

3 若年労働者の育成状況

(1) 若年労働者の育成方針

若年労働者の育成方針についてみると、若年正社員については、「長期的な教育訓練等で人材を育成」する事業所割合が 53.6%と最も高く、正社員以外の若年労働者については、「短期的に研修等で人材を育成」する事業所割合が 33.8%と最も高くなっている（表5）。

表5 雇用形態、採用区分、若年労働者の育成方針別事業所割合

(単位：%) 平成30年

雇用形態、採用区分	該当する若年労働者がいる事業所計 ¹⁾		若年労働者の育成方針 ²⁾				
			長期的な教育訓練等で人材を育成	短期的に研修等で人材を育成	特別な研修等は行わず、社員自身に任せる	その他	不明
若年正社員	[63.9]	100.0	53.6	27.4	12.2	3.6	13.9
新規学卒で採用された者	[53.2]	100.0	54.4	16.8	6.3	2.1	20.4
途中で採用された者	[57.9]	100.0	40.8	26.3	12.6	3.7	16.6
正社員以外の若年労働者	[38.1]	100.0	23.6	33.8	19.2	8.7	14.7

注：1) []は、全事業所を100とした該当する若年労働者がいる事業所の割合である。

2) 若年正社員の育成方針は、各採用区分（新規学卒、中途）のいずれかで該当する育成方針について計上しているため、内訳の合計は100を超える。

(2) 若年労働者の育成方法

若年労働者の育成方法についてみると、若年正社員の育成を行っている事業所の割合は 73.5%、正社員以外の若年労働者の育成を行っている事業所の割合は 67.2%となっている。

若年正社員の育成方法（複数回答）についてみると、「OJT」64.8%、「OFF-JT」33.7%、「自己啓発への支援」31.3%、「ジョブローテーション」22.6%の順となっている。また、正社員以外の若年労働者の育成方針をみると、「OJT」57.0%、「OFF-JT」17.4%、「自己啓発への支援」17.3%、「ジョブローテーション」9.3%の順となっており、「OJT」以外の育成方法の割合が若年正社員よりかなり低くなっている。（表6）

表6 雇用形態、採用区分、若年労働者の育成方法別事業所割合

(単位：%) 平成30年

雇用形態、採用区分	該当する若年労働者がいる事業所計 ¹⁾		若年労働者の育成の有無							
			行っている	若年労働者の育成方法（複数回答）					行っていない	不明
				OFF-JT（業務遂行の過程外において行う教育訓練）	OJT（業務遂行の過程内において行う教育訓練）	ジョブローテーション（様々な職務経験による人材育成）	自己啓発への支援	その他		
若年正社員	[63.9]	100.0	73.5	33.7	64.8	22.6	31.3	3.4	11.4	15.1
新規学卒で採用された者	[53.2]	100.0	69.3	35.6	61.6	23.4	32.2	2.8	10.0	20.7
途中で採用された者	[57.9]	100.0	70.6	27.5	61.0	18.6	28.6	3.0	12.2	17.2
正社員以外の若年労働者	[38.1]	100.0	67.2	17.4	57.0	9.3	17.3	5.1	18.7	14.1

注：1) []は、全事業所を100とした該当する若年労働者がいる事業所の割合である。