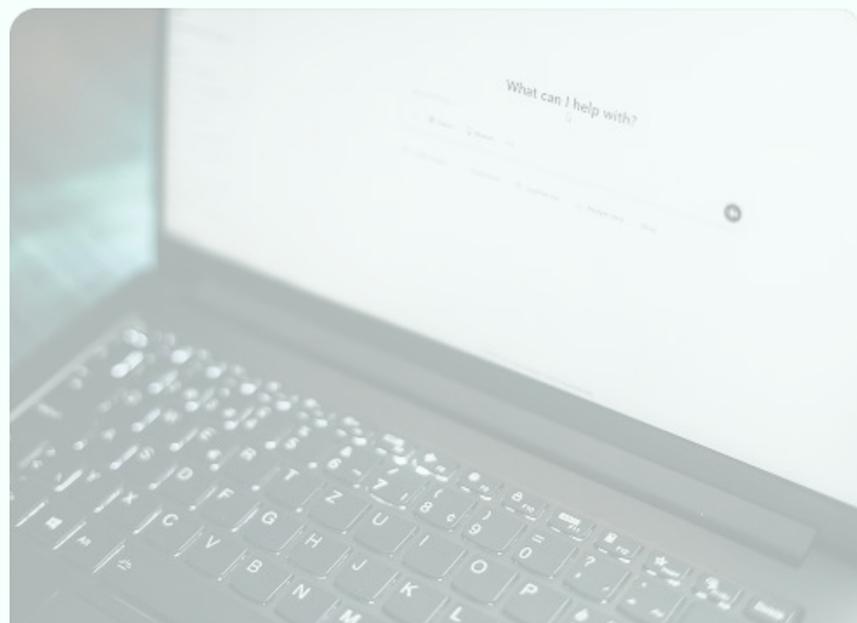


# 03

# 当社の課題認識

# 全体像



## 社会背景

人事・採用領域でAIエージェントの普及が国内外で進んでいる。

### 課題感01

AIエージェントによる採用代行は有料職業紹介に該当するかが不明瞭。

### 要望事項01

「どの業務が職業紹介に該当し、どの業務が該当しないか」の線引明確化。

### 課題感02

AI企業にとってはハードルの高い各種取得要件。

### 要望事項02

AI企業を念頭においた取得要件緩和。

## 本資料のフォーカス

論点

01

そもそも採用代行（RPO）は有料職業紹介に該当するか？

論点

02

AIエージェントを活用した採用代行（AI-RPO）は有料職業紹介に該当するか？

## 本資料のフォーカス

論点

01

そもそも採用代行（RPO）は有料職業紹介に該当するか？

論点

02

AIエージェントを活用した採用代行（AI-RPO）は有料職業紹介に該当するか？

# AIエージェントを採用業務で活用する際の課題

## 課題 1

### 「職業紹介」の 該当性

AIが対応可能な**採用業務は広範。**  
**どの業務が職業紹介**かの線引きがない

- ・「安全サイドに倒す」ために**有料職業紹介許可**を取得している現状
- ・許可のないベンダーも混在

## 課題 2

### AI企業の 取得ハードル

有料職業紹介は「**対面の求職者対応**」を  
念頭においた規定

- ・AI企業にとっては取得に向けたハードルが高い項目も一部存在

# AIエージェントを採用業務で活用する際の課題

## 課題 1

### 「職業紹介」の 該当性

AIが対応可能な**採用業務は広範。**  
**どの業務が職業紹介**かの線引きがない

- ・「安全サイドに倒す」ために**有料職業紹介許可**を取得している現状
- ・許可のないベンダーも混在

## 課題 2

### AI企業の 取得ハードル

有料職業紹介は「**対面の求職者対応**」を  
念頭においた規定

- ・AI企業にとっては取得に向けたハードルが高い項目も一部存在

課題 1

# 「職業紹介」の該当性が不明確

一口に「採用業務」と言えど、AIエージェントがサポート可能な範囲は広範で、どの業務が「職業紹介なのか」の線引きが事業者には難しい。

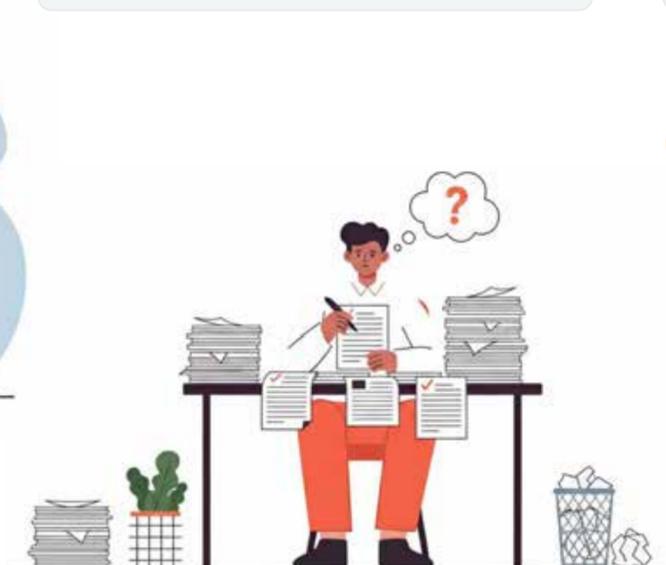
## 求人募集

- ・ 採用戦略検討
- ・ ターゲット設定



## 書類選考

- ・ 求人票作成
- ・ スカウト配信



## 日程調整

- ・ 応募者への連絡
- ・ 面接日時調整



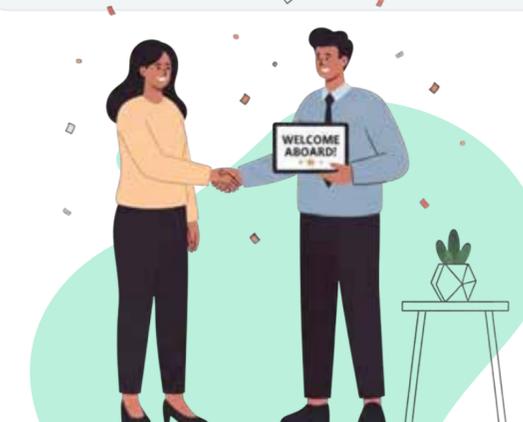
## 面接

- ・ 事前面談
- ・ 1次面接補助



## 内定後フォロー

- ・ 入社意思確認
- ・ 入社書類作成



Designed by Freepik

課題 1

# 「職業紹介」の該当性が不明確

一口に「採用業務」と言えど、AIエージェントがサポート可能な範囲は広範で、**どの業務が「職業紹介なのか」の線引きが事業者には難しい。**

## 求人募集

- ・ 採用戦略検討
- ・ ターゲット設定

## 書類選考

- ・ 求人票作成
- ・ スカウト配信

## 日程調整

- ・ 応募者への連絡
- ・ 面接日時調整

## 面接

- ・ 事前面談
- ・ 1次面接補助

## 内定後フォロー

- ・ 入社意思確認
- ・ 入社書類作成

### 判断に迷う例

AIによる求人票やスカウトメールの作成/配信は「意思疎通の加工」か？

### 判断に迷う例

AIが面接代行時に求職者へ追加質問を実施することは「意思疎通の加工」か？

### 判断に迷う例

問い合わせ対応は「意思疎通の加工」か？

課題 1

# 「職業紹介」の該当性が不明確

一口に「採用業務」と言えど、AIエージェントがサポート可能な範囲は広範で、**どの業務が「職業紹介なのか」の線引きが事業者には難しい。**

## 求人募集

- ・ 採用戦略検討
- ・ ターゲット設定

## 書類選考

- ・ 求人票作成
- ・ スカウト配信

## 日程調整

- ・ 応募者への連絡
- ・ 面接日時調整

## 面接

- ・ 事前面談
- ・ 1次面接補助

## 内定後フォロー

- ・ 入社意思確認
- ・ 入社書類作成

### 判断に迷う例

AIによる求人票やスカウトメールの作成/配信は「意思疎通の加工」か？

### 判断に迷う例

AIが面接代行時に求職者へ追加質問を実施することは「意思疎通の加工」か？

### 判断に迷う例

問い合わせ対応は「意思疎通の加工」か？

採用企業が**自身で開発したAI**を用いた場合と、**他社が提供するAI**を活用した際で、該当性は異なるか？

課題 1

# 「職業紹介」の 該当性が不明確

関連する法令・指針は幅広く、AI事業者が適用範囲を判断。「あっせん」や「意思疎通の加工」に自社サービスが該当しているかは判断しきれず、法令遵守のためには「必須かはわからないものの有料職業紹介免許を取得しておく」判断となる。

出典：e-Govポータル (<https://www.e-gov.go.jp>)

出典：厚生労働省 - [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](#)

出典：厚生労働省 - [募集情報等提供と職業紹介の区分について](#)

目次

昭和二十二年法律第百四十一号  
職業安定法

第一章 総則（第一条―第五条の八）

第二章 職業安定機関の行う職業紹介及び  
第一節 通則（第六条―第十六条）

第二節 職業紹介（第十七条―第二十  
第三節 職業指導（第二十二條―第一

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

○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  
(平成十一年労働省告示第百四十一号)  
(最終改正 令和六年厚生労働省告示第百十八号)

第一 総旨  
この指針は、職業安定法（以下「法」という。）第三条、第五条の三から第五条の五まで、第三十三条の五、第四十二条、第四十三条の八及び第四十五条の二に定める事項等に関し、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適切に対処するために必要な事項について定めたものである。  
また、法第五条の五の規定により職業紹介事業者、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、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が講ずべき措置に関する必要な事項と併せ、個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）の遵守等についても定めたものである。

第二 均等待遇に関する事項（法第三条）  
一 差別的な取扱いの禁止  
職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者及び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（昭和六十年法律第八十八号）第二条第四号に規定する派遣元事業者（以下「職業紹介等事業者」という。）は、全ての利用者に対し、その申込みの受理、面接、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ならないこと。  
また、職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、求職者又は労働者が法第四十八条の四第一項に基づく厚生労働大臣に対する申告を行ったことを理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。  
二 募集に関する男女の均等な機会の確保  
職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者が、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（昭和四十七年法律第百十三

募集情報等提供と職業紹介の区分について  
厚生労働省ホームページ

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

募集情報等提供と職業紹介の区分について

はじめに  
職業紹介と募集情報等提供の違い

「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」です。（職業安定法第4条第1項）

一方、「募集情報等提供」とは、次に掲げる行為をいいます。（職業安定法第4条第6項）

- 労働者の募集を行う者等の依頼を受けて、労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等（労働者になろうとする者等）に労働者の募集に関する情報（「募集情報」）を提供すること。
- 1のほか、募集情報を、労働者の募集を行う者等からの依頼なく、職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等に提供すること。
- 労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者の情報（「求職者情報」）を労働者の募集を行う者等に提供すること。
- 3のほか、求職者情報を、労働者になろうとする者等の依頼なく、必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。

【職業紹介事業者のイメージ】  
求人者(雇用主) ↔ 労働者(求職者) ↔ 職業紹介事業者

【募集情報等提供事業者のイメージ】  
求人者(雇用主) ↔ 労働者(求職者) ↔ 募集情報等提供事業者

AI事業者が有料職業紹介の許可の  
必要性の有無を認識せず取得していないケースも

許可を取得している/していない  
事業者が混在している現状

# AIエージェントを採用業務で活用する際の課題

## 課題 1

### 「職業紹介」の 該当性

AIが対応可能な採用業務は広範。  
どの業務が職業紹介かの線引きがない

- ・ 「安全サイドに倒す」ために有料職業紹介許可を取得している現状
- ・ 許可のないベンダーも混在

## 課題 2

### AI企業の 取得ハードル

有料職業紹介は「**対面の求職者対応**」を  
念頭においた規定

- ・ AI企業にとっては取得に向けたハードルが高い項目も一部存在

課題 2

# AI企業にとっての取得ハードル

有料職業紹介の取得要件は求職者保護にとって重要な要件である認識。一方「AIを活用した採用代行業者」の観点では、一部負荷の高い事項もあり。

## 資産要件

例)  
資産から負債を控除した額が、500万円（×事業所数）以上であること

AI企業に占めるスタートアップの割合は大きい。借入での資金調達（デットファイナンス）を行っているスタートアップの場合、資産要件を満たし難い場面も

## 事業所要件

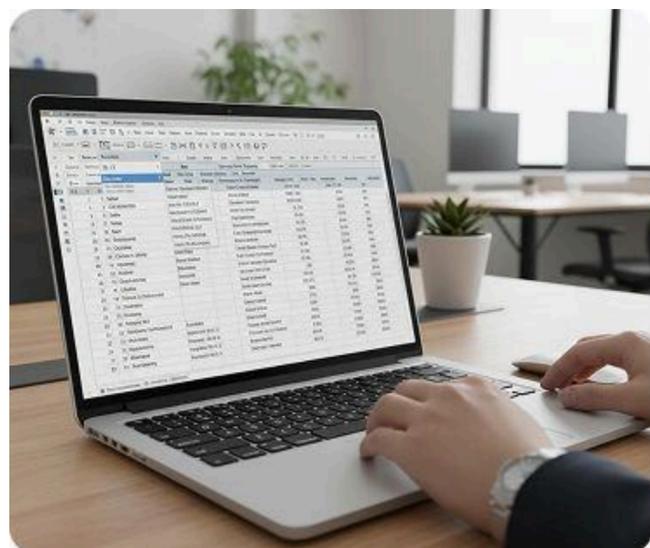
例)  
おおむね 20 m<sup>2</sup>以上で求人者・求職者の個人的秘密を保持し得る構造。  
風営適正化法で規制する施設等、職業紹介事業の運営に好ましくない場所でないこと。

AIを用いた採用代行では求職者面談を行わないため、用意した事業所や個室も実際には利用しない

課題 2

# AI企業にとっての取得ハードル

有料職業紹介の取得にあたって  
以下の準備等を実施。



**Step1**

資産要件を満たすための  
資本政策



**Step2**

事業所要件を満たすための  
ファシリティ準備



**Step3**

責任者の設置



**Step4**

各種書類申請/  
実地調査

準備開始～取得完了まで**6ヶ月程度**

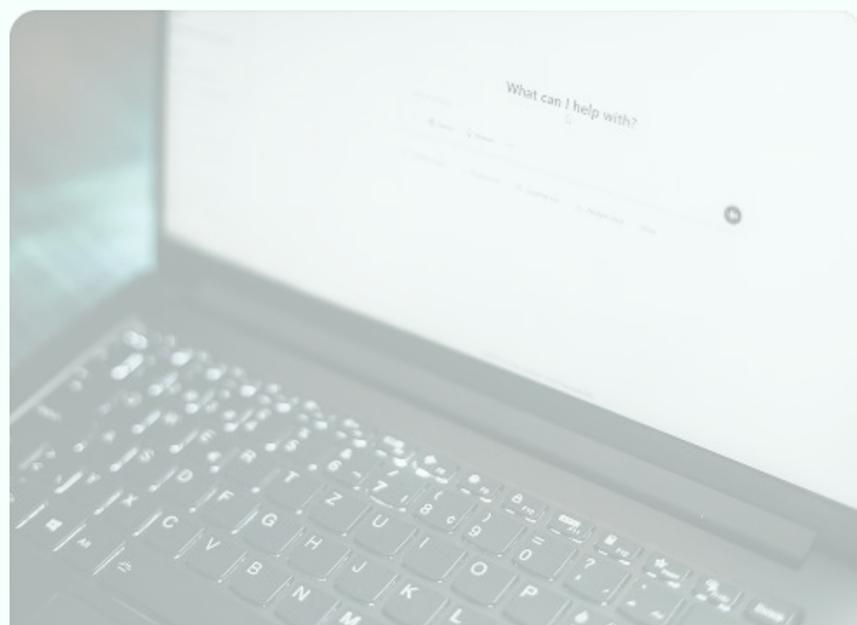
許可取得まで、AIエージェントの提供はせず開発のみ

# 04

**ALGOMATIC**  
WORKS

# 要望事項

# 全体像



## 社会背景

人事・採用領域でAIエージェントの普及が国内外で進んでいる。

## 課題感01

AIエージェントによる採用代行は有料職業紹介に該当するかが不明瞭。

## 要望事項01

「どの業務が職業紹介に該当し、どの業務が該当しないか」の線引明確化。

## 課題感02

AI企業にとってはハードルの高い各種取得要件。

## 要望事項02

AI企業を念頭においた取得要件緩和。

要望事項 1

## 該当性の明確化

テクノロジーの進化に伴い、**AI等の活用を念頭においた**職業安定法第4条1項の趣旨に沿ったガイドライン策定等を要望する。

### 【区分】 次のいずれかの行為を行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要です

次のいずれかに該当する行為を行う場合は、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関わらず、職業紹介事業の許可等が必要です。

また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあっせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要です。

1. 求職者情報または求人情報について、仲介する当該者の判断により選別した提供相手にのみ提供を行い、また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
2. 求職者情報または求人情報について、当該者の判断により提供相手となる求人者または求職者に応じて加工して提供を行うこと
3. 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者が中継する場合に、当該者の判断により意思疎通に加工を行うこと

しかしながら、職業紹介に該当するか否か容易に判断しがたい事例も存在することから、区分の具体例を以下のとおり示しています。

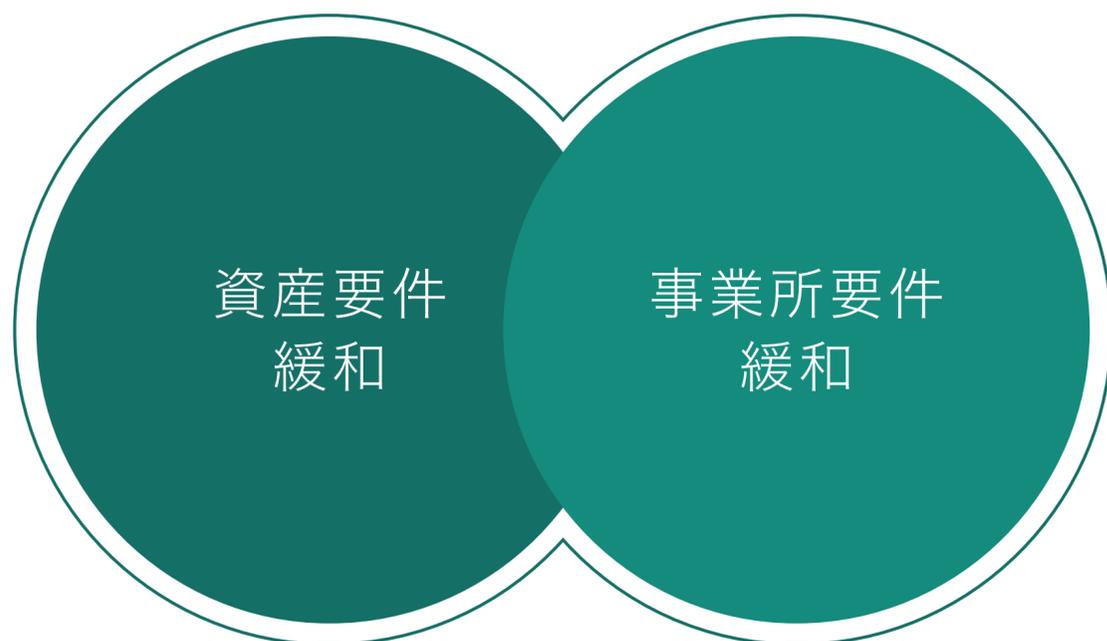
出典：厚生労働省 - 募集情報等提供と職業紹介の区分について

要望事項 2

# AI企業を念頭においた要件の緩和

AIによる採用支援（AI-RPO）が**有料職業紹介に該当する場合**、対面での求職者面談を伴わないことを念頭に、各種要件の緩和が可能であれば検討いただきたい。

また、AI開発を行う企業にとって取得のハードルとなる要件は緩和を検討いただきたい。



第3 許可基準

2 有料職業紹介事業の許可基準

有料職業紹介事業許可基準

次のいずれにも該当する者について、有料職業紹介事業の許可をするものとする。

1 法第31条第1項第1号の要件（申請者が、当該事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有すること）

次のいずれにも該当し、有料職業紹介事業を的確、安定的に遂行するに足りる財産的基礎を有すること。

(1) 資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が500万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数を乗じて得た額以上であること。

(2) 事業資金として自己名義の現金・預貯金の額が、150万円に申請者が有料職業紹介事業を行おうとする事業所の数から1を減じた数に60万円を乗じた額を加えて得た額以上となること。

2 法第31条第1項第2号の要件（個人情報を適正に管理し、及び求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること）

次のいずれにも該当し、業務の過程で得た求職者等の個人情報を適正に管理し、求人者、求職者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

(1) 個人情報管理体制に関する要件（指針第5参照）

イ 求職者等の個人情報を適正に管理するため、事業運営体制が、次のいずれにも該当し、これを内容を含む個人情報適正管理規程を定めていること。

(イ) 求職者等の個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲が明確にされていること。

(ロ) 業務上知り得た求人者、求職者等に関する個人情報を業務以外の目的で使用したり、他に漏らしたりしないことについて、職員への教育が実施されていること。

(ハ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項についての規定があり、かつ当該規定について求職者等への周知がなされていること。

(ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する職業紹介責任者等による事業所内の体制が明確にされ、苦情を迅速かつ適切に処理することとされていること。

ロ 「適正管理」については、以下の点について留意するものとする。

(イ) 有料職業紹介事業者は、イの(イ)から(ニ)までに掲げる事項を含む個人情報適正管理規程について自らこれを遵守し、かつ、その従業者にこれを遵守させなければならないものとする。

(ロ) 有料職業紹介事業者は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として

出典：厚生労働省 - 職業紹介事業の業務運営要領

# AIによって進歩する採用サービスの活用を促進するため、以下2点を要望いたします

## 課題1

AIエージェントによる採用代行は有料職業紹介に該当するかが不明瞭。

## 課題2

AI企業にとってはハードルの高い各種取得要件。

## 要望事項

### 01

「どの業務が職業紹介に該当し、どの業務が該当しないか」の線引明確化。

## 要望事項

### 02

AI企業を念頭においた取得要件の緩和。



**ALGOMATIC**  
WORKS