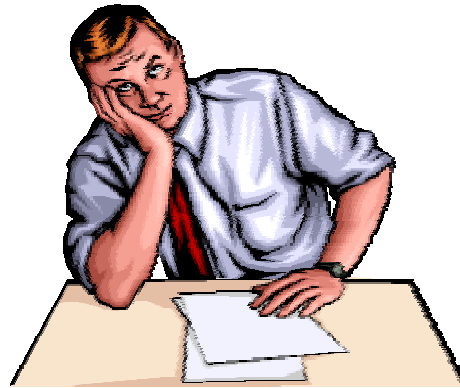


J-pops	Foods	Campus	Topics
<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-</u> <u>Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-</u> <u>Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-</u> <u>Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-</u> <u>Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>



"New graduate Outsourcing" is a solution of mismatching.

「しんそつ は けん新卒派遣」で、かいしょうミスマッチ解消

ここ数年、けいき かいふく きざ景気回復の兆しがかげずきび厳しい就職環境しゅうしょくかんきょうが続いてきたなか、「しごとないよう仕事内容が合わない」などという理由りゆうから早期そうきに離職りしょくする新卒者しんそつしゃが増加する傾向そうか けいこうにあった。

いわゆる、ミスマッチによるもの。だいがく たんだい大学・短大・せんもんこうそつ専門校卒の就職内定率しゅうしょくないていりつは80.9%（2004年2月1日現在、もんぶ かがくしやう文部科学省・厚生労働省調べ）という数字すうじが示すような、就職難なんを克服こくふくし就職したにもかかわらず、入社3年自未満にゅうしゃ ねん め みまんにその34.3%（2002年現在、厚生労働省調べ）が離職りしょくしている。

こうした現象げんしょうを解消かいしょうする方法ほうほうとして、最近さいきん広く導入どうにゅうされるようになったのが、「しんそつ はん新卒派遣」という就職形態けいだいである。

In recent years, though employment environment is not good as there is no sign of economic recovery, there is a tendency toward early leaving of job increases among the fresh graduates due to various reasons like "job is not matching with their nature".

What is called the matter of mismatching. Among the university, junior college and technical college, 80.9% of graduates join their work by unofficial decision basis. [Report of Ministry of Education, Sports and Science, Feb-1, 2004], revealing the hardness to get the job. Despite that, within three years they join, 34.3% are leaving their job [Report of Ministry of Health, Labor and Welfare, 2002].

The employment pattern widely introduced lately to overcome such phenomenon is "new graduate outsourcing"

J-pops	Foods	Campus	Topics
<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>	<u>Japanese-English</u> <u>Japanese-Simplified Chinese</u> <u>Japanese-Korean</u>

「新卒派遣」は、派遣社員が派遣先企業に正社員ないしは契約社員として採用されることを前提とした「紹介予定派遣」が、2000年12月1日に解禁されたことから可能になった。「紹介予定派遣」自体は、派遣社員全般を対象としたものだったが、ミスマッチ解消の決め手として、「紹介予定派遣」の一形態である「新卒派遣」が注目されるようになった。

米国ではすでに広く採用されている制度で、派遣事業者を介し、直接雇用を前提として一定期間、派遣社員として企業で働いたのち、派遣社員と企業双方の合意により直接雇用へ切り替えるというシステムである。

「紹介予定派遣」を推進してきた厚生労働省だが、いっぽう企業および派遣事業者によるこの制度の悪用に、目を光らせる立場にある。その具体的な施策として、昨年3月に改正労働者派遣法が施行された。

新しい法律のポイントは、事前に正社員などとしての求職・採用の意思を相互に明確化し、「紹介予定派遣」の本来の趣旨を徹底させるようにしたことだ。「紹介予定派遣」のとくに新卒者の就職のミスマッチ解消効果には、各方面が期待するところである。

The concept of new graduate outsourcing became possible from a ban "temp to perm" to outsource staff under the condition to be employed as contract or fulltime worker in December-1, 2000. Although information itself was targeting for the outsource employee at large, new graduate outsourcing, one of "temp to perm" took the attention as one method to solve the problem of mismatching.

It's already widely adopted system in America, after working for a fixed period as outsourcing staff under the condition to be direct employee through of outsourcing company, being changed to direct employee by agreement between outsourced staff and company.

As Ministry of Labor was promoting "temp to perm", due to keep watch on the misuse of the system by the company and outsourcing company. As a concrete measure "Amended Outsourcing Labor Law" is enforced since March, last year.

The point of the new law is clarifying the intention of job-hunting and adoption as a full-time worker etc., mutually in advance, and having made it put into practice the original meaning of "temp to perm". It is expected from various fields to be effective in solving mismatching of "temp to perm", especially new graduate employment.