

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**、新規学卒者を集团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

その一方、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は、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することで、
**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！**

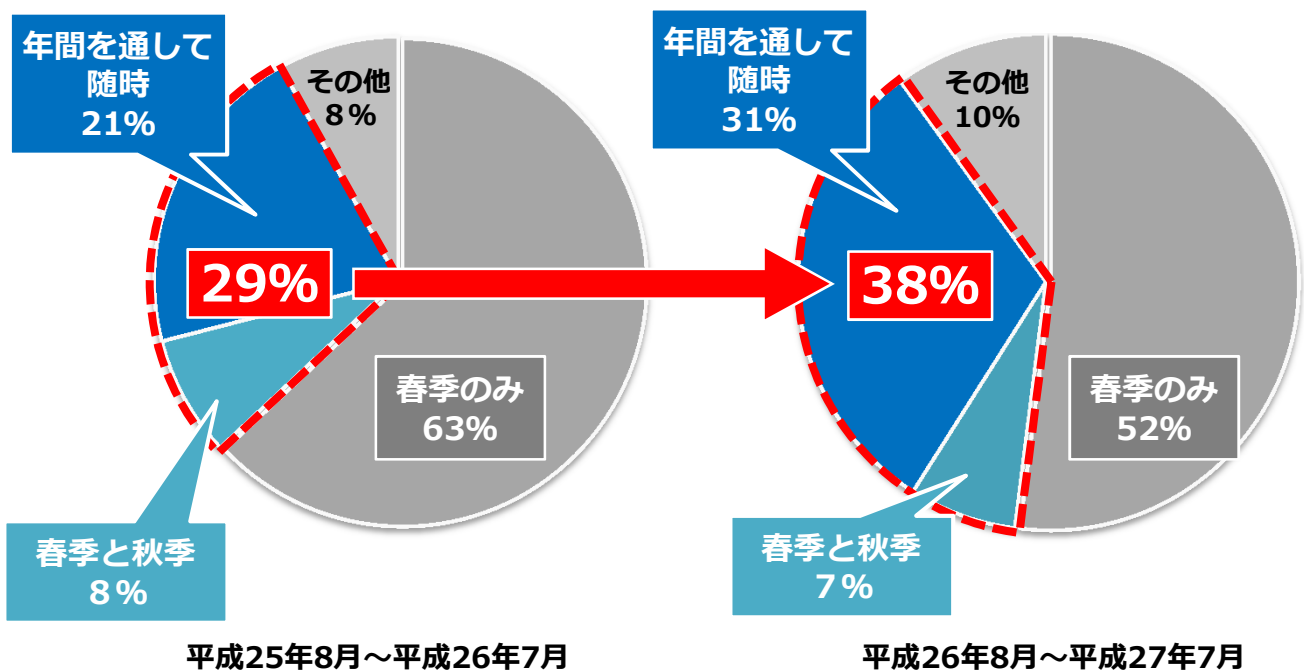
青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）に基づく、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）において、事業主が講ずべき措置として以下の事項を定めています。

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

正社員の募集時期に関する調査の結果

- 過去1年間に新卒者を正社員として募集した時期についての調査で、「年間を通して随時」または「春季と秋季」と回答した事業所が増加。

平成26年8月調査：29% → 平成27年8月調査：38%



※30人以上の常用労働者を雇用する全国の民営事業所から抽出調査。
※有効回答数 平成27年8月調査:3,011事業所、平成26年8月調査:3,016事業所
出典:厚生労働省 労働経済動向調査(平成27年8月、平成26年8月)

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。

