

コロナ禍からの脱却が進み経済活動が正常化する中、人手不足に悩む企業が增えている。当社が11月に県内企業に行った調査では、人手が「不足」「やや不足」と回答した企業は合わせて6割超に上った。人手不足の問題解決には、労働条件や職場環境の改善、業務の効率化などさまざまな対策が考えられるが、人材の定着化を図る方策の一つにキャリアパスの策定がある。

キャリアパスとは、企業の中である特定の役職に就くまでにたどる経歴（キャリア）の道筋（パス）を示したもの。部長や課長などそれぞれの役職の役割、求められる業務経験、必要な資格や能力などを具体的に定義し策定していく。

退職の理由として、「この会社では成長の機会がない」「将来が見通せない」といった不満が挙げられることがあるが、キャリアパスが示されることで、社員は自身が積み上げていくべき経験やスキルが何かを理解し、5年後、10年後の職場内での将来像をイメージしやすくなる。さらに、キャリアに応じた賃金

体系やスキルアップを支援する研修制度など、キャリアパスを実現するための具体的な仕組みも整備することで仕事へのモチベーションも向上していく。

介護事業や建設業など人手不足が特に深刻な業界では、国などが事業者のキャリアパス策定を後押ししている。介護事業では、キャリアパスを策定した場合に介護職員の賃金改善に充てるための介護報酬加算が受けられる制度がある。県内では、県社会福祉協議会が福祉施設職員向けに、キャリアパスの段階に応じたスキルを身に着けるための研修を企画、実施し、キャリアパスの実現をサポートしている。

また、県は2024年6月から公共工事の総合評価方式において、キャリアパスの策定を入札の際の加点評価項目の一つとし、策定事業者を優遇する予定だ。キャリアパスの普及が進むことで、働き手が将来を見据えて充実感を持ち、着実にキャリアアップできるような環境が一層整備されることを期待したい。