

職業紹介事業運営 自主点検チェックリスト（令和7年4月版）

【問題編】

1 職業紹介事業関係について

(1) 職業紹介事業者は求職者等利用者に対して、差別的な取扱（たとえば、求職者の登録に対して年齢制限を設けたり、性別によって登録することを拒んだり等）をしていませんか。

している していない

(2) 求人者からたとえば「女性に限る」「男性に限る」という性別の注文に応じていませんか。

応じている 応じていない

(3) 求人者から年齢制限のある求人の申し込みを受けた場合、年齢制限が合理的な理由に該当するものかどうか確認していますか。

している していない

(4) 年齢制限を行う理由が適正に提示されている場合は、その理由を求人票等で求職者に対し適切に提示していますか。

している していない

(5) 年齢制限を行う理由が不適切なものや、理由が提示されていない場合は、求人内容は正の働きかけをしていますか。

している していない

(6) 求人者から年齢制限を行う求人の申し込みがあり、やむを得ない理由が適正に提示されている場合は、当該理由を求職者に対して、書面又は電子メール等により具体的な理由を提示していますか。

している していない

(7)

① 求職者に労働条件等（業務内容、労働契約の期間、就業場所、労働時間・時間外労働の有無・休憩時間及び休日、賃金、各種保険の適用に関する事項）をどのような方法で明示していますか。

書面の交付 電子メール その他の方法で明示 明示していない

② 労働条件明示に追加された項目（求人者名、従事すべき業務の変更の範囲、就業場所の変更の範囲、有期労働契約を更新する場合の基準、試用期間の有無とその内容、派遣労働者として雇用する場合はその旨、賃金に固定残業代が含まれていた場合の内容（時間や金額等）、裁量労働制が適用されている場合はその旨、就業場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項）を加えて求職者に明示していますか。

している していない

③ 求職者に労働条件等を明示するに当たって、従事すべき業務の内容等の水準（職場環境を含む）、範囲等を可能な限り限定し明示していますか。また、明示する条件内容が労働契約締結時の条件内容と異なる可能性がある場合は（異なることを確認した場合を含む）、速やかに求職者に知らせていますか。

している していない

- ④ 求人企業に対して、求人情報や求人企業に関する情報の的確な表示（虚偽の表示・誤解を生じさせる表示がないこと、正確・最新の内容であること）を依頼・チェックしていますか。  
している していない
- ⑤ 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、遅滞なく訂正があるかを確認するか、情報の提供を中止していますか。  
している していない
- ⑥ 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か、または、いつの時点の求人情報・求職情報であるか明らかにしていますか。  
している していない
- (8)
- ① 求職者の個人情報を取り扱う者の範囲を限定し、明確にしていますか。  
している していない
- ② 求職者の個人情報を収集する際に、どのように保管され、又は使用されるのか、求職者が一般的かつ合理的に想定できる程度に、具体的に業務の目的を明らかにしていますか。  
している していない
- (9) 求職者の個人情報を取り扱う者以外が取り扱えないような措置を講じていますか。  
している していない
- (10) 職業紹介をするにあたり業務内容に港湾運送業務、建設業務が含まれていないことを確認していますか。  
している していない
- (11) 取扱職種の範囲を限定していない場合、求人・求職の申込みを断ったことはありますか。  
断ったことがある 断ったことがない
- (12) 『厚生労働省令で定める手数料』及び『届出手数料』を超えた手数料を求人者から受けたことがありますか。  
受けたことがある 受けていない
- (13) 取扱職種の範囲等、手数料や返戻金制度に関する事項、苦情に関する事項（苦情処理担当者、苦情処理体制等）、求人者の情報及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項を求人又は求職の申込みを受理した後、速やかに書面の交付又は求人者若しくは求職者の希望により電子メールで明示していますか。  
している していない
- (14) 求人者に対する違約金規約を設けている場合、求人から求人の申込みがあった際に規約を明示していますか。  
している していない

(15)

① 手数料管理簿、求人管理簿、求職管理簿を適正に備え付け記載していますか。特に、取扱職種が主に配せん人又はマネキンとしている職業紹介事業者において、随時・日雇いとして反復継続して求人・求職の申込みがされ、受付手数料を徴収している場合は、その都度、記載していますか。

している していない

② 求人管理簿及び求職管理簿に、採用された場合、期間の定めの有無、期間の定めが無い場合に採用日から2年後の日付（転職勧奨禁止期間）、離職状況等が記載されていますか。

※離職状況については、平成30年4月1日以降に就職した者から記載が必要です。

している していない

## 2 職業紹介責任者関係について

(16)職業紹介責任者講習を5年に1回受講した者が職業紹介に従事する者50人あたり1人以上選任していますか。

している していない

(17)求人者・求職者からの苦情があった場合、苦情内容や対応経過等を記録していますか。

している していない

(18)職業紹介に従事する従業員に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育（労働関係法令等）を行っていますか。

している していない

(19)定期的に労働関係法令等の改正に関する情報を把握できるように、厚生労働省ホームページに掲載される「厚労省人事労務マガジン」を閲覧していますか。

している していない

## 3 その他

(20)業務運営規程、手数料表及び返戻金制度を利用者にわかりやすく、閲覧に便利なところに掲示又はホームページ等で情報提供していますか。

している していない

(21)求職者の賃金を求人者に代わって支払っていることはありますか。

あります ありません

(22)毎年4月30日までに、前年度における職業紹介事業報告書を作成し提出していますか。

提出している 提出していない

(23)厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」に最新の紹介実績等の情報提供を行っていますか。

提供している 提供していない

(24) (23)に加え、常用就職\*の実績が10件を超える場合は、常用就職の実績が多い上位5職種の取扱職種ごとの常用就職1件当たりの平均手数料率を「人材サービス総合サイト」に掲載していますか。

\*常用就職とは、4か月以上の有期、又は無期で雇用されることを指します。

- 常用就職の実績が10件以下  
掲載していない 掲載している

(25)紹介就職した者のうち無期雇用就職者について、就職した日から2年間転職勧奨を行っていますか。

- 行っている 行っていない

(26)求職者の勧奨に当たって、金銭等（いわゆる「お祝い金」等）を提供していますか（提供する旨の広告を含む）。

- 提供している 提供していない

(27)求人者からの求人の申し込みがあった場合、「求人不受理」に該当するような一定の労働関係法令違反等がないかの確認や求人者からの自己申告を行わせていますか。

- 行わせている 行わせていない

## 【解説編】

(1) 職業紹介事業者はすべての利用者に対し、求人・求職の申込みの受理、相談、指導、紹介等の業務について、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、差別的な取扱いをしてはいけません。(職業安定法第3条)

(2) 労働者の募集及び採用について、女性と男性を差別することは均等法（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5条に違反します。また、これに基づいて職業紹介を行うことは、差別的取扱いを禁止する安定法第3条に反するものです。(平成11年労働省告示第141号(以下、「指針」という。)第2の2)

ただし、理由によっては可能な場合があります。男性の多い職場に男女の均等を図るために女性の募集を行う場合（ポジティブアクション）や当該業務が他の法令上性別が限定されている場合です。

判断に迷う場合には、労働局雇用環境・均等部にご相談ください。

(3)～(6)

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第9条（以下、「労働施策総合推進法」という。）により、事業主は労働者の募集及び採用について年齢制限の禁止が義務化されています。

この趣旨を踏まえ、事業主から年齢制限を行うやむを得ない理由の提示を受けた職業紹介事業者は、求職者に対して当該理由を適切に提示することに加え、職務の内容、必要とされる適正、能力、経験、技能の程度等を出来る限り明示することが必要です。

- ・年齢制限を行う求人の申込みがあった場合は、提示された理由が「労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項各号」（例外事由）に該当するか否かを確認してください。
- ・やむを得ない理由により、一定の年齢（例：65歳以下）を下回る条件で募集、採用を行う場合は、当該理由を求職者に対し適切に提示してください。(指針の第3の3)
- ・求人申込みの内容が法令に違反しているものであると認められる場合は、申込みの内容を是正するよう働きかけを行ってください。
- ・年齢制限に関する是正を働きかけたにも関わらず是正されない場合は、当該求人申込みの受理を行わず、管轄の公共職業安定所に情報を提供してください。

(7)

① 職業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りません。労働条件等の明示にあたっては、書面の交付（原則）、又は電子メール等（希望があった場合）を利用する方法により行うこととされています。明示にあたっては、労働者を雇用しようとする者に関する事項、試用期間の有無及びその期間、派遣労働者として雇用しようとする場合にはその旨を明示する必要があります。(職業安定法第5条の3)

② 明示にあたっては、求職者の誤解が生じることのないように虚偽又は過大な内容にしないこと、労働時間に関して裁量労働制が適用される場合はその旨、賃金については一定時間分の時間外労働に対して定額で割増賃金（固定残業代）を支給する場合、固定残業代にかかる計算方法（労働時間数、金額）について明らかにする必要があります。

\* 「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

③ 労働条件等を明示する場合、従事すべき業務内容等の水準（職場環境を含む）や範囲等が限定されるよう明示するとともに、労働契約締結時にその条件の変更の可能性がある場合は、速やかに求職者へ知らせなければなりません。(指針第3の1)

④ 職業紹介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あたっては、虚偽の表示又は誤解を生

じさせる表示をしてはなりません。(職業安定法第5条の4第1項)。

- ⑤ 求人情報・求職情報の提供を依頼した者から、当該情報の提供の中止又は内容の訂正の求めがあったときは、遅滞なく、当該情報の提供の中止又は内容の訂正をする必要があります。また、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必要があります。(職業安定法第5条の4第3項)
- ⑥ 求人者又は求職者に対し、定期的に求人又は求職者に関する情報が最新かどうか確認を行った上で、求人又は求職者に関する情報の時点を明らかにする必要があります。(職業安定法第5条の4第3項)

(8)(9)

職業紹介事業者は個人情報管理規定を作成し、個人情報を取扱うことのできる者の範囲を明確にしなければなりません。また、個人情報を正確かつ最新なものにする措置、破壊・改ざんを防止する措置、正当な権限を有さない者によるアクセスを防止する措置、保管の必要がなくなったものを破棄・削除する措置を講じることが必要です。(職業安定法第5条の4)

- (10) 港湾運送業務に就く職業、建設業務に就く職業の二つの職業は、有料職業紹介事業の取り扱う職業とすることはできません。なお、その他有料職業紹介事業において、その職業の斡旋を行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業とあるが、この厚生労働省令で定める職業は、現在定められていません。(職業安定法第32条の11)
- (11) 取扱職種の種類等を限定しないことは、あらゆる職業についての求人・求職を受けなければならないこととなります。全職業を取り扱うことが困難と判断される場合には、適格紹介の観点から取扱業務の種類等を限定し、届出する必要があります。(職業安定法第5条の5、第5条の6、第32条の12)
- (12) 手数料として徴収できるものは、「届出制手数料」又は「厚生労働省令で定める手数料」に基づく手数料のみです。求人者や求職者から徴収する手数料額や率の範囲内で徴収しなければなりません。(職業安定法第32条の3)
- (13) 職業紹介事業者は①取扱職種の種類等、②手数料や返戻金制度に関する事項、③苦情処理に関する事項、④求人者の情報及び求職者の個人情報の取扱に関する事項を求人者及び求職者に明示する。また、事業所内の閲覧に便利な場所に掲示しなければなりません。職業紹介事業者は、求人申込み又は求職申込みの受理に際して、あらかじめ求職者から徴収する手数料、求人者から徴収する手数料及び返戻金制度に関し、双方の手数料等の内容を盛り込み、速やかに書面又は電子メールにより行わなければならない。(職業安定法第32条の13、施行規則第24条の5)
- (14) (13)に加えて令和7年4月1日以降、違約金規約を設けている場合は、求人者から求人の申込みがあった際には、規約の明示が必要です。その際は、違約金の額、違約金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、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適切な方法により、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないように明示してください。  
(職業紹介事業の業務運営要領)
- (15) 職業紹介事業者は「求職管理簿」、「求人管理簿」、「手数料管理簿」を備付け、求人・求職受理状況及び紹介・就職状況、手数料の徴収状況、期間の定めの有無、期間の定めのない場合に採用日から2年後の日付(転職勧奨禁止期間)、平成30年4月1日以降に就職した者から、早期離職の状況等を把握し記載する必要があります。また、臨時・日雇いとして反復継続して求人・求職の申込みがされ、受付手数料を徴収している場合は、常用雇用か否か適正に判断できるよう、紹介の都度、求人管理簿、

求職管理簿、手数料管理簿に適正に記載する必要があります。

なお、帳簿類の保存期間は、求人・求職管理簿については有効期間の終了後、手数料管理簿は手数料の徴収完了後2年間となります。(職業安定法第32条の15、施行規則第24条の7、職業紹介事業の業務運営要領)

- (16) 職業紹介責任者は、職業紹介に関する業務を統括管理するものであり、役割は次のとおりです。
- ・ 求人者又は求職者から申出をうけた苦情の処理にあたること。
  - ・ 求人者の情報及び求職者の個人情報の管理に関すること。
  - ・ 求人及び求職申込みの受理、求人者及び求職者に対する助言及び指導その他職業紹介事業の業務を統括し、その改善を図ること。
  - ・ 職業安定機関との連携（連絡調整等）に関すること。等
- また、専任要件については職業紹介に係る業務に従事する者50人当たり1人以上の者を選任する必要があります。(職業安定法32条の14、施行規則第24条の6)
- (17) 職業紹介責任者は、求職者や求人者等からの苦情について、あらかじめ苦情相談窓口・苦情対応方法を明確にし、苦情の内容、対応の経過を記録すること等により苦情の具体的内容及び具体的な問題点の把握に努めるとともに、関係者との連携のもとに適切かつ迅速に対応することが必要です。
- また、苦情処理を行った場合、対応の内容や問題点について整理し、その後の苦情処理への対応に活用するよう努めることが必要です。(職業安定法第32条の14、指針第5の3)
- (18) 職業紹介責任者の責務として、職業紹介業務に携わる従業員に対する職業紹介の適正な遂行に必要な教育を行うことが必要です。
- (19) 厚生労働省ホームページに掲載される「厚労省人事労務マガジン」にて、定期的に労働関係法令等の改正に関する情報の把握に努めることが必要です。(最新号の掲載は厚生労働省公式 X (旧 Twitter)・Facebook で周知されます。) なお、インターネットへの接続環境がない等の理由がある場合には、職業紹介事業者の団体等から、最新の労働関係法令等の改正に関する情報を郵送等により入手することが望ましいです。
- (20) 職業紹介事業者は、手数料表及び返戻金制度、業務の運営に関する規程を事業所の閲覧に便利な場所に掲示しなければなりません。このことは業務運営方針を示す上で必要なものであり、業務運営上のトラブルを避けるために重要なことです。(職業安定法第33条の13、施行規則第24条の5)
- (21) 賃金の支払いについて、雇用主から直接支払われず職業紹介事業者が当該賃金を労働者に支払うことは、職業安定法で禁止されている労働者供給事業に該当する可能性があります。(職業安定法第44条)
- (22) 職業紹介事業者は毎年4月30日までに、前年度の職業紹介事業の状況を事業所ごとに、「職業紹介事業報告」にまとめ作成し、提出しなければなりません。(職業安定法32条の16) なお、変更の届出については、変更事実の発生した日の翌日から10日以内、ただし紹介責任者の変更は30日以内に届出しなければなりません。(職業安定法第32条の7、施行規則第23条)
- (23) 職業紹介事業者は、就職者数及び就職者数のうち無期雇用就職者数、無期雇用就職者のうち就職後6か月以内に離職した者の数、無期雇用就職者のうち就職後6か月以内の離職が不明な者の数、手数料に関する事項(手数料表)、及び返戻金制度に関する事項について、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」へ掲載することにより情報提供を行わなければなりません。(職業安定法第32条の16)
- なお、令和5年10月23日から職業紹介事業者がインターネットを利用して提供しなければならない

情報である就職者数総数及び無期雇用就職者総数並びに無期雇用離職者総数等について、情報提供の期間が2年から5年に延長になりました。(職業安定法施行規則第24条の8第3項及び第4項)

- (24) (23)に加え、令和7年4月1日以降、常用就職の実績が10件を超える場合、前年度に徴収した紹介手数料の実績を「人材サービス総合サイト」に掲載しなければなりません。(職業安定法施行規則第24条の8第3項)
- (25) 職業紹介事業者は、その紹介により就職した者(期間の定めのない労働契約を締結した者)に対して、就職した日から2年間、転職の勧奨を行ってはなりません。(指針第6の5)
- (26) 求職の申込みの勧奨については、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く、求職者がその能力に適合する職業に就くことができるように職業紹介事業の質を向上させることによって行うべきとなっています。(指針第6の9)
- (27) 令和2年3月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能となりました。なお、求人の受理に当たっては、求人の申し込みが求人不受理の要件に該当するかどうかについて、求人者に対して自己申告を求め、確認してください。(職業安定法第5条の6)