

多様な人材の確保のために

(案)

通年採用や秋季採用の導入も 検討してみませんか？

新規学卒者「春季一括採用」のメリットとデメリット

メリット

新規学卒者の春季一括採用の仕組みには以下のようなメリットがあり、一定の合理性を持つ雇用慣行として広く定着してきました。

- ・事業主にとっては、新規学卒者を集団的かつ集中的に正規雇用労働者として採用することで、長期雇用を見据えて効率的に企業内での訓練を実施しながら、必要な知識・技能を習得させていくことができる。
- ・新規学卒者にとっても、卒業から就業までの間、失業状態を経ることなく円滑に社会・職業生活に移行できる。

※これらのメリットが、以下のように、日本の若年層の失業率を、諸外国に比べ低く抑えることにつながっていると考えられます。

<15～24歳層の失業率> (出典：OECD.Stat2015)

日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン	イタリア	スペイン
5.5%	11.6%	15.4%	24.7%	7.2%	20.3%	40.3%	48.3%

デメリット

一方、春季一括採用の時期に留学などで就職活動ができなかったり、就職が決まらないまま卒業したりした場合に、就職先を見つけるのが難しいといったデメリットも存在します。

**通年採用や秋季採用の導入等を行うことで、
留学等のさまざまな経験をした
多様な学生・生徒の確保が可能となります！**

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）に基づく、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）において、事業主が講ずべき措置として以下の事項を定めています。

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること

春季一括採用とともに、通年採用や秋季採用の導入等についても積極的なご検討をお願いいたします。