

AI時代の職業探索

本誌2022年4月号で「人と仕事をつなぐ職業世界のインフラ」と題して厚生労働省が提供している職業情報サイトの紹介をさせていただきました。今回、再び本欄に執筆の機会をいただきましたので、その続編として、「AIが何でも教えてくれる」時代の職業探索について考えてみたいと思います。

職業探索の座標軸の変化

働く人を仕事世界のマップに位置付ける時、オーソドックスな方法としては、「産業」と「職業」をタテヨコの軸として、そのグリッドの中のどこにいるかということを考えます。建設コンサルタント業で働いている人の場合、産業分類としては「建設業」ではなく「学研究、専門・技術サービス業」(大分類)のうち「土木建築サービス業」(小分類)に位置付けられますが、職業分類としては、土木技術者や建築技術者、測量技術者、あるいは事務従事者など、幅広い分類にわたります。ITや危機管理などの人材のウェイトも高まる傾向にあるでしょう。職業情報を提供する立場から「建設コンサルタント業で働く人」の仕事を一般の人にどう伝えるか? と考えると、イメージを明確にするのはそう簡単ではなさそうです。

国勢調査をはじめとする国の各種統計も基本的には「産業分類」や「職業分類」といった分類体系に基づいて調査や集計が行われてきましたが、近年、2次元の分類では表現しきれない領域が広がってきています。それでも経済統計などでは一定の原則で網羅的に分類していくことが必要ですが、個人の仕事探しのためには、より直感的にわかりやすく効率的な切り口が求められます。そのため、長年いろいろな工夫がされており、現行の職業情報提供サイト(jobtag)でも、さまざまな角度からアプローチできるよう、「職業適性」、「イメージ(地図)」、「仕事の性質」など、職業探索の手がかりが提示されています(図1、図2)。

しかし、昨今、仕事探しに関して、もはや職



福岡県出身。東京大学文学部心理学科卒業。1979年労働省入省。職業安定局、労政局、東京労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構等を経て(独)労働政策研究・研修機構 研究所長。2017年退職。主な担当分野は若年者雇用、人材育成、高齢者雇用。キャリアコンサルタント、1級キャリアコンサルティング技能士、産業カウンセラー。

業情報提供側の意図や工夫も必要ない時代に入りつつあると感じられます。ふと浮かんだイメージをネットで検索すれば、仕事に関する情報を簡単に広げることができるからです。例えば、本号の特集テーマである「南西諸島」に関連して、「南西諸島で働く」と入力してGoogleで検索すると、沖縄県の移住応援サイト、民間の求人情報、島で働いている人の体験談、南西諸島の工場の働き方改革に関する論文など、多様な情報源が提示されます。ひと昔前であれば、キャリアセンターのカウンセラーやハローワークの担当者などが職業選択を支援する過程で職業興味や適性・ス



図1 厚生労働省職業情報提供サイト (jobtag) のトップ画面



図2 「工事現場の職業」のイメージ検索画面 (jobtag)

キルを把握し、助言してきたわけですが、このプロセスを吹っ飛ばし、必ずしも「職業」や「仕事」に関する明確な志向を持っていなくても、ふと興味を持ったことから可能性を広げていけるのが、誰でもインターネットを使える時代の仕事探しのひとつの形でしょう。

AIが変える仕事の将来

このように、AIはツールとして職業探索の形を大きく変えましたが、より本質的な問題として、AIが仕事のあり方そのものにどのような影響を及ぼすのかということが議論されています。これまで、技術革新は仕事や職業のあり方にさまざまな影響を及ぼしてきました。古くは労働力代替型の変化(重労働の機械化、省力化、大量生産など)、20世紀後半はスキル代替型の変化(事務仕事に暗算や清書が不要になるなど)が起きました。21世紀に入り、IT化の加速で「消える職業」、「残る職業」は何かという議論が盛んだったこともあります。そこでの予測では、おおむね、一般的なスキルはアドバンテージを失い、高度の専門性や経験、創造性、ヒューマンタッチが不可欠な職業が生き残るというものでした。

しかし直近では、AIがもたらす次元の異なる変化の可能性が指摘されています。高度の専門知識や経験もAIにより共有可能になれば、これまで希少価値で

あった高度人材も安泰ではいられないということです。そうなった時に何が人間の仕事として残るのか。現時点では将来の職業世界を正確に予測することは至難の業でしょう。近未来の社会では、自動運転による配送、ロボットによる訪問介護、生成AIによるカウンセリングなど、対人業務でも働く人が不要になるという予測もありますが、仕事の変化は技術革新だけでなく人間側の要因によっても大きく左右されるものです。過去の「消える職業」の予測で「いずれなくなる」と言われながら、高齢化や働き方改革など社会的要因を背景に、人手不足がむしろ深刻化している職業がいくつもあります。個人的な希望を交えて言えば、これからのそれぞれの職務内容や作業方法は変わりつつ、人間の適応能力を超えない範囲での職業世界の変化が続くのではないかと考えたいのですが。

建設コンサルタント業で働くという選択肢

建設コンサルタント業のように高度な知識や経験が必要とされる専門・技術サービス業の多くは、当面コア部分の需要が減少する方向にはないでしょう。しかし、人材育成や人材確保に関して、AIによる仕事内容の変化や社会とのつながり方を意識した取組みがさらに求められると考えられます。

人材確保について言えば、イメージで物事がつながっていく時代には、さまざまな概念にいかに関係しているかということが、人と仕事を結びつける要素となります。ふと関心を持ったキーワードの連鎖に建設コンサルタントに関わる仕事や職場や資格が引っかかることで、思いがけない出会いがあるかもしれません。

人材育成に関しては、AIによる仕事の変化を前提に、自分の関心や働きがいをもどのように繋ぎながら人生100年を生きていけるのかというビジョンを、業界で現に働いている方々とともに考えていくことが必要なのではないでしょうか。職業人生が長くなる中、自分の専門知識や経験がこの先も強みであり続けられるのかということは、専門・技術サービス業で働く個人にとって切実な問題です。

「建設コンサルタント業界で働く」ことが仕事を探す人の選択肢にもっと食い込むには、そして、業界で働く人々にとって「ここで働き続ける」ことが第一の選択肢となるためには、「個々人が何をするのか? 何ができるのか?」という具体的な仕事イメージを明確にしていけることが、これまでも増して大切な鍵になりそうです。