に提供すること



※求人サイトや求人情報誌などを運営している場合であっても、以下の①～③のような行為を事業として行う場合は職業紹介事業の許可等が必要になります。

- ①提供する情報や情報の提供先について、あらかじめ明示的に設定された客観的な要件に基づくことなく、募集情報等提供事業者の判断により選別や加工を行うこと。
- ②募集情報等提供事業者が、求職者に対して求人に関する情報を連絡、又は求人者に対して求職者に関する情報を連絡すること。
- ③求職者と求人者との間の意思疎通を中継する場合に、募集情報等提供事業者が意思疎通の内容に加工を行うこと。

職業安定法の制定・主な改正

昭和22年	職業安定法の制定 労働者の自由意思に基づく民主的な職業紹介制度を確立し、労働者募集方法の規制、労働者供給事業の禁止等によって、古い労働関係に代わる新しい労働秩序の樹立
昭和24年	○ 有料職業紹介事業を営利と実費に区分し、前者は廃止、後者は許可・監督の下に認められるものとする
昭和60年	○ 労働者派遣法の制定 ○ 営利職業紹介事業を認めることとするILO第96号条約批准により、営利と実費を統合
平成9年	○ 有料職業紹介事業における取扱職業を29のポジティブリストから、ネガティブリスト化
平成11年	○ ハローワーク及び職業紹介事業者等に共通するルールの整備 （労働条件等の文書明示の義務化 ・ 個人情報の保護規定の追加 等） ○ 有料職業紹介事業における取扱職業のネガティブリスト化 ○ 有料職業紹介事業の届出制手数料容認、求職者からの手数料徴収の原則禁止 等
平成15年	○ 職業紹介事業の許可・届出制の見直し 商工会議所、農協等が構成員のために行う無料職業紹介事業を届出制に緩和、地方公共団体による無料職業紹介事業の容認 ○ 職業紹介事業の兼業禁止規制の廃止 ○ 有料職業紹介事業の保証金制度の廃止
平成27年	○ 地方公共団体が無料職業紹介を行う際の各種規制を緩和（届出制の廃止、国の監督（事業停止命令等）の廃止等
平成29年	○ 職業紹介事業の機能強化 ①ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする ②職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける ③ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する ○ 求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象に追加。勧告（従わない場合は公表）など指導監督の規定を整備 ○ <u>募集情報等提供事業（求人サイト、情報誌等）の講ずべき措置を指針（大臣告示）にて規定</u> ○ 求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける

募集情報等提供事業に係る規定の整備

改正の趣旨

募集情報等提供事業(求人情報サイトや求人情報誌等)について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針(大臣告示)で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。

改正の内容【平成30年1月1日施行】

(1) 募集情報の適正化等に向けて講ずべき措置

- 業務運営の改善向上に向けて必要な措置を講ずる旨の努力義務を新設。
- あわせて、「必要な措置」の具体的な内容を示すための「指針」の根拠規定を整備。

【指針で定める内容】

① 業務運営に関する事項

苦情処理体制の整備、個人情報 の適正な管理 等

② 募集情報の適正化に関する事項

募集情報が実際の労働条件と相違するおそれがある場合、募集主に状況を確認するとともに、相違していることが判明した場合には、情報の変更を依頼するなど適正に対応すること 等

(2) 指導監督

- 必要に応じ、指導・助言や報告徴収を行うことができるよう規定を整備。

(※) 上記のほか、事業主・募集受託者について、募集情報等提供事業を行う者の協力を得て、的確表示に努めなければならないものと規定。

募集情報等提供事業に関する指針の規定

指針

第3の2 募集情報等提供事業を行う者による募集情報の提供

- (1) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の依頼を受け提供する情報(以下「募集情報」という。)が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該募集情報を変更するよう労働者の募集を行う者又は募集受託者に依頼するとともに、労働者の募集を行う者又は募集受託者が当該依頼に応じない場合は当該募集情報を提供しないこととする等、適切に対応すること。
 - イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
 - ロ その内容が法令に違反する募集情報
 - ハ 実際の従事すべき業務の内容等と相違する内容を含む募集情報
- (2) 募集情報等提供事業を行う者は、募集情報が(1)のイからハまでのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、労働者の募集を行う者又は募集受託者に対し、当該募集情報が(1)のイからハまでのいずれかに該当するかどうか確認すること。
- (3) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはならないこと。

第6 法第42条の2に関する事項(労働者の募集を行う者等の責務)

1 労働者となろうとする者等からの苦情の適切な処理

労働者の募集を行う者又は募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者になろうとする者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

2 募集情報等提供事業を行う者の責務

- (1) 募集情報等提供事業を行う者は、相談窓口の明確化等、当該事業に係る労働者となろうとする者並びに労働者の募集を行う者及び募集受託者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。
- (2) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、第四の一を踏まえること。また、募集情報等提供事業を行う者は、第四の二を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこと。
- (3) 募集情報等提供事業を行う者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはならないこと。
- (4) 募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはならないこと。

募集情報等提供事業者に求められること ①（募集内容の的確な表示等に関する事項）

募集情報提供事業者は、提供する情報が的確に表示されるよう、募集主に対して必要な協力を行うことが必要です。具体的には、職業安定法に基づく指針(※)により以下①②のような措置が求められます。また、募集主も、募集情報等提供事業者に必要な協力を求めるように努めなければなりません。

(※)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均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報取り扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適正に対処するための指針(平成11年労働省告示第141号)

具体的な取組み

- ① 以下のような募集情報については、募集主に対して募集情報の変更を依頼するとともに、募集主が依頼に応じない場合は、その募集情報の掲載を控える等、適正に対応することが必要です。また、以下に該当するおそれがあるときは、募集主に確認することが必要です。
 - ・ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報
 - ・ 内容が法令に違反する募集情報
 - ・ 実際の労働条件等と異なる内容を含む募集情報
- ② 募集主から承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはなりません。

募集情報等提供事業者に求められること ②（業務運営に関する事項）

募集情報等提供事業者は、求職者の適正な職業選択のため、また、業務の改善向上を図るために、必要な措置をとるよう努めなければなりません。具体的には、指針により以下①～④のような取組みが求められます。

具体的な取組み

- ①相談窓口の明確化等、苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上をはかること。
- ②求職者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、指針を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、求職者の個人情報の適正な管理を行うこと。
- ③募集情報等提供事業者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはなりません。
- ④募集情報等提供事業者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業（ストライキ）又は作業所閉鎖（ロックアウト）の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはなりません。

（労働条件の明示）

- 1 応募資格（免許資格）について、求人者、掲載者それぞれに問い合わせたが、双方の説明が相違していた。
- 2 正社員募集で応募したが、採用（契約）はアルバイトのみと言われた。
- 3 求人の記載と労働条件全般が相違している、募集職種と実際の業務が違う。

（募集情報の的確な表示）

- 1 就労場所が明らかに事実と相違する場所が掲載されている。
- 2 掲載求人の会社へ電話したが、既に募集は終了し、かつ相当期間が経過していた。明らかに人寄せの架空求人ではないか。
- 3 転職サイトで応募して「充足した」と言われたが、後日に再掲載されているので応募すると、また「充足した」と言われる。

（違法求人、他）

- 1 最低賃金に満たない募集があった。
- 2 募集の条件に、性別、年齢等の条件が記載されている。

募集情報等提供事業の適正化

- 就活生の「内定辞退可能性」を推定し、本人の同意なしに募集企業に対して販売していたサービス(2019年8月廃止)を受け、厚生労働省からサービス提供事業者等に対し職業安定法に基づく指導を行うとともに、業界団体に対し募集情報等提供事業等の適正な運営を要請。

2019年9月6日 業界団体への要請の主な内容

(1)募集情報等提供事業としての事業範囲について

募集情報等提供事業は、労働者になろうとする者等の依頼を受け、当該者に関する情報を募集企業等に提供するものであり、個人情報の選別又は加工を行うことは認められないこと。なお、加工等を行った場合は職業紹介事業に該当すること。

(2)個人情報の適切な取扱いについて

個人情報を取り扱う場合には、職業安定法及びその指針に基づき適切に対応すること。

(3)個人情報のみだりな情報提供の禁止について

本人同意なく、あるいは仮に同意があったとしても同意を余儀なくされた状態で、学生等の他社を含めた就職活動に関する状況等を、本人があずかり知らない形で合否決定前に募集企業に提供することは、就活生の立場を弱め、不安を惹起し、就職活動を萎縮させるなど、就職活動に不利にはたらくおそが高く、今後行わないようにすること。

(4)事案が生じた場合の対応について

万が一、個人情報の不適正な使用等に係る事案が生じた場合は、利用者に対する丁寧な説明や再発防止策等必要な措置を講ずること。

- 業界団体においては、募集情報等提供事業者が広く連携して自主規制を行う観点から、ガイドラインを策定し、求職者が適正な求人情報を提供している事業者を選別することができるよう、「適合メディア宣言」を行っている。

求人情報提供ガイドラインについて(前半)

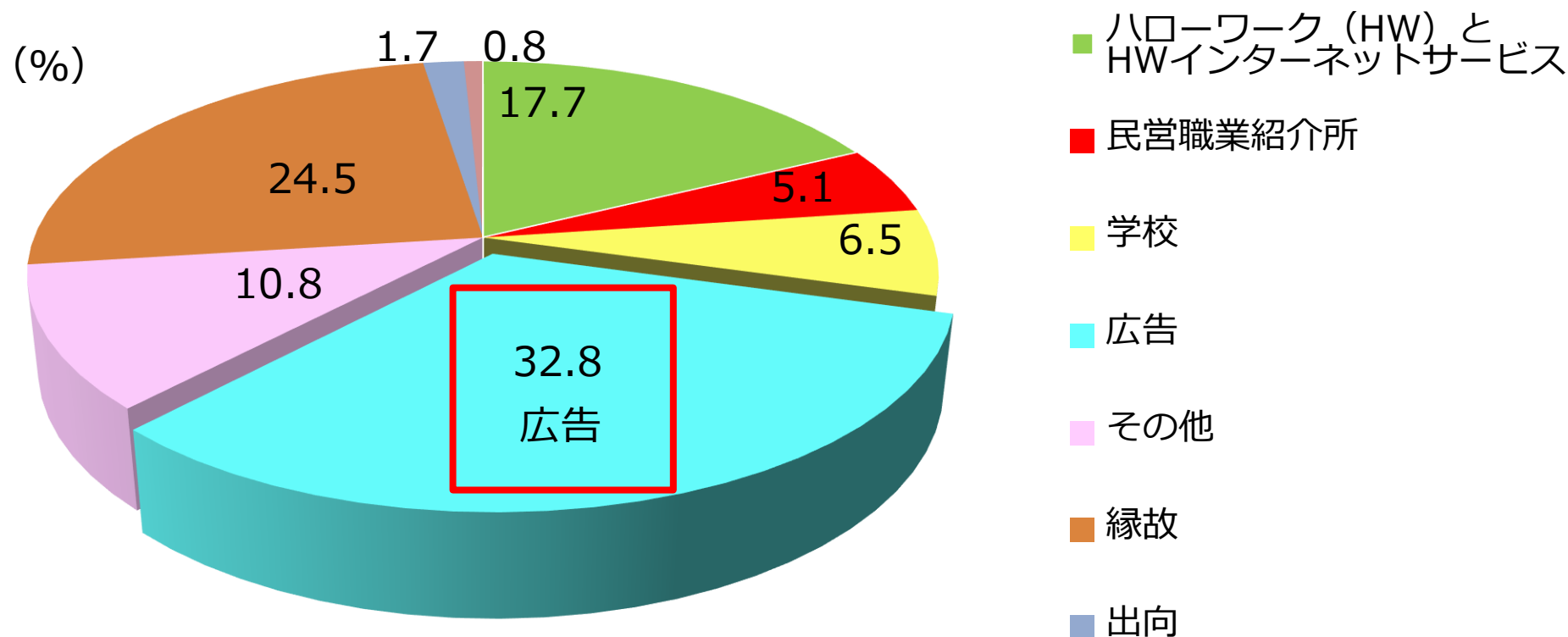
求人情報適正化推進協議会事務局

入職者の入職経路のシェア

我が国の労働市場においては、求職者が仕事に就く場合の経路として**最も利用されているのが求人広告**（※雇用動向調査の入職経路シェア）に代表される求人情報です。

求人情報は求人情報誌、折込求人紙、WEBサイト、新聞など様々な形態で提供されており、情報提供を行う主体者も民間事業者だけでなく、国や地方自治体、学校、各業界団体など様々です。

求職者の信頼を高めるためには、求人情報提供事業者が広く連携して自主規制を行っていくことが肝要です。



配慮することが望ましい事項等を求人情報提供ガイドラインで設定

職業安定法においては、求人情報の明示等に係る法的責任は募集を行う求人企業・募集主にあり、労働条件は求人企業・事業主が面接等で求職者と意思疎通して決まることとなります。

例えば、「委細面談」などとして具体的な労働条件が記載されていない三行広告も、求人情報提供事業者には法的な問題はありません。

求人情報提供事業者は、事業開始に当たって許可や届け出は要しませんが、2017年（平成29年）の改正職業安定法により、努力義務が課されました。求人情報が的確に表示されたものとなるよう、求人企業・事業主に協力するとともに、**事業運営の改善向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととされ**、必要な措置については、職業安定法に基づく指針で示されました（2018年1月1日施行）。

上記を踏まえ、求人情報提供事業者が社会的責務を認識し、自主規制を推進するため、求人情報の提供にあたって「配慮することが望ましい事項等」を示したのが求人情報提供ガイドラインです。

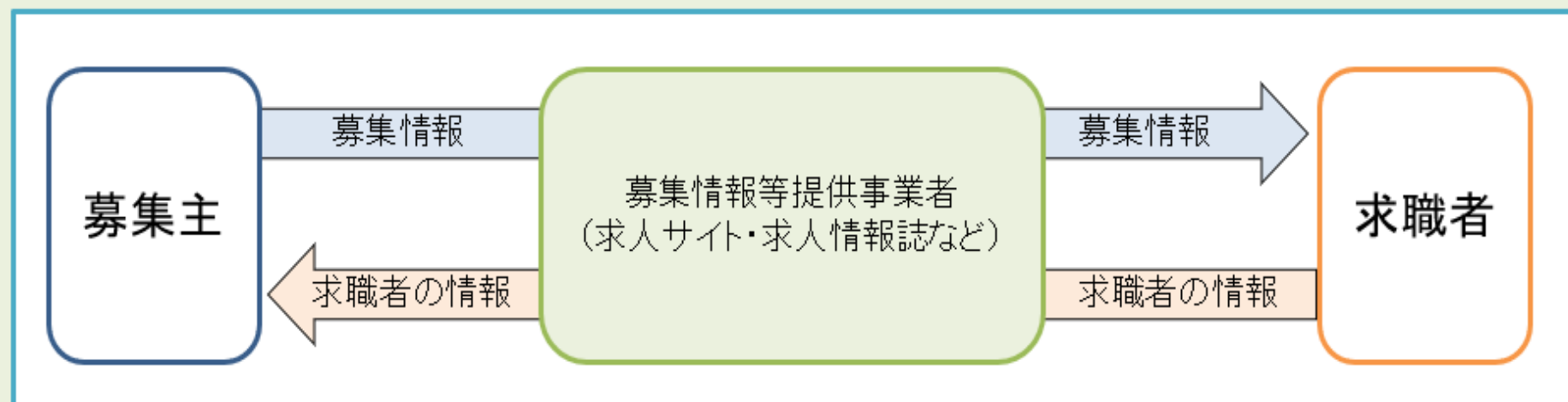
本ガイドラインにおける「求人情報提供事業者」とは

募集情報等提供事業者(職安法)

募集情報等提供事業とは以下のいずれか、又は両方を事業として行うことをいいます。
例えば、求人サイト・求人情報誌などが該当します。

- 募集主から依頼を受け、募集に関する情報を求職者に提供すること
- 求職者から依頼を受け、求職者に関する情報を募集主に提供すること

自主規制である
本ガイドライン上は
「求人情報提供事業者」
と呼んでいる



求人情報提供事業者とは…

労働者の募集を行う者の依頼を受けて、当該募集に関する情報を、労働者となるようにとする者に提供する事業者

●本ガイドラインの対象

職業紹介事業者
労働者派遣事業者

直接応募ができないもの
※登録しないと応募できない
=職安法・派遣法の適用

適宜参考

直接応募が可能なもの
※大学、地方自治体、NPO等の公的な
職業紹介機関における求人情報サービス等

ガイドラ
イン対象
範囲

求人情報提供事業者

求人メディア(WEB、新聞、雑誌等)、
求人メディアに類するもの

新形態サービス

S N S アグリゲーター

その他

適宜参考

本ガイドラインの構成①

項目	内容
①倫理綱領	読者・ユーザーの適切な職業選択に資するよう配慮するなど、求人情報の社会的役割と使命を認識して読者・ユーザーに信頼度の高い情報提供を行うための三原則をまとめています。
②掲載を差し控えるべき事項	事業内容や募集の内容が法に触れる、無許可や無届けで事業を行っている、反社会的な活動を行う組織・団体、悪質商法、基本的人権の侵害、就職差別などから読者・ユーザーを保護するため掲載を差し控えるべき事項等をまとめています。
③求人情報の掲載前後に確認する事項	求人情報の掲載にあたって、求人企業・事業主の責任を理解してもらうこと、掲載情報は事実に沿ったものであること、労働条件だけでなく、事業内容や労務管理が適正かどうかを確認すべき事項等をまとめています。
④表現に留意すべき事項	応募者に対し、誤解を与えぬよう平易な表現を用い、誇大な表現や虚偽の内容は掲載しないための事項等をまとめています。

本ガイドラインの構成②

項目	内容
⑤掲載明示項目	求人広告、求人情報を掲載するにあたり、必ず記載すべき10項目をまとめています。
⑥掲載明示に努める項目	求人広告、求人情報を掲載するにあたり、記載に努める13項目をまとめています。
⑦派遣労働者、職業紹介の求職者、業務委託	派遣労働者、職業紹介の求職者、業務委託の受託者募集は、通常雇用とは異なる求人募集であることから、応募者に誤解を与えないための事項等をまとめています。
⑧その他の留意すべき事項	職業安定法にて禁止されている、応募者からの報酬受領や個人情報の適正な取り扱いについてまとめています。

求人情報提供事業者は、求人情報の社会的役割とその使命を認識し、以下に掲げる基本原則に則り、たえずその質的な向上に努め、読者・ユーザーの信頼に応えなければならない。

- イ 求人情報は、読者・ユーザーの適切な職業選択に資するよう配慮されたものでなければならない。
- ロ 求人情報は、真実なものであって、法令および社会倫理に違背するものであってはならない。また、読者・ユーザーに不利益を与えるものであってはならない。
- ハ 求人情報は、読者・ユーザーに誤解を生じさせることがないよう、平易な表現を用いるなど、的確な表示に努めなければならない。

◆考え方

我が国の労働市場においては、今後、少子高齢化や就業構造の変化が一層進み、求職者ニーズと求人者ニーズのミスマッチの拡大が懸念されています。労働市場をよりよくするには、求職者が仕事に就く場合の経路として、最も利用されている求人広告・求人情報が、安心して利用できることが必要であり、求人情報提供事業者は、その社会的役割を果たすため、信頼度の高い情報提供を行うことが必須となっています。

2) 掲載を差し控えるべき事項 P 7 左、P 11 右

イ 事業の内容または募集の内容が法令に抵触するもの

ロ 基本的人権の侵害、就職差別、均等な雇用機会を損なうもの

- ハ いわゆる悪質商法等の社会的に指弾を受けるような事業を行う求人企業・事業主等からの募集や、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ものなど、社会倫理または社会秩序に反すると認められるもの
- ニ 公衆衛生上有害な業務を内容とする事業からの募集に該当するもの

ホ 読者・ユーザーに不利益を与えるもの

- ①応募者を集めるために、予め提供する意思のない労働条件を表示するもの
- ②実際の労働条件と相違する内容を含むもの**
- ③求人企業・事業主の所在や実態、その事業内容等、募集にかかる掲載項目の内容が判然としないもの
- ④応募者に対し、商品、材料、器具等の購入や講習会費、登録料等の納入、金銭による出資や特定の教育施設等における経費を伴う受講等の経済的な負担を不当に要求し、もしくはそそのかすもの
- ヘ ストライキまたはロックアウトが行われている求人企業・事業主からの募集および、その求人企業・事業主において、ストライキまたはロックアウトが行われるおそれの多い争議が発生している旨の通報が、労働委員会から公共職業安定所になされたことが判明した場合の募集
- ト 上記のほか、編集方針・掲載基準に反すると判断されるもの

イ 事業の内容または募集の内容が法令に抵触するもの

◆考え方

読者・ユーザー保護の観点から、事業内容や募集の内容が法に触れている場合や無許可や無届けで事業を行っている場合、掲載をお断りしなければなりません。

□ 基本的人権の侵害、就職差別、均等な雇用機会を損なうもの

◆ 基本的人権の保護や就職差別の撤廃

我が国の憲法では、職業選択の自由と法の下での平等を保障しています。また、職業安定法でも職業選択の自由と仕事選びでの均等な取り扱いを保障しています。求人情報提供事業者は、その趣旨をよく理解し、公正でフェアな労働市場となるよう努めていくことが使命となっています。

● 憲法

第22条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

第14条 人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

● 職業安定法

第2条、第3条 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。

2) 掲載を差し控えるべき事項 P11 右、P13 右

ホ 読者・ユーザーに不利益を与えるもの

- ①応募者を集めるために、予め提供する意思のない労働条件を表示するもの
- ②**実際の労働条件と相違する内容を含むもの**
- ③求人企業・事業主の所在や実態、その事業内容等、募集にかかる掲載項目の内容が判然としないもの
- ④応募者に対し、商品、材料、器具等の購入や講習会費、登録料等の納入、金銭による出資や特定の教育施設等における経費を伴う受講等の経済的な負担を不当に要求し、もしくはそそのかすもの

◆読者・ユーザー保護

記載する労働条件に不実・虚偽的な疑いがあったり、求人企業・事業主の実態が判然としない場合はより慎重に確認を行い、納得が得られない場合は読者・ユーザーに不利益が及ぶ可能性があります。こういった場合や採用の条件として費用負担が設定されていたり、物品等の購入をそそのかしたりする場合は、掲載を差し控えるべきです。

2) 掲載を差し控えるべき事項 P 11 右、P13 右

へ ストライキまたはロックアウトが行われている求人企業・事業主からの募集および、その求人企業・事業主において、ストライキまたはロックアウトが行われるおそれの多い争議が発生している旨の通報が、労働委員会から公共職業安定所になされたことが判明した場合の募集

◆ストライキまたはロックアウト

職業安定法に基づく指針において、「募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはならないこと。」と定めています。

掲載の可否判断については、上記の労働委員会の通報が一つの目安となると思われますが、最終的には、求人企業・事業主に確認し、労働争議の現状や解決の見通しを確認するなど、職業安定法の趣旨に反しないか、紛争の解決を妨げないかなど、様々な観点から検討し、各事業者自身で判断するようにしてください。

3) 求人情報の掲載前後に確認する事項 P7 左下、右上

- イ 求人企業・事業主から依頼を受けて求人情報を掲載する場合は、当該求人の募集（労働）条件については、求人企業・事業主の責任である旨を説明し、その内容が正確である旨の確認を取った上で掲載すること
- ロ 求人情報の掲載にあたっては、その求人企業・事業主の求人情報に関して過去に苦情が発生したことがなかったかどうか、所要の確認をすること
- ハ 新規に掲載申し込みがあった求人企業・事業主については、訪問、その他確実な方法により、調査を行うものとし、その所在と事業内容等を確認すること
- ニ 事業の内容が監督官庁の許認可等を要する場合は、必要に応じてその証明となる関係書類を求人企業・事業主等に確認すること
- ホ 左段の掲載を差し控えるべき事項に該当するおそれがある場合や読者・ユーザーとのトラブルが発生している求人企業・事業主、消費者とのトラブルが多発している業種や広告実現能力に疑問がある求人企業・事業主からの求人については、厳正な実態調査を行い、求人情報の内容について審査の上、掲載の可否を判断すること
- ヘ 求人情報に関する読者・ユーザーからの苦情に対応する窓口を設置し、容易に認識できるよう告知すること。苦情はデータベース等に記録し、必要に応じて求人企業・事業主に対し、事実確認を行うなどの対応をすること**
- ト 求人企業・事業主の承諾を得ることなく求人情報を改変して掲載してはならないこと
※読者・ユーザーからの苦情等により、当該求人情報を掲載すると重大なトラブル・被害が発生すると求人情報提供事業者が判断した場合は、求人企業・事業主の承諾を得ずとも適宜対応すること

へ 求人情報に関する読者・ユーザーからの苦情に対応する窓口を設置し、容易に認識できるよう告知すること。苦情はデータベース等に記録し、必要に応じて求人企業・事業主に対し、事実確認を行うなどの対応をすること

◆考え方

読者・ユーザーからの苦情には、求人企業・事業主の実体や労働条件の真偽にいたるまで幅広い情報が含まれています。読者・ユーザーからの求人情報の信頼を得るため、苦情対応窓口を設置し、速やかで適切な対応を行うべきです。

◆ワンポイント

求人企業・事業主から受けた求人情報の内容については、募集条件に間違いはないかという確認を取っているものの、掲載前にその真偽を確認するには限界があるといえます。

苦情対応窓口を設置し、速やかで適切な対応を行うことは、読者・ユーザーの信頼を得るために欠かせない業務です。寄せられる苦情を経営に活かすことは、新しいサービスの開発・改良など、求人情報提供事業者にとって、利益をもたらすことでしょう。

苦情相談窓口は、読者・ユーザーと求人企業・事業主との間で中立的な立場で対応することが求められます。

4) 表現に留意する事項 P 20 右

- イ 労働条件および企業情報、職場情報について、事実に基づかない誇大・虚偽の説明、表示をしないこと
- ロ 社会通念上、一般の誰でも理解できるよう、平易な表現を用いること
- ハ 職種名等の表示にあたっては、読者・ユーザーの誤解、錯誤を招かないよう、その内容が具体的に理解できるようにすること
- ニ 派遣労働者や労働者派遣事業の登録者、業務請負事業の登録者、有料職業紹介事業の求職者、業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募集する場合は、それが「通常の雇用関係となる求人募集」であると誤解、混同されないよう、明確な区分、表示をして掲載すること
- ホ 求人サイトに掲載する場合は、データ更新日や掲載期間を明示する等、読者・ユーザーに求人情報の情報更新時を明らかにすること

ここまでのポイントの振り返り

ここまでの説明のポイントの振り返り

NO.	ポイントの振り返り
1	求人情報提供事業者については、事業開始にあたって許可や届け出は要さないが、2017年の職業安定法の改正により、 業務運営の改善向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととされている。
2	当ガイドラインでは、「掲載を差し控えるべき事項」として、「 事業の内容または募集の内容が法令に抵触するもの 」を定めている。
3	当ガイドラインでは、「掲載を差し控えるべき事項」として、「 基本的人権の侵害、就職差別、均等な雇用機会を損なうもの 」を定めている。
4	当ガイドラインでは、「掲載を差し控えるべき事項」として、「 読者・ユーザーに不利益を与えるもの 」を定めている。その一つに、「 実際の労働条件と相違する内容を含むもの 」がある。
5	当ガイドラインでは、「 求人情報に関する読者・ユーザーからの苦情に対応する窓口の設置は、必要 」としている。

求人情報提供ガイドラインについて(後半)

求人情報適正化推進協議会事務局

5) 掲載明示項目の区分 P 9

項目	●は掲載明示項目	区分	
			新卒
①労働者を雇用しようとする求人企業・事業主の正式名称（社名等）および所在地	●	●	●
②事業内容	●	●	●
③仕事内容（職種名または職務内容）	●	●	●
④雇用形態・雇用期間の定めの有無 ※業務請負事業で登録者を募集する場合は、登録制であることがわかること	●	●	●
⑤就業の場所	●	●	●
⑥就業時間（勤務時間）	●	●	●
⑦賃金（採用時に支払われる最低支給額） ※固定残業手当を含む場合は、手当の金額、固定残業手当で支払い対象となる残業時間数、超過分支給の旨	●	●	●
⑧試用期間や見習い期間などがあり、その前後で雇用形態や賃金等の条件が異なる場合、その期間と内容	●	●	●
⑨応募資格（必要な学歴、経験、公的資格等）	●	●	●
※新卒メディアの場合は、応募資格となる学歴（学校種）および採用予定学科	—	—	●
採用予定数（未定の場合はその旨）および前年採用実績数	—	—	●
⑩応募方法 （応募のための電話番号等連絡手段、その他必要に応じて担当者名、必要な書類、面接・選考の場所等）	●	●	●
※新卒メディアの場合は、応募から選考の過程において提出が必要となる書類	—	—	●

③仕事内容（職種名または職務内容）

男女雇用機会均等法に抵触しないよう留意する必要があります。
同一の仕事内容で男性名詞・女性名詞が異なる場合は併記が必要であり、
「～マン」表記は男性募集と誤認されるおそれがあるため、職種や資格で男女
を補足するようにする必要があります。

◆職種名または職務内容の表記例

×「ウエイトレス」

※「ウェイター・ウエイトレス」のように男性名詞と女性名詞を併記

×「営業マン」 →○「営業マン(男女)」

×「カメラマン」→○「フォトグラファー」「カメラマン（男女）」

- ・「女性歓迎」「主婦歓迎」のキャッチコピーは、募集要項内が男女募集となっても不可。
- ・社内で独自に使用されている職種名の場合は、仕事内容がわかるようにすること。
- ・営業的要素の強い業務は、「営業」と附記することが望ましい。
- ・「総合職」「業務社員」「部長候補」「リーダー候補」「幹部候補」など、職域や属性のような表記では職種とは認めにくいので、具体的な仕事内容を併記することが望ましい。

⑦賃金（採用時に支払われる最低支給額）

※固定残業手当を含む場合は、手当の金額、固定残業手当で支払い対象となる残業時間数、超過分支給の旨を明示すること。その他の手当を含む場合は明示に努めること

◆ワンポイント

今回の募集で、一律に支払われる最下限の給与金額を表記します。

最下限の金額には、残業手当や歩合給など変動するものは含まないようにしてください。

月収や例表記では、最下限とはみなせません。一般的に月収とは総収入のことを指しており、一律に支払われる額ではありませんので、月収や例表記のみでは最下限かどうか不明確です。月収や例表記は、最下限を表記した上で、併記しましょう。

⑦賃金（採用時に支払われる最低支給額）

※固定残業手当を含む場合は、手当の金額、固定残業手当で支払い対象となる残業時間数、超過分支給の旨を明示すること。その他の手当を含む場合は明示に努めること

◆賃金の表記例

※以下は最下限金額とみなせないため不可の例

- ・金額が表示されていない場合
 - ×「給与は委細面談」
- ・歩合や残業手当といった金額が変動する手当を含んでいる場合
 - ×「月20万円以上（歩合含む）」
 - ×「月20万円以上（車両借上げ料含む）」
- ・収入や例表示となっている場合
 - ×「月収25万円」
 - ×「給与25歳例25万円」
- ・控除後の手取り金額やおよその金額として表示されている場合
 - ×「給与 手取り20万円」
 - ×「給与 およそ20万円」

5) 掲載明示項目 P 25 左下、右下

⑦賃金（採用時に支払われる最低支給額）

※固定残業手当を含む場合は、手当の金額、固定残業手当で支払い対象となる残業時間数、超過分支給の旨を明示すること。その他の手当を含む場合は明示に努めること

◆ワンポイント

給与金額に固定残業手当を含んでいることが不明な場合、求職者とのトラブルになります。固定残業手当を含む金額を表示する場合、その旨がわかるよう固定残業手当の金額、固定残業手当で支払い対象となる残業時間数、固定となる時間を超過した場合に追加支給する旨を明示してください。

◆賃金の表記例

- 月給25万円以上（固定残業代3万8000円、20時間相当分含む。固定残業代を除く基本給21万2000円、20時間を超える残業代は追加で支給）
- 月給25万円以上（固定残業代3万8000円、20時間相当分含む。20時間を超える残業代は追加で支給）
- 日給：8000円 22日稼働の場合月収17万6000円
- 固定給制 月給25万円（職務手当2万円含む）

⑧試用期間や見習い期間などがあり、その前後で雇用形態や賃金等の条件が異なる場合、その期間と内容

◆ワンポイント

求人企業・事業主によっては、試用期間や見習い期間、研修期間等、名称は様々ですが、入社後一定期間について異なる雇用形態や賃金等の条件を設定している場合もあります。その場合は、期間と具体的な内容を記載します。雇用形態や賃金等の条件に変更がない場合も、試用期間や見習い期間があれば、できるだけその旨を記載するよう努めてください。

◆試用期間や見習い期間などがあり、その前後で雇用形態や賃金等の条件が異なる場合の表記例

○「月給20万円 ※但し見習い期間1カ月間は月給19万円」

×「時給1000円 ※但し研修期間は時給900円」

⑨応募資格（必要な学歴、経験、公的資格等）

※新卒メディアの場合は、応募資格となる学歴（学校種）、採用予定学科、採用予定数（未定の場合はその旨）、前年採用実績数

◆考え方

就職差別につながるものは避け、男女雇用機会均等法や年齢制限禁止に抵触しないようにしてください。

●男女雇用機会均等法の適用除外

- ①俳優、モデル等芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から一方の性に従事させることが必要である職業
- ②守衛、警備員等防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職業
- ③宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上いずれか一方の性に従事させることについて上記2つと同程度の必要性があると認められる職業

※ポジティブアクションとは、職場における女性の比率が4割未満の場合に、その比率を上げるため女性に限定した募集を行うものであり、男女雇用機会均等法で認められています（男性の比率が少ない場合は不可）。ポジティブアクションにより女性の限定募集や女性歓迎と表記する場合は、その旨を表示するようにしましょう。

⑨応募資格（必要な学歴、経験、公的資格等）

※新卒メディアの場合は、応募資格となる学歴（学校種）、採用予定学科、採用予定数（未定の場合はその旨）、前年採用実績数

年齢制限を表記する場合は、6つの例外事由に該当するか確認してください。

- ①正社員募集で上限が定年年齢と判断できるもの
- ②警備業で下限が「18歳以上」となっているもの、**喫煙可能区域で就業する場合で下限が「20歳以上」となっているもの**など、労働基準法、健康増進法等の法令により年齢制限が設けられているもの
- ③正社員募集で社会人経験を問わないもの（長期勤続によるキャリア形成を図るため、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象としているもの）
- ④正社員募集で30～49歳の間で5～10歳幅で募集しているもの（技術・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約を結ぶもの）
- ⑤12歳以下の子役募集など芸術・芸能表現の真実性のため
- ⑥60歳以上の高年齢者、**就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）**または特定の年齢層の雇用を促進する国の施策の対象者に限定した募集
※2023年3月31日までの間、一定の要件を満たす場合に、**就職氷河期世代（35歳以上55歳未満※原則、採用時の年齢）**を対象とした労働者の募集を行うことが可能となりました。

6) 掲載明示に努める項目 P 9

項目	○は掲載明示に努める項目	区分	
			新卒
④時間外勤務の状況、休憩時間、裁量労働制等の場合はその旨	○	○	○
⑤休日	○	○	○
⑥適用される社会保険、労働保険	○	○	○
⑦昇給制度がある場合はその旨	○	○	○
⑧賞与制度がある場合はその旨	○	○	○
⑨退職金制度がある場合はその旨	○	○	○
⑩通勤交通費が支給される制度がある場合はその旨	○	○	○
⑪定年制度がある場合はその旨	○	○	○
⑫従業員数（法人・事業所）	○	○	○
⑬資本金額	○	○	○
⑭創業、法人設立年	○	○	○
⑮就業場所における受動喫煙防止のための取り組み	○	○	○

5) 掲載明示に努める項目 P 10

項目	○は掲載明示に努める項目	区分
㊦新卒メディアの場合は、上記のほか過去に採用実績のある主な出身学校名および若者雇用促進法における職場情報 (次のA～Cの各類型ごとに1項目以上) A) 募集・採用に関する状況 ①直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数 ②直近3事業年度の新卒採用者数の男女別人数 ③平均勤続年数 B) 職業能力の開発・向上に関する状況 ①研修の有無および内容 ②自己啓発支援の有無および内容 ③メンター制度の有無 ④キャリアコンサルティング制度の有無および内容 ⑤社内検定等の制度の有無および内容 C) 雇用管理に関する状況 ①前年度の月平均所定外労働時間の実績 ②前年度の有給休暇の平均取得日数 ③前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別) ④役員に占める女性の割合および管理的地位にある者に占める女性の割合	—	新卒 ○

6) 掲載明示に努める項目 ガイドライン P 29 右

イ 次の項目については明示するよう努めること

④時間外勤務の状況、休憩時間、裁量労働制等の場合はその旨

◆裁量労働制等の表記例

- 「勤務時間 裁量労働制みなし労働1日8時間」
- 「勤務時間 変形労働時間制 月160時間」
- 「勤務時間 フレックスタイム制 標準労働時間月160時間」

＜裁量労働制の時間表記について＞

裁量労働制においては、時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととされています。よって、始業終業時刻を指定し、当該始業終業時刻での労働を義務付けている場合には、労働時間の配分等を労働者に委ねているとはいえず、裁量労働制の適用として不適切なものです。そのため、始業終業時刻が記載されている場合は、労働者の募集を行う者にその内容を確認し、募集内容の訂正、見直しを依頼する等適切な対応をするようにしてください。

6) 掲載明示に努める項目 P28 右、P 30 左

イ 次の項目については明示するよう努めること

①就業場所における受動喫煙防止のための取り組み

＜改正健康増進法について＞

健康増進法が改正され、2020年4月1日全面施行されました。

本改正では、望まない受動喫煙の防止を図るため、多数の者が利用する施設等を大きく3つに類型化し、類型に応じ、施設の一定の場所を除き、喫煙を禁止しています。例外的に設けられる喫煙可能な場所についても、「喫煙可能な場所である旨の掲示」「客・従業員ともに20歳未満の立ち入り禁止」としています。また、従業員に対する受動喫煙対策としては以下となります。

- 1、20歳未満の者（従業員含む）の喫煙可能場所への立ち入り禁止
- 2、関係者による受動喫煙防止のための措置（努力義務）

上記に関連して、職業安定法施行規則が改正され、求人企業・事業主が、労働者の募集や求人の申込みを行う際に「就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項」の明示義務が課されています。

上記は、求人情報提供事業者への義務ではありませんが、求人者は求人をする場合において明示する義務がありますので、求人メディアを利用した求人広告内にも明示されることが望ましいといえます。

6) 掲載明示に努める項目 P 30 左

◆就業場所における受動喫煙防止のための取り組みの表記例

紙媒体などスペースの都合等で表記が困難な場合も考えられますが、なるべく受動喫煙対策の有無、状況等がわかるよう表記しましょう。

受動喫煙対策有の表記例：禁煙、喫煙室あり

受動喫煙対策無の表記例：喫煙可

- 「職種／保育士 職場環境／敷地内禁煙」
- 「職種／経理 備考／オフィス内は禁煙」
- 「職種／バーテンダー 屋内喫煙可」

また、就業場所に禁煙区域と喫煙区域がある場合は、喫煙可能区域での業務があるか否かについても、入れるようにしましょう。

- 「仕事内容／工場での梱包作業 その他／
原則屋内禁煙、休憩室・喫煙室あり（喫煙室での業務はありません）」
- 「職種／ホテルでの清掃 ※原則屋内禁煙ですが、喫煙可能な宿泊室が一部あり、就業場所に含まれます」

7) 労働者派遣事業の派遣労働者、有料職業紹介事業の求職者、業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者を募集する場合の 5) 以外に追加して明示する項目 P10

項目	●は掲載明示項目	区分
労働者派遣事業の派遣労働者募集 ①派遣労働者として雇用しようとする旨 ②募集にかかる業務内容および就業地域または場所 ③賃金に関すること ④派遣労働者の雇用形態（雇用期間の定めの有無）および派遣先で勤務することがわかること ⑤登録者を募集する場合は、登録制であることがわかること	●	
有料職業紹介事業の求職者募集 ①募集にかかる業務内容および就業地域または場所 ②賃金、報酬に関すること	●	
業務委託（代理店・フランチャイズを含む）の受託者募集 ①募集にかかる業務内容および就業地域または場所 ②必要とされる資格要件、受託時または受託後に費用負担がある場合はその費用、報酬については、固定報酬＋歩合（出来高）制、完全歩合（完全出来高）制等の別	●	

- イ 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はならないこと
- **法令に則り、求職者の秘密に該当するものも含め個人情報等を適正に取り扱うこと**

◆考え方

応募者からの報酬の受領は、求人企業・事業主については職業安定法第39条で禁止されています。求人情報提供事業者においても、職業安定法に基づく指針により、応募者からの報酬の受領は禁止されています。

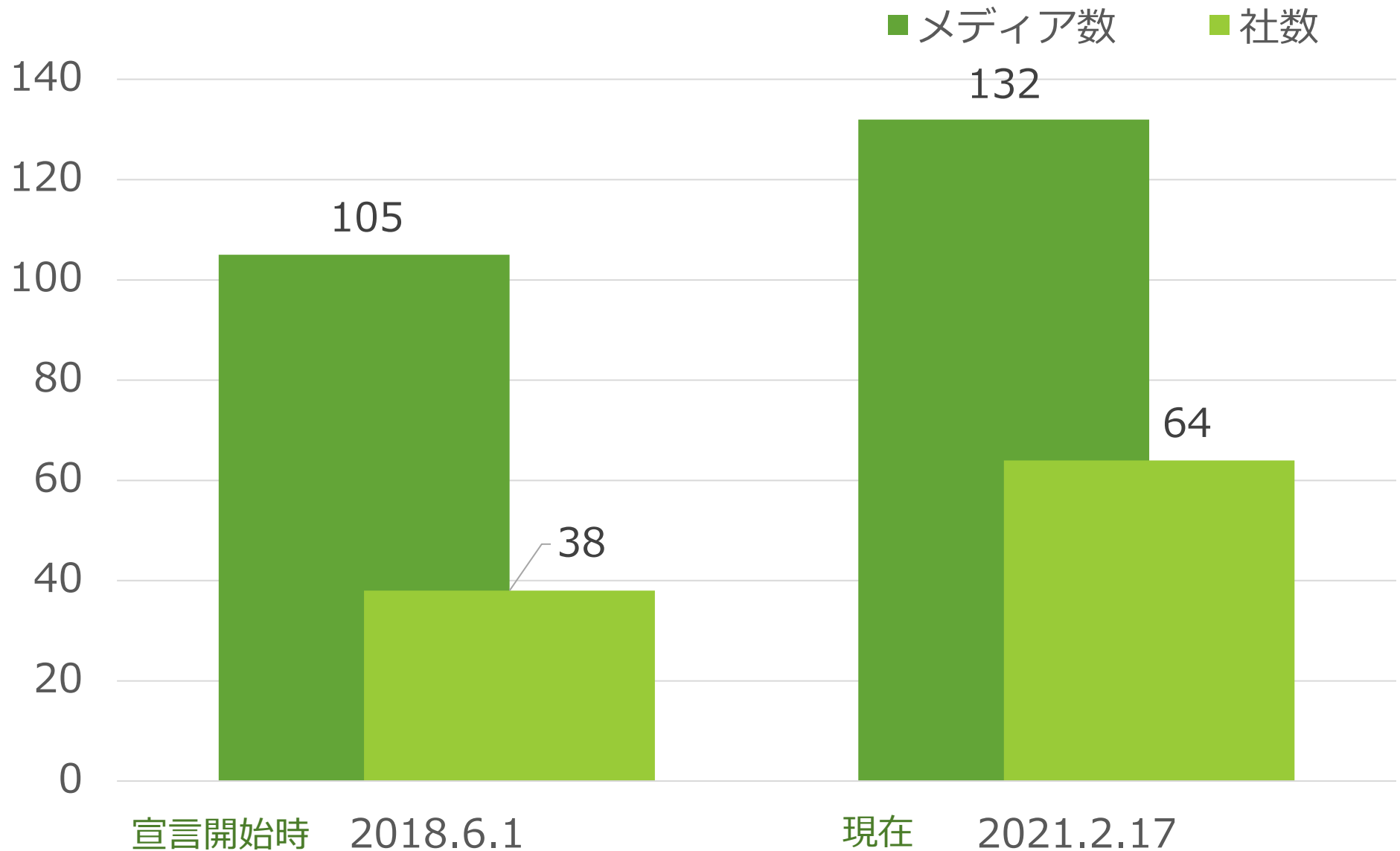
職業安定法に基づく指針において、「募集情報等提供事業を行う者は、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、第四の一を踏まえること。また、募集情報等提供事業を行う者は、第四の二を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこと。」と定められています。

求人情報提供ガイドライン 適合メディア宣言制度について

求人情報適正化推進協議会事務局

求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言社数・メディア数の推移

求人情報適正化推進協議会



本ガイドラインの遵守が図られる仕組みを求人情報適正化推進協議会で検討し、2018年6月1日より「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言制度」をスタートしました。

求人情報提供事業者は、ガイドラインに沿った取り組みを行うことにより、「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言」を行うことができます。

この宣言により、求職者は適正な求人情報を提供している求人情報提供事業者を選別することが可能となります。

本制度は、**法に基づく制度ではなく、第三者が優良事業者を審査、認定・認証するものとは異なります。**
求人情報提供事業者が自らPDCAサイクルを回し、ガイドラインに適合した取り組みを行っていることを自己責任に基づいて宣言するというものです。

苦情がゼロであることを示しているのではなく、求職者の声に向き合い、適正化に向けての取り組みを実行し、読者・ユーザーからの信頼を得るための経営的不断的努力を続けていることがポイントです。

宣言を行うための条件は以下3項目です。

- ①求人情報提供ガイドラインに適合した運営をしていること。
具体的には、倫理綱領を踏まえ、事前審査と事後審査(苦情対応)の仕組みを設け、表現上の留意事項および明示項目を掲載し、明示に努める項目の掲載促進等に取り組んでいること。
- ②上記を証明する「求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言書」を代表取締役または当該メディアの担当役員の署名と役職名を入れたものを当該求人メディア等で公開すること。
- ③本宣言は求人メディアごとに行うものとし、宣言を行った場合は、速やかに協議会事務局へ連絡を行うこと。

有効期間は、宣言日から3年後の宣言月末日とします。
2018年6月1日に宣言した場合、2021年6月30日までが有効期間です。

期間経過後も宣言を継続する場合は、改めてガイドラインに適合しているか自ら確認の上、宣言日を更新した宣言書を宣言メディア等に掲載し、事務局まで連絡してください。

有効期間が終了して、3カ月を経過しても更新の連絡がない場合は、無効であると判断し、協議会ホームページの宣言メディア一覧から削除しますので、ご注意ください。

適合メディア宣言の宣言書及び宣言に関する事務局連絡事項の変更があった場合は、速やかに連絡ください。適合宣言取り下げの際は、事務局への連絡および自社ホームページ等から、宣言書・宣言メディアである旨の記載も速やかに削除ください。

◆ガイドラインが改訂された場合

職業安定法等の法改正や社会情勢を踏まえ、求人情報適正化推進協議会の検討を経て求人情報提供ガイドラインの掲載明示項目（●）の変更や項目が新設されるなど、ガイドラインが改訂されることがあります。

改訂版のガイドラインが発行された場合、改訂版ガイドラインに沿った取り組みが可能かを確認し、一定の猶予期間内に改めて宣言することが必要です。

また、猶予期間内に改訂版ガイドラインに対する適合宣言がない場合は、宣言日から3年が経過していなくても、旧ガイドラインに基づく宣言は無効となります。

なお、掲載明示に努める項目（○）について新たな内容が設けられた場合や説明書きが追記された場合などは、追記版ガイドラインであり宣言を改めて行う必要はありません。

宣言制度や手続きの詳細については、協議会のホームページをご参照ください。

ポイントの振り返り

ここまでの説明のポイントの振り返り

NO.	ポイントの振り返り
1	求人情報提供事業者については、事業開始にあたって許可や届け出は要さないが、2017年の職業安定法の改正により、 業務運営の改善向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととされている。
2	当ガイドラインでは、「掲載を差し控えるべき事項」として、「 事業の内容または募集の内容が法令に抵触するもの 」を定めている。
3	当ガイドラインでは、「掲載を差し控えるべき事項」として、「 基本的人権の侵害、就職差別、均等な雇用機会を損なうもの 」を定めている。
4	当ガイドラインでは、「掲載を差し控えるべき事項」として、「 読者・ユーザーに不利益を与えるもの 」を定めている。その一つに、「 実際の労働条件と相違する内容を含むもの 」がある。
5	当ガイドラインでは、「 求人情報に関する読者・ユーザーからの苦情に対応する窓口の設置は、必要 」としている。

ここまでの説明のポイントの振り返り

NO.	ポイントの振り返り
6	当ガイドラインでは、「掲載明示項目」として、「仕事内容（職種名または職務内容）」を定めている。 また、例えば「ウェイター」など、同一の仕事内容で男性名詞・女性名詞が異なる場合、「ウェイター・ウェイトレス」のように、男性名詞・女性名詞を併記するようにする等、男女雇用機会均等法に抵触しないよう留意が必要である。
7	当ガイドラインでは、「掲載明示項目」として、「試用期間や見習い期間などがあり、その前後で雇用形態や賃金等の条件が異なる場合、その期間と内容」を定めている。
8	募集・採用における年齢制限は原則禁止されているが、いくつかの年齢制限の例外事由（年齢制限できるケース）がある。 その一つとして、2023年3月31日までの間、一定の要件を満たす場合に、就職氷河期世代（35歳以上55歳未満※原則、採用時の年齢）を対象とした労働者の募集を行うことが可能になった。また、喫煙可能区域で就業する場合で下限が「20歳以上」となっているものも、年齢制限できるケースに該当する。
9	当ガイドラインでは、「その他の留意すべき事項」として、「求職者の秘密に該当するものも含め個人情報等は、適正に取り扱うこと」としている。
10	求人情報提供ガイドライン適合メディア宣言制度は、法に基づく制度ではなく、第三者が優良事業者を認定・認証するものとは異なり、求人情報提供事業者が自らPDCAサイクルを回し、ガイドラインに適合した取り組みを行っていることを自己責任に基づいて宣言するというものである。

連絡事項

求人情報適正化推進協議会事務局

各種ツールのご案内

協議会HP

<http://www.tekiseika.jp/>



協議会HP ツール頁

<http://tekiseika.jp/tool/>



求人情報適正化推進協議会

ツール

よくあるご質問

お問い合わせ

協議会について | 沿革 | 対象事業者 | ガイドライン | 適合宣言制度 | 適合宣言メディア | 更新情報 | 求職者の皆さま | 求人者の皆さま | 事務局概要

ツール



[求人情報提供ガイドラインと適合メディア宣言制度\[PDF\]](#)



[掲載時チェック表\[PDF\]](#)



[適合メディア宣言制度 自己チェック表\[PDF\]](#)



[求人情報適正化セルフチェック](#)



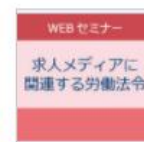
[求人情報苦情窓口の手引き\[PDF\]](#)



[募集採用担当者向けリーフレット「適合メディア宣言制度、宣言社一覧」](#)



[WEBセミナー「ガイドライン制定の目的」](#)



[WEBセミナー「求人メディアに関連する労働法令」](#)



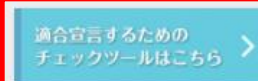
[WEBセミナー「ガイドラインの留意ポイント」](#)



[WEBセミナー「適合メディア宣言を行うための手順」](#)

メニュー

- 協議会について
- 沿革
- 対象事業者
- ガイドライン
- 適合宣言制度
- 適合宣言メディア一覧 (64社 132メディア)
- よくあるご質問
- お問い合わせ





求人メディアの皆様へ

2018年1月の改正職業安定法施行により、
募集内容の的確な表示や業務の改善向上を図るために必要な措置を取ることが努力義務となりました。
このセルフチェックは56個の質問に回答することで、自社の状況が客観的にわかるようになっています。

質問は、組織体制や取り組み姿勢に関する「基礎編」と
求人情報の掲載項目に関する「求人情報の明示項目編」があり、各編ごとの結果を出力できます。

セルフチェックは、何回やっても構いませんので、求人情報提供ガイドラインに沿った業務運営ができているか、
適宜見直して求人情報の適正化を推進してください。

※回答の途中で、それまでの回答をクリアして最初から答えることが可能です。
途中で終了しても、クッキーにより次回は続きから回答することができます。



基礎編を
チェックする



求人情報の明示項目編を
チェックする

～宣言するためのチェックツール～

求人情報適正化セルフチェック

質問に回答することで、
自社の状況が客観的に
わかるようになっています。
是非ご活用下さい。

各種ツールのご案内

求人情報適正化推進協議会は平成28年度厚生労働省委託事業として平成28年6月に設置された求人情報の質の向上を目的とした協議会です。

求人情報適正化推進協議会

協議会について | 沿革 | 対象事業者 | ガイドライン | 適合宣言制度 | 適合宣言メディア | 更新情報 | 求職者の皆さま | 求人者の皆さま | 事務局概要

ツール

よくあるご質問

お問い合わせ

ツール



[求人情報提供ガイドラインと適合メディア宣言制度\[PDF\]](#)



[掲載時チェック表\[PDF\]](#)



[適合メディア宣言制度自己チェック表\[PDF\]](#)

メニュー

> 協議会について

> 沿革

> 対象事業者

> ガイドライン

> 適合宣言制度

> 適合宣言メディア一覧 (64社 132メディア)

> よくあるご質問

お問い合わせ



研修用動画
[「賃金の確認編」](#)



研修用動画
[「業種の確認編」](#)



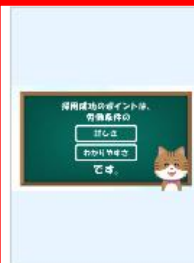
研修用動画
[「固定残業編」](#)



求人企業・事業主向け
[「募集・採用の基礎知識」](#)



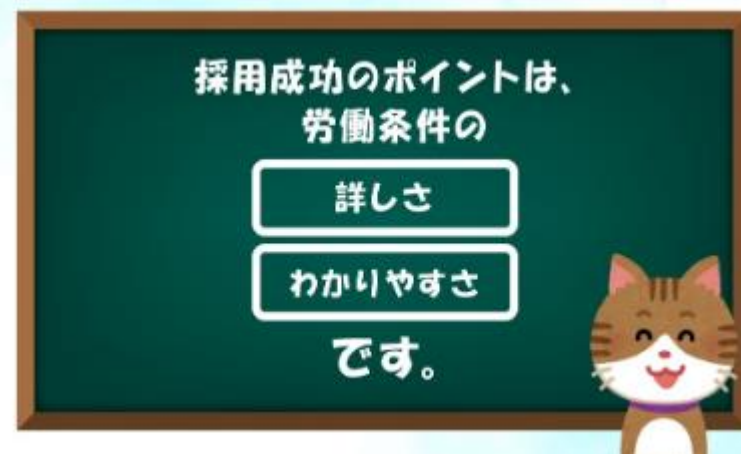
募集採用担当者研修用動画
[「うっかり店長の求人広告」](#)



募集採用担当者用動画シリーズ①
[「労働条件は詳しくわかりやすく」](#)

スマートフォン、PC等で、1～2分で、「募集・採用のポイント」が視聴できる、7つの動画を近日HPにアップ予定！

店長さんなど、現場業務と募集採用担当を兼任しているような求人企業・事業者等へのご案内等、ぜひご活用ください。



テーマ

- ①労働条件は詳しくわかりやすく
- ②年齢制限の原則禁止
- ③男女雇用機会均等法
- ④久振りの採用
- ⑤個人情報の取り扱い
- ⑥面接時の留意点
- ⑦社会保険の加入

HP公開中