

多様な人材の確保のために

# 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.Stat2017）

日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	韓国
4.6%	9.2%	11.8%	21.6%	6.8%	10.3%

**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！**

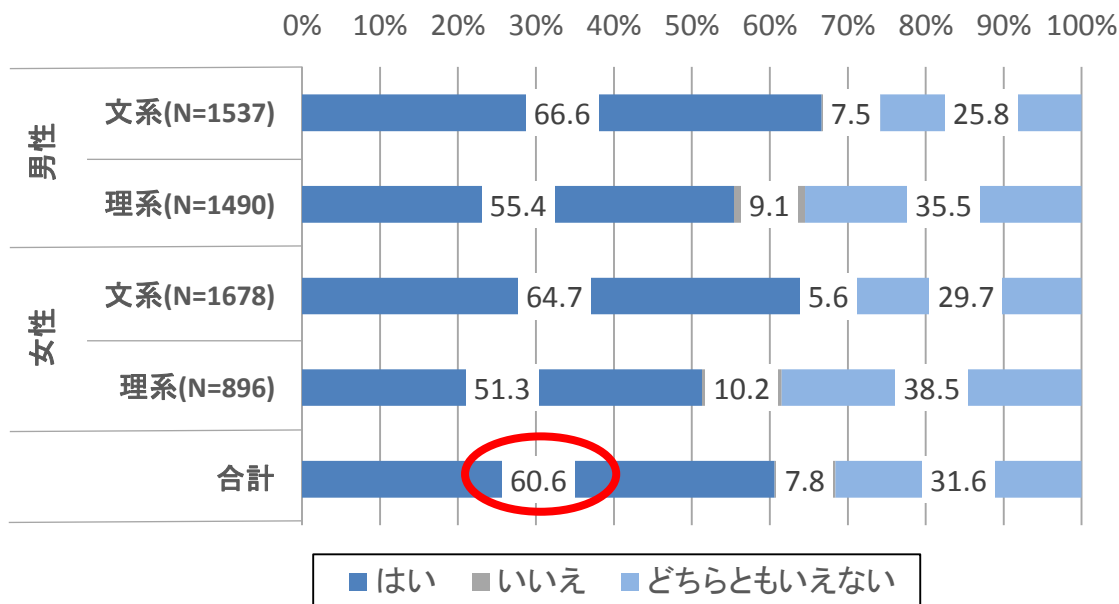
青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）に基づく、「**青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等 その他の関係者が適切に対処するための指針**」（平成27年厚生労働省告示第406号）において、事業主が講ずべき措置として以下の事項を定めています。

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の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること

## 通年募集・秋季募集に対する学生の意向

～学生の約6割が通年募集・秋季募集を行う企業の増加を望んでいます～

- 学生の多様な採用に対するニーズ調査において、「通年募集・秋季募集を行う企業が多ければ良いと思う」と回答した学生は**60.6%**に上ります。



調査対象：2018年3月以降に入社予定で調査時点（2017年7月）に就職活動をしている、あるいは調査時点までに就職活動をしていた大学生および大学院生5,601人

出典：JILPT 大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査（2018）

**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。**