

「新労働政策研究会 2025 年度報告書

－ 労働政策の中長期的課題とキャリア保障 －」 概要

2026 年 3 月

1. 新労働政策研究会のこれまでの経緯

新労働政策研究会（第 1 次）は、キャリア権を軸として労働政策の大きな方向づけを行うため、2019～2022 年度の 4 か年事業とした。2019 年度末に第 1 次中間報告書、2021 年度末に第 2 次中間報告書を取りまとめ、2022 年度末に最終報告書を取りまとめた。

2022 年度報告書では、日本の経済社会構造は、マクロ的な観点での 3 つの大きな変化、すなわち、①急速な少子高齢化の進展、②テクノロジー変化の大きな進展、③グローバルサプライチェーンの分断化と他方でのグローバル化のトレンドの継続、の影響を大きく受けている。こうした経済社会構造の変化により、いわゆる長期雇用・年功制を特徴とする日本的雇用システムの綻びが目立っていることを整理した。

新労働政策研究会（第 2 次）は、2023 年にメンバーを一部交替して発足し、2023～2025 年度の 3 か年で引き続きキャリア権を軸として労働政策の大きな方向づけの検討を行った。

2023 年度研究会報告書では、キャリア保障を軸とした中長期的視点からの労働政策のあり方をまとめた。はじめに、企業・組織中心の視点で出来上がった日本の企業社会に、個人・労働者中心の視点を合わせ取り入れていくことの重要性を整理した。さらに、労働政策の中長期的課題は多いが、特にキャリアを活かす労働市場改革が重要であるとし、当面は、キャリアを、①企業組織内のキャリア形成（組織内キャリア）、②特定分野における

独自の知識およびスキルを必要とする専門的職務に従事する者のキャリア形成（「スペシャリスト型キャリア」）、③臨時的・一時的に業務に従事したり、断続的にキャリアを形成するタイプ（「テンポラリー（断続型）型キャリア」）の3つの類型に分けることが有益であるとした。最後に、これからのセーフティネットとキャリア権の関連につき、従来のセーフティネットを超えた新たな時代のセーフティネットが求められているとし、キャリア権に裏付けされた多様で近づきやすい能力開発の場が身近にあることを、今後の重要なセーフティネットと位置付けるべきであると論じた。

2024年度研究会報告書では、第1に、企業、社会の変化と個人、国の役割変化を整理した。日本の経済社会構造は、マクロ的な観点での3つの大きな変化、すなわち、①急速な少子高齢化の進展、②テクノロジー変化の大きな進展、が起こっている一方で、③グローバル化の進展の一方で、サプライチェーンの分断化の動きが各所で起こっているとし、こうした経済社会構造の変化により、いわゆる長期雇用・年功制を特徴とする日本的雇用システムの綻びが目立っていることを整理した。第2に、主体的なキャリア構築の核となる「キャリア権」について、キャリア権が日本で課題として認識されなかった理由を日本型雇用慣行に求め、日本型雇用慣行が変化するなかで、キャリア権の具体化に向けた課題を、学び直し、自己啓発等に関する調査資料をもとに分析した。第3に、労働政策の中長期的課題として、本人のキャリア意識やインセンティブを刺激する仕組みをどのように作っていくか、職業人生を貫くキャリアデザイン、DX時代のキャリア開発、女性・管理職・ミドルシニアのキャリア形成支援のあり方、そしてキャリア権が拓く労働政策の未来を素描した。

2. 2025 年度研究会の趣旨

2025 年度は、新労働政策研究会（第 1 次）、新労働政策研究会（第 2 次）の 2023 年度、2024 年度の検討を踏まえ、一部メンバーを交替して、新労働政策研究会最終報告書を取りまとめた。

3. 2025 年度研究会メンバー（肩書は、2026 年 3 月 31 日現在）

主査 鎌田耕一 東洋大学名誉教授（座長）

委員（アイウエオ順）

石川茉莉 流通経済大学法学部助教

岩田克彦 （一財）雇用開発センター主任研究員

岩田喜美枝 味の素（株）社外取締役・取締役会議長

白石久喜 白石事務所代表

山田久 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

（オブザーバー）

諏訪康雄 法政大学名誉教授

青山桂子 厚生労働省官房審議官

4. 2025 年度研究会の実施状況

2025 年度は、研究会を 5 回開催した。

第 1 回研究会（2025 年 7 月 29 日）

2025 年度研究会の研究内容等につきフリートーキングを実施した。

第 2 回研究会（2025 年 10 月 14 日）

2025 年 8 月開催セミナー（若者にキャリア構築の重要性を伝えるセミナー）の結果報告、2025 年 12 月セミナー（新労働研究会セミナー）企画案、2025 年度研究会のスケジュール案、2025 年度報告書構成案の検討等を行った。

第 3 回研究会（2025 年 11 月 17 日）

第 3 回新労働政策研究会セミナー（2025 年 12 月 12 日開催）と 2025 年度研究会報告書の構成について意見交換を行った。

第 4 回研究会（2026 年 1 月 15 日）

2025 年度研究会報告書について、対面での意見交換（約 3 時間）を行った。

第 5 回研究会（2026 年 3 月 23 日）

2025 年度研究会報告書のとりまとめに向け、幅広い意見交換を行った。

5. 報告書要約

キャリア保障を軸として、労働政策の大きな方向付けを整理した。

第 1 章（事業実施概要）では、これまでの新労働政策研究会（2019 年度～2025 年度）のこれまでの検討経緯、2026 年度研究会メンバー、2025 年度研究会の実施状況と 2025 年度研究会報告書の要約を掲載した。

第 2 章（労働政策の現状と取組むべき課題）では、労働政策の現状を「働き方改革」「三位一体の労働市場改革」「セーフティ・ネットの強化」の三つの観点から整理し、キ

キャリア権を踏まえた主体的なキャリア構築に向けて、労働基準関連法制における個別課題（例えば労働者性など）の解決策、キャリアを活かす労働市場法政策の展開、フリーランス・非正規労働者を含む多様な働き手に対するセーフティ・ネットの強化を論じた。

第3章（企業、社会の変化と個人、国の役割変化）では、キャリア保障をとりまく企業・社会の変化と個人・国の役割変化について整理した。企業・組織中心の視点で出来上がった日本の企業社会に、個人・労働者中心の視点を合わせ取り入れていくことの重要性、求められる政府の役割の変化について問題提起した。

第4章（キャリア権への期待と現状）では、キャリア権の役割と現状につき、キャリア権の提唱者である諏訪康雄法政大学名誉教授に投稿いただいた。合わせて、キャリア基本法（骨子）を提示した。

第5章（人的資源投資の抜本的強化と政策の連携強化の重要性）では、関係政策の連携強化と人的資源投資の抜本的強化の必要性を論じた。

第6章（主体的なキャリア構築の重要性を啓発するセミナーの開催）では、2025年8月22日に開催した若年者に向けたキャリア権啓発のための教育・行政担当者向け第2回公開セミナーと同年12月12日に開催した新労働政策研究会第3回セミナーの結果概要をまとめた。

第7章（研究会メンバーによる座談会）では、「主体的なキャリア構築と労働政策の課題」をテーマに座談会を行った。座談会は、新労働政策研究会の5年の研究活動の集大成として、日本の雇用システムが柔軟なシステムへと変化しつつあることをふまえながら、①企業内の主体的なキャリア構築の課題、②キャリアを活かす労働政策のあり方、③キャ

リア権の法制化と普及の方法について議論した。

最後に、資料編として、キャリア権の概要と、キャリア権や労働政策の中長期的課題に関する重要関連資料リストをまとめた。