

「キャリア権」啓発のための、教育・行政担当者等向け公開セミナー

10代にどう伝えるか？ キャリア構築の重要性

—就労生活を通じて幸福を追求するために—

キャリア構築とキャリア権

東洋大学名誉教授

鎌田耕一

目次

1. はじめに 若者のキャリア構築の課題
2. キャリア教育の展開
3. キャリア構築のための基盤的・汎用的能力の育成
4. キャリア・タイプを意識する
5. キャリア権とは
6. キャリア権の実現に向けた政策

I. はじめに 若者のキャリア構築の課題

「キャリアは会社から与えられるものから自分で選ぶ時代に」
政府「三位一体の労働市場改革」（2023年）

○働き方の変化

正規雇用中心から非正規、フリーランス、スポットワークの拡大

○企業組織の変化

メンバーシップ型からジョブ型へ移行

○職業構造の変化

「仕事の未来レポート2023」は、今後5年間で最大4分の1のジョブ（仕事）が変化すると予想

10代の若者に、主体的にキャリアを選ぶ準備ができていますでしょうか？

2. キャリア教育の展開

キャリア教育とは、
一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を
育てることを通して、キャリア発達
を促す教育

基礎的・汎用的能力の育成

キャリア教育が必要となった背景（文科省）

学校から社会への移行をめぐる課題

① 社会環境の変化

- ・ 新規卒者に対する求人状況の変化
- ・ 求職希望者と求人希望との不適合の拡大
- ・ 雇用システムの変化

② 若者自身の資質等をめぐる課題

- ・ 勤労観、職業観の未熟さと確立の遅れ
- ・ 社会人、職業人としての基礎的資質・能力の発達遅れ
- ・ 社会の一員としての経験不足と社会人としての意識の未発達傾向

3. キャリア構築のための基礎的・汎用的能力の育成

人間関係形成・
社会形成能力

多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め他者と協力することができる力。例えば、コミュニケーション・スキル、チームワーク、リーダーシップ等が挙げられる。

自己理解・
自己管理能力

自分が「できること」「したいこと」について、社会との相互関係を保ちながら主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ今後の成長のために進んで学ぼうとする力。例えば、自己の役割の理解、前向きに考える力、忍耐力、ストレスマネジメント等が挙げられる。

課題対応能力

仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力。具体的な要素としては、情報の理解・選択・処理等、原因の追究、課題発見、計画立案、実行力、評価・改善等が挙げられる。

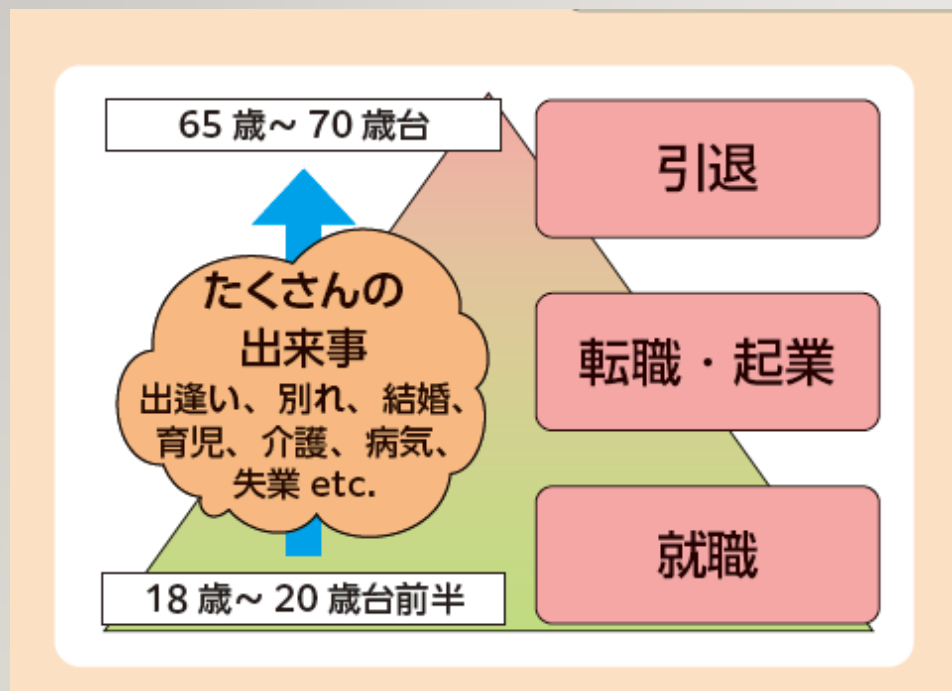
キャリアプランニ
ング能力

自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」の意義を理解し、多様な生き方に関する様々な情報を活用しながら、主体的にキャリアを形成していく力。具体的な要素としては、学ぶこと・働くことの意義や役割の理解、多様性の理解、将来設計等が挙げられる。

出典：文部科学省『中学校・高等学校キャリア教育の手引き』（2023年）から

4. キャリア・タイプを意識する

ライフ・キャリア



キャリア のタイプ

現在の日本では、キャリア展開のタイプを次のように分類することができます。自分になりたいものや、やりたいことにマッチするのはどのタイプでしょうか。

1. 組織内キャリア

会社や団体のコア（中核・中軸）を担う存在として働き、キャリアを展開していくもので、正社員とか正規職員などと呼ばれる人たちのキャリア

2. スペシャリスト型キャリア

専門的な職務経験などとこれをふまえた職務遂行能力の発揮にむけてキャリアを展開していくもので、専門職とかスペシャリストなどと呼ばれる人たちのキャリア

3. テンポラリー型キャリア

生活全般でいきがい、やりがいを感じることにむけてキャリアを展開していくもので、契約社員、派遣社員、パラレルワーカー（副業・兼業に従事したり、勤務しながらボランティア活動を行う者など、本業だけに限定しない働き方）などと呼ばれる人たちのキャリア

4. 自営型キャリア

会社などに雇用されず、人を雇用することもなく、自営でキャリアを積んでいくもので、フリーランス、自営業者、委託業務者などと呼ばれる人たちのキャリア

当然、どのキャリアのタイプにも長所と短所があり、1～4の間で相互に行き来するキャリア展開の人たちもいます。

5. キャリア権とは

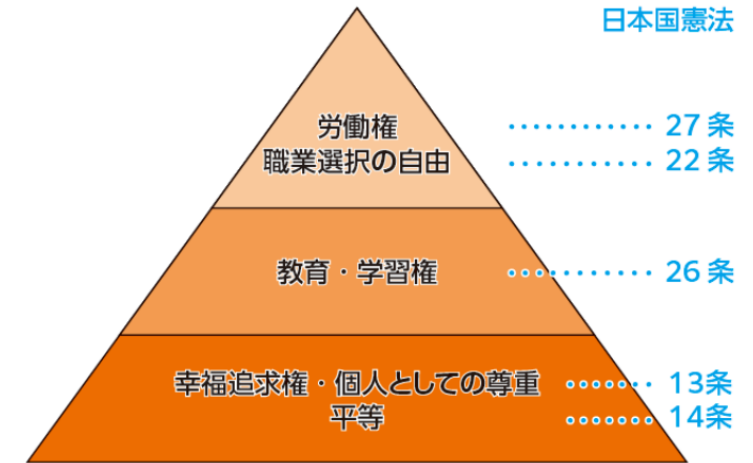
基盤的・汎用的能力の育成と共に、キャリアを主体的に形成するための社会的基盤整備と会社が主体的なキャリア形成を受容する仕組みが必要。



キャリア権とは

人は、個人として平等に尊重され、幸福を追求する権利を持ち、教育と学習によりその実現可能性を高め、それを踏まえた職業選択の自由を保障され、労働の権利を有する存在であることが、崇高な「理念」として掲げられています。そして、個人が、その意欲と能力に応じて、自己の望む仕事を選択し、職業生活を通じて幸福を追求する権利、これが「キャリア権」(right to a career)です。

キャリア権の構造



《 意欲、能力、適性に応じて希望する仕事を準備、選択、展開し、
職業生活をつうじて幸福を追求する権利 》

個人がそれぞれに **キャリア展開** をする際の
《法的基盤》となる権利概念（法的理念）

6. キャリア権の実現に向けた政策

様々な政策のミックス。例えば、労働市場の基盤整備のための政策の展開

法令の一例：青少年の雇用の促進等に関する法律 (若者雇用促進法)

(基本的理念)

第2条 全て青少年は、将来の経済及び社会を担う者であることに鑑み、**青少年が、その意欲及び能力に応じて、充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人として健やかに成育するように配慮されるものとする。**

第3条 **青少年である労働者**は、将来の経済及び社会を担う者としての自覚を持ち、**自ら進んで有為な職業人として成育するように努めなければならない。**

(事業主等の責務)

第4条 事業主は、青少年について、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善、職業の選択に資する情報の提供並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、青少年がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければならない。



若者雇用促進法の主な内容は、

- ① 新卒者等の適職選択及び定着のための措置を、公共職業安定所、事業主に課し、
- ② 職業紹介事業者、求人メディア、職業訓練施設等に対して、若者の雇用機会の確保等が図られるよう相談に応じ、必要な助言その他の措置を行う努力義務を定め、
- ③ 国、地方公共団体に対し若年無業者（ニート）への職業的自立の支援、フリーター等の安定的な仕事への移行支援の責務を課している。