

# A-1について考える

今年5月の連休明けから約1か月間、本省から



53

名古屋北労働基準監督署長 寺部 重宏

の研修生が当署に配置されました。  
せっかく、当署に研修に来てくれたため、短期間ではありますが、副署長や主任監督官、課長に

お願いし、監督署のさまざまな業務を経験してもらおうような心がけました。

研修期間がしばらくした頃、研修生と食事をする機会がありました。研修生は採用2年目の女性職員ですので、さすがに1対1では会話の間が持たないと考えて、当署の採用2年目の女性職員に声をかけて、一緒に食事をすることにしました。

愛知に来たのだから、やはり名古屋飯が良いかなど考えて、店の予約を私がすることにしました。昔と違い、今では、店の検索もスマホで簡単にできますし、候補となった店から1つにあたりをつけました。その店は、スマホで直接予約できるようなっていましたが、古い人間である私は、電話で予約することとしました。さっそく店に電話をし

てみると、すぐに電話に出てもらえたのですが、相手は人間ではなく「AIコンシェルジュの○○です」と名乗りました。せっかく電話で予約しようとしたのに相手はAIなのかと一瞬戸惑いましたが、日付、時間、人数を告げて予約を終えまし



た日時に、店を訪れた時の対応は、AIではなく、すべて人間でした。また、当署の女性職員が参加してくれたおかげで、楽しく、美味しく食事をすることができました。

結果的には、何の問題も生じませんでしたし、これもデジタル化の流れの中では、当たり前なのかなと感じたところですが、何もかもがAIになってしまうのは、味気ないと思うのは私だけでしょうか。

た。慣れない相手のため、本日に予約ができたのか気になりましたが、その後すぐに、スマホにショートメールで「予約内容のお知らせ」との確認のメッセージが届きました。もしかしたら、店でも対応はAIなのかと不安になりましたが、予約し

労働行政では、人手不足の問題が顕在化する中で、企業が人材育成を行うための職業訓練や企業支援を行っているところですが、中でも今後さらに需要が高まるのが想定されるデジタル人材育成の強化が必要となっています。デジタル人材というのは、最

新のデジタル技術を駆使して、企業や所属する従業員に新しい価値を提供する存在を指す言葉らしいですが、重要なのは技術的な側面よりも、その技術を組織成長に生かすことなのだそうです。

現段階では、まだ、人間がAI技術などを活用するという側面が多いのですが、チャットGPTなどのAI技術の進展により、これまでは人間でなければできないと思われていた業務がAIに置き換わっていくなど、人間の働き方そのものに大きな変化が生じ始めています。

公務の職場では、デジタル化そのものが遅れており、中でも労働行政は、人間対人間の対話型の業務が基本であるため、今後どのようなようになっていくのか非常に気になると思います。

イラスト・木村武司