

mission

つながりで、人の可能性があふれる社会をつくる

vision 2030

未来を担う若い世代から、
もっとも選ばれるプラットフォームになる

会社概要

会社名	株式会社i-plug		
所在地	大阪府大阪市淀川区西中島5-11-8 セントアネックスビル3階		
拠点	東京オフィス（東京都千代田区）、名古屋オフィス（愛知県名古屋市中村区）		
設立	2012年4月18日		
資本金	672百万円（2025年3月末時点）		
事業内容	新卒オファー型就活サービス「OfferBox」の開発・運営等		
役員	代表取締役CEO 中野 智哉 取締役COO 直木 英訓 取締役CFO 阪田 貴郁 取締役 田中 伸明 取締役CSO 山田 雅人 社外取締役 田中 邦裕 社外取締役 麻田 祐司	常勤監査役 赤木 孝一 社外監査役 中澤 未生子 社外監査役 廣瀬 好伸 執行役員CHRO 土泉 智一 執行役員CTO 小川 伸一郎 執行役員 達山 裕一	
従業員数	（単体）299名 （連結）330名（2025年3月末時点）		
関係会社	株式会社イー・ファルコン、株式会社マキシマイズ		

新卒オファー型就活サービス「OfferBox」

「OfferBox」は、企業が採用したい学生に直接アプローチできる新卒ダイレクトリクルーティングサービス。



特徴

24万人以上の就活生が登録*	業界初のオファー送受信数制限	企業からアプローチする仕組み
豊富な学生プロフィール情報	行動データを用いた機械学習	適性検査結果含む多様な検索軸
決定に導くナレッジと支援体制		成功報酬型×低価格

* 2024年卒学生登録人数（2024年3月末時点）

私たちの主な要望

AI等のテクノロジーの発展に伴い、採用関連事業におけるサービスの進化に対応するような、職業安定法4条1項の趣旨に沿ったガイドラインの策定等を要望します。

論点主旨

現状の指針において（平成十一年労働省告示第百四十一号）

「次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、職業紹介事業の許可等が必要であること。」

とした上で、

「イ 求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。

ロ 求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。

ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。」

とされており、職業安定法4条1項は「この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。」とされているが、求人・求職の「申込み」を受けるか否かに関わらず、上記の加工行為が職業紹介事業に該当すると考えられるような書きぶりになっており、採用関連事業における新たなテクノロジーの発展に過剰な制限をかけ、求職者や求人企業の利便性の向上を過度に阻害するおそれがあるため、適正かつ健全な採用関連サービスの発展のために、適切なルールメイキングを要望します。

(論点参考)

	職業安定法	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その責務等に関して適切に対処するための指針
本文	<p>(定義) 第四条</p> <p>この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。</p>	<p>第六 職業紹介事業者の責務等に関する事項（法第三十三条の五） 六 職業紹介事業に係る適正な許可の取得 (二) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、職業紹介事業の許可等が必要であること。</p> <p>イ 求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。</p> <p>□ 求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。</p> <p>ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。</p>
論点	求人及び求職の申し込みが前提となっている	「求人及び求職の申し込み」の有無に関わらない

採用関連サービスについて

人手不足による採用関連のアウトソーシング需要の増加

人手不足が深刻化する中で、採用にかかる企業の負担は更に大きくなって来ている中で、採用関連業務の業務委託（いわゆる「採用代行サービス」）が、特にここ数年需要が増加傾向にあり、それに伴い採用代行サービスの市場規模も拡大している。

RPO市場の市場規模においては2022年には600億円を超えるなどの民間調査会社のデータもあり、また今後についても、人材サービス・アウトソーシング市場についても年々需要が拡大していく見込みである。

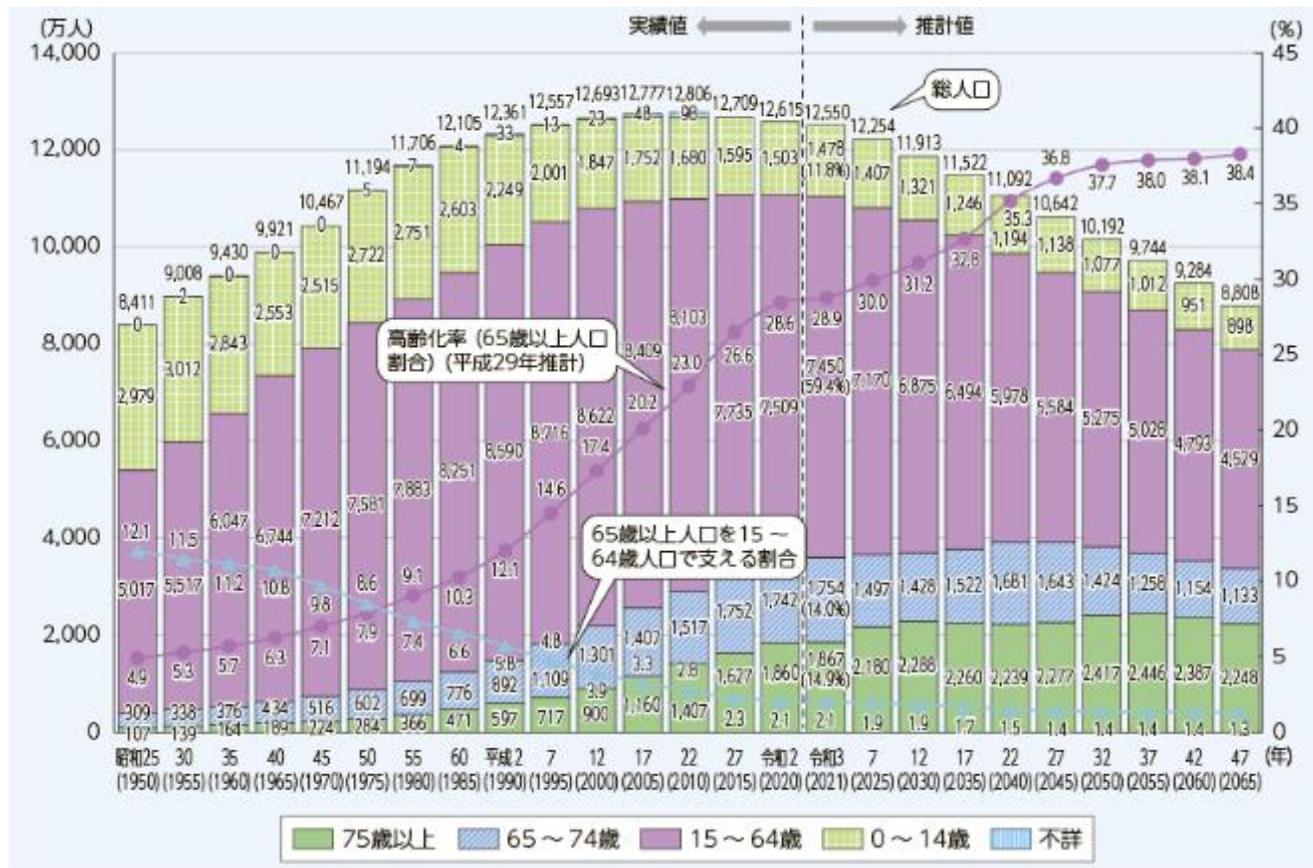
その中で、更にデジタル・AI技術等の進化により、当該技術を活用した新規の採用代行サービスの展開が検討・開始されている中で、どのようなサービス内容・範囲の場合に、**職業紹介事業許可が必要**とされるのかについては、未だ不明瞭な部分も多い。

また、募集情報等提供サービスにおいても、デジタル・AI技術等の進化に伴い、求職者・求人企業の利便性の向上のため、またより良い出会いの機会の創出のためのツールなどの開発・実装などがされている中で、どこまでが前述の指針に抵触するのかが不明瞭である。

採用関連サービスについて

労働人口の減少と労働力不足という現状

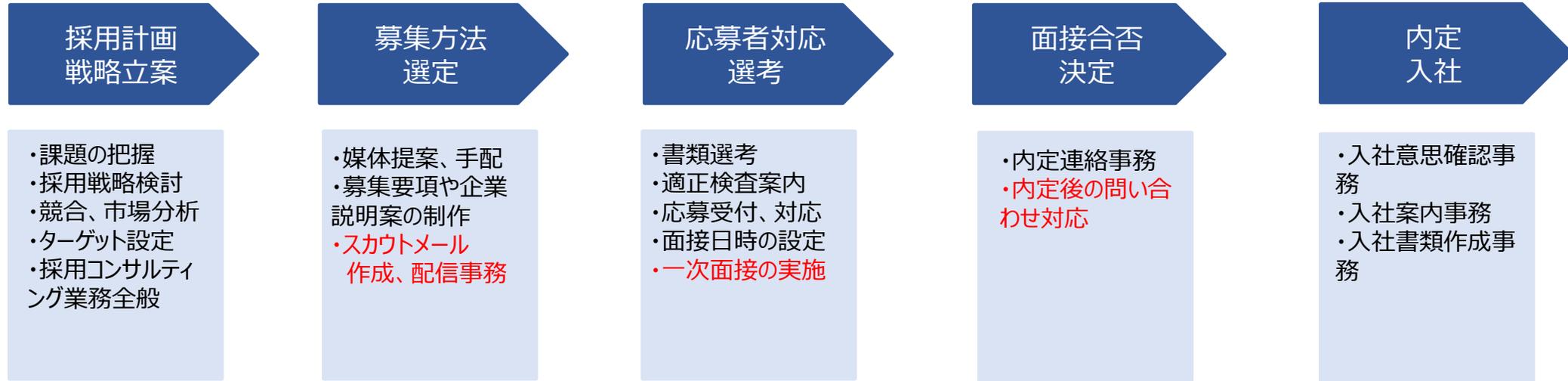
- 我が国は、急速な少子高齢化と生産年齢人口の減少という、構造的な課題に直面しています。
- 労働力不足は、もはや一企業の経営課題に留まらず、経済活動の停滞や社会インフラの維持にも影響を及ぼす、深刻な国家課題です。
- 岸田政権下における「新しい資本主義」の中でも労働力不足に対応すべく労働市場改革の考え方が示されていました。
- この状況下で、日本経済を持続的に発展させるためには、**労働生産性の向上と、人材の最適なマッチング（適材適所）を社会全体で実現することが不可欠**となっています。



(出典) 内閣府 (2022) 「令和4年版高齢社会白書」

採用代行サービスの具体例

採用代行サービスにおいて展開されている業務（一例）



有料職業紹介事業許可必要な可能性のある業務

（ナビサイトなどにおける）予め求人企業が選定した求職者に対し、AIや事業者がスカウトメールの作成を行い送信する行為…①

〈理由〉
候補者の選定は求人企業が行っているものの、事業者が文章を作成（もしくは、求職者のプロフィールなどをみて最適と思われる文章を作成し送信するAIツールの提供）することが、意思疎通に加工する行為と捉えられるのか否か。

一次面接の代行業務…②

〈理由〉
実際にAIなどが、求職者の都合のいい時間などにAIで一次面接を行うといったテクノロジーが開発され実際に提供している企業もあるが、例えばAIは予め設問内容や、求人情報などを参考にした上で、求職者への相槌など反応を行うが、厳密に言えば「意思疎通の加工」と捉えられる可能性がある。

内定後のフォロー業務

〈理由〉
内定から入社意思の確認までの間、何か定期的に不安な部分がないかとか、不安解消などのフォローや問い合わせ窓口（AIなど）を求人企業にかわって代行する業務などは、意思疎通の加工と捉えられる可能性がある。

採用代行サービスの具体的業務①（オファー送信代行）

（参考：ダイレクトリクルーティングサイトにおける流れ）

①求人企業担当者が求職者DBを検索（個人情報の一部伏せられたものを閲覧）



②自社にフィットしそうな求職者にオファーを送信



③求職者がオファーを受諾した場合、残りの個人情報^が求人企業に開示され、実際の選考手続きなどの案内等のコミュニケーションが開始



※労働者人口の減少による企業の人材獲得競争の激化のため、オファーを送信する件数が必然的に増加する一方で、企業自体が採用にかけられる時間が減少していて、このメッセージの作成をはじめとする採用業務に関して、RPO業者に委託するケースが増加している。

採用代行サービスの具体的業務①（オファー送信代行）

オファー送信代行における論点

DR型求人サイトにおいては、一般的に、求人要項などをサイトに登録した求人企業が、同じくサイトに登録した求職者のプロフィールの一部（氏名などが匿名化された状態）を閲覧し、スカウトのメッセージを送信することから、求人・求職者間のやり取りが始まる。

そして、求職者が、スカウトメッセージを読み応諾した場合、氏名などの個人を特定できる情報が開示されてから、改めてエントリーシートや履歴書の提出などが求人企業・求職者間で行われて採用選考に進んでいくものである。

その中で、求職者不足となっている現状において、求人企業がスカウトメッセージを送信することが、多大な負荷になっており、この「送信行為」を事業者に委託するケースが年々増加している。（※送信行為のみのため、返信については確認せず、送信に対する対価が業務となっている事が多い。）

実際の業務においては、**対象となる送信相手については、求人企業が選定し、メッセージの大半の部分（企業紹介）などについては、求人企業が作成もしくは、代行業者が作成した案を事前に確認することが多く、この点是指針の「当該者の判断により当該意思疎通に加工」に該当していないが、**

例えば、送信する際に、求人企業から依頼され、スカウト文章の冒頭に求職者の情報を閲覧した上で個別の挨拶などを作成し送信する業務などについては、企業が文章の一言一句を事前に確認しないと**「当該者の判断により当該意思疎通に加工」**とみなされる可能性がある。

また、AI技術の進化により、対象の求職者のプロフィールなどを入力して、その対象者に響くようなメッセージの作成なども汎用的なAIツールでは可能であり、またそれに特化したAIツールを提供するようなサービスについても上記と同様の論点が生じ得ることになる。

採用代行サービスの具体的業務①（オファー送信代行）

論点主旨

当該行為が、指針における「**求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。**」に該当し、職業紹介事業の行為とされるかどうかという点である。

一方で職業安定法4条1項は、「職業紹介とは、**求人及び求職の申込みを受け**、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすること」と規定している。

その上で、採用代行事業においては、当該業務について、求人企業からの業務依頼は受けているものの、**求職者からの依頼は受けていない**ものである。

また、求人企業からの依頼も「求人の申し込み」ではなく、「送信の業務委託」であり、職業安定法4条1項の職業紹介の定義をいずれも満たしていないと思われるものの、当該指針記載の行為だけを切り取って職業紹介事業とするのかどうかについては、指針やQ&Aにも一切の記載がないため、不明瞭であり、また仮に職業紹介事業に該当してしまう場合には、職業安定法4条1項との矛盾が生じるおそれがあります。



要望

趣旨及び後述の判例や現状等も鑑みたうえで、職業紹介事業の該当性について明確に指針ないしガイドライン等に記載して頂くことを要望します。

採用代行サービスの具体的業務①（オファー送信代行）

また、仮に職業紹介事業と考えた場合においては以下のような**不合理**が生じます。

不合理な点

「求職者」からの依頼を受けておらず、代行企業は、スカウトメッセージの作成・送信の業務であるため、「求職者」の情報を取得することがないまま業務が終了する場合がある。

具体的には、送信は行うが、求職者がメッセージに呼応したか否かの結果までは閲覧せずに業務を完遂できるため、個人を特定できる情報が取得できないことが想定されます。

一方で、職業紹介事業者の義務として、職業安定法及び職業安定法施行規則において「求職管理簿」や「離職調査」などにおいて、**求職者の個人情報などを記載しなければならない。**

仮に、本件業務におけるスカウトメッセージの送信相手を「職業紹介事業上の求職者」と当てようとした場合において、この義務を果たすためには、**個人情報保護法上**、スカウトメッセージを送信する相手の求職者から、予め代行業者が直接、代行業者の名前を出した上で、送信相手が同意をして、個人情報の利用を許可した者に対してのみスカウトメッセージを送信しなければならないが、そもそもオファーを受諾するかどうかわからない相手に都度、同意を取得しなければならないという不合理が生じてしまいます。

要望

仮に職業紹介事業に該当するような業務がある場合には、当該業務の具体的な内容・性質から鑑みて、個人情報保護法等他法令との関係性において不合理が生じないように、職業紹介運営上の義務を検討し見直していただきたい。

採用代行サービスの具体的業務②（面接代行）

AI面接代行の例

①企業担当者が、一次面接の質問などの設定を行う



②面接代行サービスのURLを求職者に送信する



③求職者は任意の時間にAIとの面談を行う



【補足】

①で設定した質問を基本に、AIが対話形式で質問などを行い、その様子を録画、あるいは返答の文字起こしなどを行う

④AIの面接において録画した内容や、文字起こし

また、質問に対する返答の要約などを企業担当者にフィードバックし完了する

システムによっては、面接から得られた候補者のスコアリングや強み弱みなどの特徴を分析して返すシステムもある

採用代行サービスの具体的業務②（面接代行）

AI面接代行における論点

求人企業の人手不足の観点から、前記のようなAI面接ツールが開発・展開されはじめているが、例えばオンラインにおいて、AIと候補者が対話型で面接を進めるようなツールの場合、相槌や質問の深掘りなど、求人企業が事前に確認しない内容の反応や質問の深掘りなども行われるケースもあるため、先の指針に照らし合わせると、当該AIツールは

「ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。」に該当する可能性がある。

また、実際に企業の意向と合うかどうかについてスコアリングするようなツールもあり、その場合は、「ロ 求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。」の求職者の情報を当該者の判断により加工したと捉えられる可能性もある。



要望

オファー送信代行同様、職業安定法の趣旨や業界の現状等も鑑みたく、職業紹介事業の該当性について明確に指針ないしガイドライン等に記載して頂くことを要望します。

ナビサイトなど募集情報等提供サービスの一連の流れ(一例)

(求職者側の動き)



AIツールが導入されるような可能性のある部分

○プロフィールや職務経歴書などをわかりやすく作成し提案してくれる生成AI

○会員登録時に、履歴書や別サイトでのプロフィールの画像等を読み込ませて、入力してくれるようなAI

○一般的な転職や就職に対するアドバイスを行ってくれるAI

○自分の希望などを入力すると、全ての求人票の中から、マッチしている部分が高いと判断した求人などをピックアップしてくれるAI
(※全ての求人票を閲覧できる上での機能)

○履歴書やESなどの添削を提案してくれる壁打ちができるAI

○志望動機などについて相手の求人票を閲覧した上で一般的なアドバイスをしてくれるAI

○AIによる面接対策アドバイス

募集情報等提供サービスにおけるAIツールの導入

募集情報等提供事業者におけるAI導入について

募集情報等提供サービスにおいて、昨今では、求人者や求職者の利便性の観点から、それぞれが自らの意思のもとに利用できるような、生成AIを用いたツールなどが導入や開発されています。

例えば、職務経歴書や自己PRを記載してくれるようなAI生成ツールや、企業側の会社説明などを要約してくれるAIツールなどが挙げられます。

本件ツールの提供については、ユーザーが自己の判断において生成された結果を利用するかどうかを決定するため、意思疎通や意思決定に対して事業者が介入しているものではなく、ユーザーの選択の自由を阻害したものとも考えがたいため、職業安定法上職業紹介事業の許可等が必要なものではないものと考えていますが、本件について判断できる材料が、具体的に現状のQ&Aやガイドラインには記載されておらず、現状の募集情報等提供サービスにおけるAIの導入状況や、このような点に需要があるという意味で、補足的に記載しています。

(また、仮にこれらが職業紹介事業の行為に該当するとした場合、個人で利用できるAIツールなどでも同じことが出来てしまうため、その部分との整合性も検討した上でご判断頂ければと思います。)

要望

厚労省のガイドラインやQ&Aにおいても明確な記載はありませんが、昨今のAI技術の浸透状況を踏まえ、事業者が安心して開発・導入できるように、Q&Aの更新などをしていただきたい。

要望まとめ

本件における具体的要望のまとめ

- ① 現行の指針については、「**職業安定法4条1項**」の趣旨を鑑み、当該事業を行う上で、求人申込及び求職申込の両方とも受けていないような業務について、職業紹介事業の該当性が不明確なため、本要望も踏まえ、ガイドラインの作成や指針自体に具体例を用いて、明記して頂くこと。
- ② 仮に①において検討の結果、なお職業紹介事業に該当するような業務がある場合においては、当該業務の具体的な内容・性質から鑑みて、個人情報保護法等他法令との関係性において不合理が生じないように、職業紹介運営上の義務を検討し見直すこと。
- ③ AI技術については、募集情報等提供事業等、採用代行サービスにて、既に提供されているものや提供が想定され得る具体的な内容の業務を検討し、事業者がある一定の判断ができるようなガイドラインを作成すること。

参考資料（判旨）

（参考判例：東京エグゼクティブ・サーチ事件 最判平成6・4・22）

（資料引用元：厚労省HP <https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/001387899.pdf>）

【判旨】 上告棄却。「職業安定法にいう職業紹介におけるあっ旋とは、求人者と求職者との間における雇用関係成立のための便宜を図り、その成立を容易にさせる行為一般を指称するものと解すべきであり（最高裁昭和二八年（あ）第四七八七号同三〇年一〇月四日第三小法廷決定・刑集九卷一―号二一五〇頁）、右のあっ旋には、求人者と求職者との間に雇用関係を成立させるために両者を引き合わせる行為のみならず、求人者に紹介するために求職者を探索し、求人者に就職するよう求職者に勧奨するいわゆるスカウト行為（以下「スカウト行為」という。）も含まれるものと解するのが相当である。けだし、同法は、労働力充足のためにその需要と供給の調整を図ることと並んで、各人の能力に応じて適切な条件の下に適当な職業に就く機会を与え、職業の安定を図ることを目的として制定されたものであって、同法三二条は、この目的を達成するため、弊害の多かった有料の職業紹介事業を行うことを原則として禁じ、公の機関によって無料で公正に職業を紹介することとし、公の機関において適切に職業を紹介することが困難な特別の技術を必要とする職業に従事する者の職業をあっ旋することを目的とする場合については、労働大臣の許可を得て有料の職業紹介事業を行うことができるものとしたものであるところ（最高裁昭和二四年新（れ）第七号同二五年六月二一日大法廷判決・刑集四卷六号一〇四九頁参照）、スカウト行為が右のあっ旋に当たらず、同法三二条等の規制に服しないものと解するとき、以上に述べた同法の趣旨を没却することになるからである。」「同法にいう職業紹介に当たるというためには、求人及び求職の双方の申込みを受けることが必要である（同法五条一項）が、右の各申込みは、あっ旋に先立ってされなければならないものではなく、例えば、紹介者の勧奨に応じて求職の申込みがされた場合であってもよい。」
「以上を本件についてみるのに、」「スカウト行為を含む本件業務が一体として同法にいう職業紹介におけるあっ旋に当たるものとした原審の判断は、正当として是認することができる。」