

2025 年 8 月セミナー 各パネラーのプレゼンと意見交換（概要）

1. 鎌田座長挨拶

（※）鎌田先生は、現在東洋大学名誉教授で、長らく労働市場法制等の見直しをされてきましたが、近年は、諏訪先生と手を携えて、キャリア権の発展に尽力されています。

新労働政策研究会は、若者・高校生向けのキャリア構築に関するセミナーを昨年夏にも実施しましたが、今年は、文部行政との連携を深めるために、小・中・高校のキャリア教育に造詣が深い佐藤先生と、大企業の人事を長く携わってこられ若者・高卒者のキャリア構築にも詳しい堀内先生、さらに昨年に引き続き、キャリア権の提唱者でおられる諏訪先生にも参加いただき、若者のキャリア構築につきさらに議論を掘り下げたいと思っています。学校関係者、企業、そして若者のキャリア構築に関心がある方がたと現状と課題を共有したい。本日は、パネラーの方たちからそれぞれ 15 分程度ご報告をいただき、その後、パネラーと私でパネルディスカッション、最後に、視聴者からのご質問に応えるといった進行を考えています。

高等学校、企業、労働市場仲介者の方々の共通の足場づくりとなるよう努めたいと思います。

2. 佐藤学氏のプレゼンテーション

（※）佐藤学さんは、キャリア教育、進路指導を専門になされ、現在、文部科学省においては初等中等教育局教育課程課で教科調査官、国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センターでは総括研究官を務められています。

○主に進路指導、キャリア教育を担当。本日は、文科省、国立教育政策研究所の立場から話題提供をさせていただきたい。

○令和 5 年 6 月に閣議決定された教育振興基本計画のⅣ（目標、基本施策及び指標）の目標 14（NP0、企業、地域団体等との連携・協働）の中で企業との連携がされ、「学校が地元企業等と連携した起業体験、職場体験活動、就業体験活動（インターンシップ）の普及促進を図る。」とあります。

○このインターンシップについては、参加した生徒の 9 割が有意義な活動だったと評価、

設置主体別の実施率（令和 5 年度）は、国立 19.0%、公立 72.2%、私立 36.3%、学科別では、職業に関する学科 83.6%、総合学科 79.7%、普通科 65.6%となっています。

○在学中に 1 回でも体験した生徒の割合は、職業に関する学科 50.3%、総合学科 26.9%、普通学科 12.6%となっています。1 年前から上昇傾向にあります。コロナ前には戻っていない状況です。

○体験生徒数は 2 年生が多く、体験日数は、コロナ後は 2～3 日が最も割合が高くなっています。

○このような職業に関する体験活動にはどのような効果があるのでしょうか。国立教育政策研究所が実施した調査研究からは、キャリア教育の全体計画で、「就業体験活動の充実や事前指導・事後指導」を重視した学校は、生徒の「キャリアプランニング能力」（今学校で学んでいることと自分の将来とのつながりを考えている、自分の将来について、具体的目標をたて、現実を考えながらその実現のための方法を考えている、など）が高くなっていることが分かりました。（キャリア教育に関する総合的研究第 2 次報告書（令和 3（2021）年 10 月））

○高等学校 は「現実的探索・試行と社会的移行準備の時期」とされ、「将来に関するキャリア発達の特徴例として、高校前半では「将来設計を立案し、今取り組むべき学習や活動を理解し実行に移す」、高校後半では「自分の能力・適性を的確に判断し、自らの将来設計に基づいて高校卒業後の進路について決定する」とされています。以下、キャリア発達に即した学習を進めている高等学校の例を紹介します。

○マナビカエルのサイト

<https://www.mext.go.jp/manabikaeru/index.html>

- ・「高校の学びを変えたい！ そんな想いを持つ全国の高校教職員のためのポータルサイト。

○まつナビ・プロジェクトの紹介

<https://www2.news.ed.jp/bunrui/syukai/tokusyoku/70120matsunavi/>

- ・長崎県北部の半島と 4 つの離島からなる、人口 2 万強の街、松浦市。人口減少が進む同市の県立松浦高等学校は、2020 年に「まつナビ・プロジェクト」として、2022 年に新しい普通科として「地域科学科」と名付けた地域学習プログラムをスタートさせました。
- ・1 年生で地元企業等とのヒアリングにより、仕事図鑑を作成、2 年生で地域課題と

解決策をさぐります。

- ・キャリア形成力（キャリアを自分で形成する力）、責任言動力（言葉に責任を持つ力）、ふるさと貢献力を身に付けさせることが目標で、大学進路ともつながる例もあるようです。

3. 堀内智氏のプレゼンテーション

（※）堀内氏は、電機・電子・情報通信産業経営者連盟の専務理事で、日立製作所営業統括本部人事総務本部長、日立インダストリアルプロダクツ取締役等を歴任、大学卒業後一貫して人事業務に従事されてきました。

電経連、電気業界の代表ではなく、私個人の立場で意見を述べたい。

日立の人事部門でキャリアを積んだ。日立では職種別にキャリアを構築する。営業部門、人事部門というように。これは、電気業界、自動車業界、鉄鋼業界と、大企業分野ではだいたい同じ。

日立では、ジョブ型人事システム導入の動きがあり、自律的キャリア構築を会社が支援している。しかしこれは一部の企業だけで、キャリア構築の考え方は、企業間でばらつきが大きい。ばらつきが大きいのは悪いことではない。自分にとってよい会社、悪い会社がある。生徒は、自分にとってよい会社を選べばいい。

生涯を見通してキャリア選択をする、そしてそれを支援する仕組みを整備することが大事。現在の高校では、差し迫る選択に対応できていない。

日本では、長期勤続の傾向が他国より強い。労働市場のしょっぱなのつまづきコストは、他国より大きい。高卒3年以内の離職率、平均38.4%、高いとショックを受けた。「高等学校就職問題検討ワーキングチーム（WT 報告）？」 最初のつまづきはない方がいい。就職先の選択は、生涯キャリアに関する重大な選択との意識があるだろうか。

無意識のバイアスの排除が必要。例えば日本の女子高校生の数学の成績は、世界的に見ても高い。しかし、理系への進学は少ない。

離職率を低める情報提供が必要。生涯収入、人材育成制度、育児休業制度、障害者雇用制度等。日本の労働市場は非効率で未成熟だと思う。マッチング精度が低い。

一人一社制は、職業選択の自由を損ねているのではないか。就業活動は、教育環境をそ

こなうというが、少しぐらい損ねてもいい。直線ではなく階段型に成長すればいい。

4. 諏訪康雄法政大学名誉教授のプレゼンテーション

(※) 諏訪先生は、法政大学名誉教授で、2000 年に同大学で最初の『キャリア論』の授業を始めた経験をお持ちで、いわゆるキャリア権の提唱者です。

現在、大変大きな変化が起きています。これからのキャリアはどうなるのであろう。生成 AI 時代の先行きを生成 AI 自身に尋ねてみました。

生成 AI がもたらす未来予測：3 分野比較表			
観点	雇用	教育	人間関係
主 な 変化	ルーチン業務の自動化、新 職種の創出、働き方の柔軟 化	個別最適化学習、探究型学 習の促進、教員の役割変化	定型的対話の AI 代行、国際交 流の加速、ハイブリッドチー ム化
メ リ ット	生産性向上、高度業務への 集中、新しい雇用機会	学習格差縮小、創造的思考 力強化、多言語教育の容易 化	コミュニケーション効率化、 孤独感の緩和、異文化理解促 進
課題	スキル陳腐化、所得格差拡 大、倫理的透明性確保	情報信頼性、思考力低下リ スク、教員再教育負担	共感力低下、感情伝達の欠落、 社会的孤立の危険
適 応 の鍵	リスキリングと職業訓練、 AI との協働設計	AI リテラシー教育、批判的 思考の育成	人間同士の接点維持、AI と人 の役割分担設計

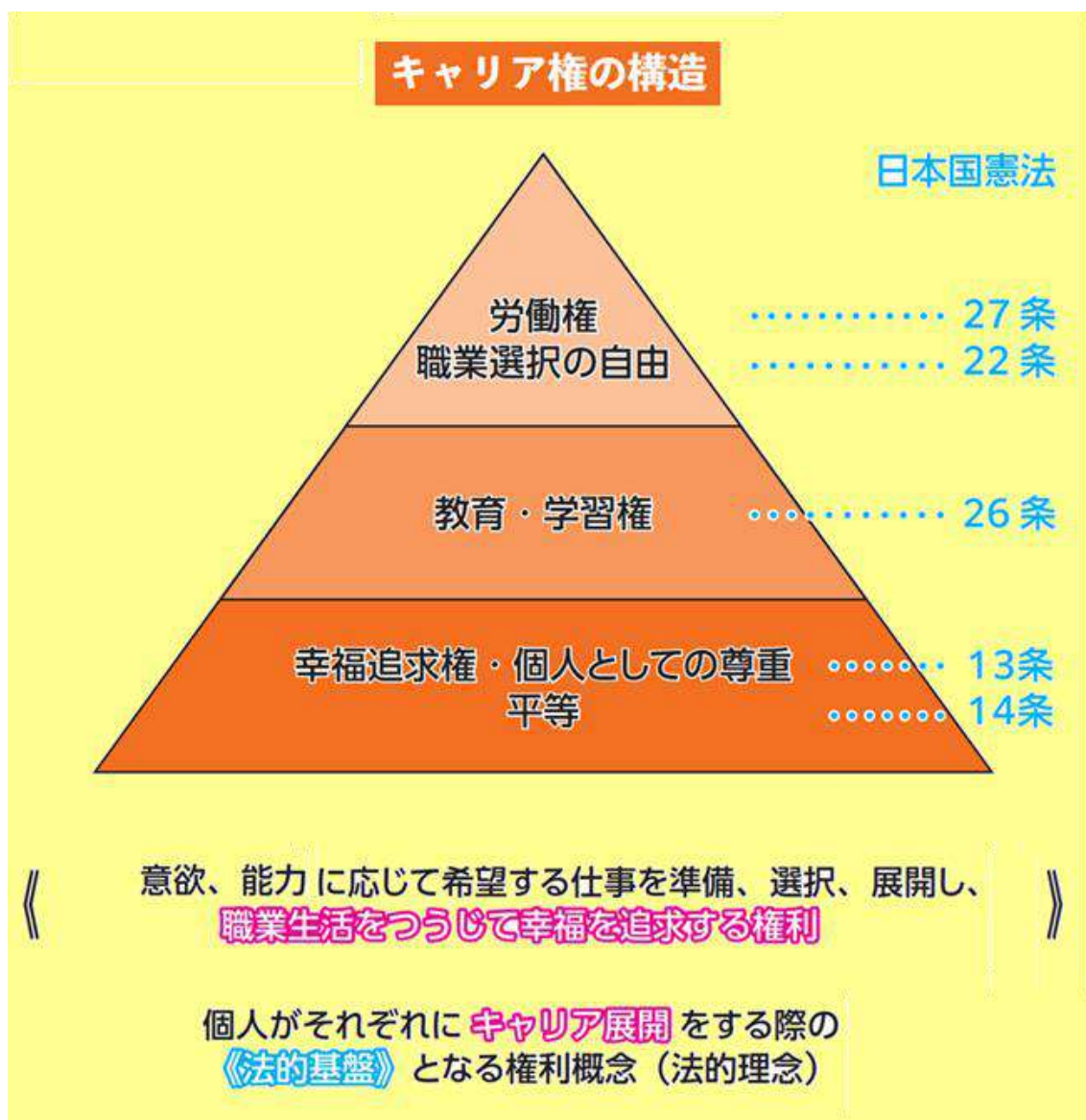
(出所) 生成 AI 自身に「生成 AI がもたらす未来」について生成してもらった文章をさらに生成 AI で「表」にまとめてもらったもの
(Copilotが2025年8月21日10時48分に生成)

キャリア構築支援策の法的根拠は何か？ スポーツの場合：スポーツ基本法前文に、
以下のように、書かれています。「スポーツを通じて、幸福で豊かな生活を営むこと
は、全ての人の権利」とされている。

キャリアの場合も、労働施策総合推進法、若者雇用促進法、同一労働同一賃金推進法
等で職業生活設計につき、書かれているが、「キャリアは会社から与えられるもの」 から
「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となってきました。それならば、一
人ひとりが自らのキャリアを選択することを「法的に支える基盤」の整備も重要です。
スポーツ基本法と同様、キャリア基本権を打ち出すべきはないか、と考えています。

憲法とキャリア権の関係を図示すると、一番土台（第1層）に幸福追求権・個人とし

ての尊重（憲法第13条）、平等（同26条）が来て、それを基に、第2層として教育・学習権（26条）が来る。そして一番上（第3層）に労働権（勤労の権利と義務、27条）、職業選択の自由（22条）が来ます。



（注1）憲法27条は、勤労の権利と義務、憲法13条は、自己決定権、人格権です。

（注2）【参考動画】鎌田耕一・諏訪康雄の両氏による「キャリア権解説講座」が以下のように動画配信されています。どれも「無料視聴」可能なのでご参考になさってください。

キャリア権ってなに？～なぜ必要か、どう位置づけるか？～（キャリア権基礎講座1）

https://www.hrpro.co.jp/seminar_detail.php?ccd=00956&pcd=24

キャリア権はどうしたら具体化できるか？（キャリア権基礎講座 2）

https://www.hrpro.co.jp/seminar_detail.php?ccd=00956&pcd=25

キャリアを活かす労働市場をどうつくるか？（キャリア権基礎講座 3）

https://www.hrpro.co.jp/seminar_detail.php?ccd=00956&pcd=26

キャリア権をさらに考える（キャリア権基礎講座 4）

https://www.hrpro.co.jp/seminar_detail.php?ccd=00956&pcd=27

5. 意見交換

（1）鎌田座長から佐藤パネラーへの質問と回答

1）鎌田座長

佐藤先生のご報告ですが、①キャリア教育の内容について、地元企業と連携して、職場体験、インターンシップの実施がなされていること、②そうしたイベントばかりではなく、各学校において発達段階に応じて体系的・系統的なキャリア形成が行われているとのことご指摘がありました。実状によく知らない私からは二つ質問があります。まず、職場体験、インターンシップの実施に関して企業との連携がどのように図られているのでしょうか、とくに、職業に関する学科と普通科で違いあるのであれば、そこも教えてください。次に体系的・系統的なキャリア形成として勤労観・職業観の醸成の必要性は分かるのですが、具体的な職業選択、大学の学部・学科選択のためにどのような取組みとされているのでしょうか。ご報告では、学校での具体的な取組もご紹介されましたが、ご説明をお願いします。

2）佐藤パネラーの回答

○職場体験、インターンシップの実施に関して企業との連携がどのように図られているのか、について

- ・「キャリア教育に関する総合的研究第1次報告書（令和2年3月）」によると、就業体験活動（インターンシップ）の受け入れ依頼をしている高校は62.2%、インターンシップの報告会・発表会への参加を依頼している高校は12.2%、インターンシップ受け入れ先の仲介・開拓などの依頼をしている高校は20.6%となっている。

- ・インターンシップ実施高校は、普通科で7割、職業科で9割と高い。
- ・高校側にも、企業側にもプラスになるインターンシップを目指す必要がある。

○具体的な職業選択、大学の学部・学科選択のためにどのような取組みをされているのか、について

- ・小学校から高校までの児童生徒が、自身の学習状況やキャリア形成を見通し、振り返りながら、主体的に学びに向かう力を育み、自己実現につなげるための記録ツールである「キャリアパスポート」を、学年間、学校間でしっかり引き継ぐことを重視している。高校生が、中学時代に自分が書いたキャリアパスポートを見直して、夢ばかりで現実味がないと反省した例もある。キャリアパスポートにより、自己評価、他者評価をまじえ、将来の生き方、働き方をアップデートし、適切な大学選択、就職選択につなげていきたい。

3) 鎌田座長の感想

- ・高卒者に対する需要は大企業も含め高まっている。インターンシップでの協力、学校側にも企業側もメリットが大きく、連携が深まりつつあるようだ。
- ・キャリアパスポート、一つの有力ツールとして、注目したい。

(2) 鎌田座長から堀内パネラーへの質問と回答

1) 鎌田座長

堀内先生は、キャリア構築のポイントとして、①最初の就職における適切な企業選択の重要性を説かれ、そのための情報提供が大事であること、②高卒就職希望者の採用選考の仕組み、とくに一人一社制について課題があるのではないかとのご指摘がありました。そこで、質問ですが、①先ほど、佐藤先生が職場体験などの企業連携の重要性に触れていましたが、企業側の受け止めとしては、連携の内容、方法などについてどのような感想をお持ちでしょうか。②次に、「一人一社制」についてですが、それは、一人の生徒が同時に応募できる企業を一社とする学校推薦の仕組みですが、私の理解では、都道府県ごとに高校、企業、ハローワーク等の関係者が協議して実情に応じて申し合わせを行い、現在、採用選考の選択肢を広げる工夫をしているようです。そこで、採用する企業の側からみて、

ミスマッチ、新規採用者の離職など具体的に困っている例がありましたら、教えていただけますか。

2) 堀内パネラーの回答

○私の地方勤務の経験では、職場体験、インターンシップなどの企業連携についての話は全くなかった。最近は地場の企業と連携を深めておられるようだ。

○「一人一社制について」は、今後の日本経済を担うベンチャー企業・新興企業が機会を与えられているのか、心配である。

(3) キャリア構築についての法的枠組みについて

1) 鎌田座長

諏訪先生は、キャリア構築を考える上で、その法的根拠を示すことが重要だと指摘されました。具体的には、憲法、労働施策総合推進法、若者雇用促進法を例にあげておられます。例えば、若者雇用促進法は、新規学卒者が適切な企業選択をできるように情報提供を求人企業に求めています。こうした法的仕組みについて、学校及び企業はどの程度意識されているのでしょうか。

2) 佐藤パネラー

調査がなく、実感ベースの話。キャリア教育のセミナー、小中高の先生対象に行っているが、最近は高校の先生方の出席が多い。法律規定、審議会や研究会報告等よく勉強している。

3) 堀内パネラー

人事部門がしっかりしている企業はごく一部。中小企業では社長が片手間に対応している企業も多い。大企業では、障害者雇用、男女の処遇均等、高齢者雇用等についてはよく勉強しているが、キャリア構築については、経営戦略の一環として挙げている企業が多い。

(4) キャリアコンサルタントの意義・役割について

1) 鎌田座長

諏訪先生、職業選択におけるキャリアコンサルタントの意義・役割について、ご説明をお願いします。

2) 諏訪パネラー

労働市場の整備を進める上で大事なことは、求人・求職の両当事者だけでなく、仲立ちする専門家・コーディネーターの役割がきわめて重要です。不動産業者のいない不動産市場、証券会社のいない証券市場はどうなるのか？ 円滑な機能は難しくなります。キャリアの問題も大きな象の一部をなでる状態ではだめで、全体を見る専門家を育てることが重要です。生徒・学生については、通常の科目を担当されている方が直ちにキャリアに関し深い専門知識を持つことは困難です。キャリアコンサルタントが若い人向け、シニア向け等とより専門的な領域をもちコーディネーター役を務めることが望ましいです。若い人向け取り組みを専門とするキャリアコンサルタントの活躍の場がひろがることが期待されます。労働市場でキャリアの視点が重視されてきたのは21世紀になってのこと。専門家であるキャリアコンサルタントの役割は今後ますます大きくなってくると予想しています。