

経済セミナー

8・9

2026

No.751

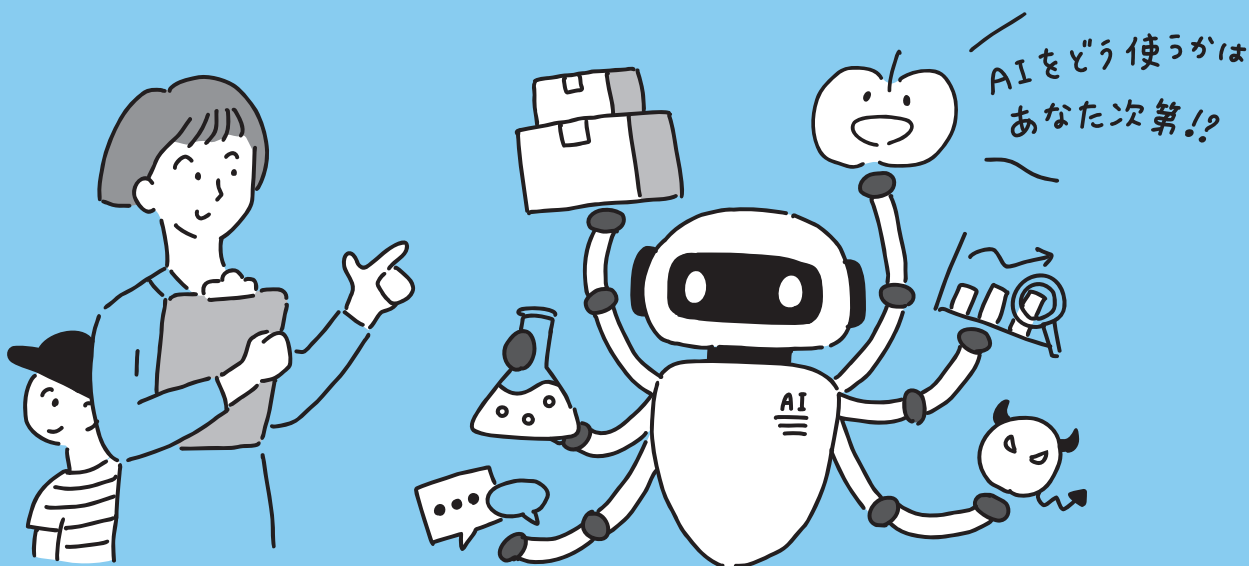
日本評論社

2026年9月1日発行（年6回奇数月の1日発行） 通巻751号 昭和32年4月18日 第3種郵便物認可 ISSN 0386-992X

THE KEIZAI SEMINAR

特集

AI時代の働き方と マネジメントを考える



鼎談

AIは仕事を奪う脅威か、働き方を変える原動力か

宮本弘暁×坂本貴志×櫻井彩乃

AIによる労働社会の再編——人間と機械の新たな分業 / 大内伸哉

人口減少・AI時代の「働き方」とは——「人材マネジメントと組織開発に関するワークショップ」の議論から / 酒井花野・別所範優・宇津野翔大・後藤可那子・篠原裕晶

個人に依存せず、個人を活かす組織——組織をマクロモデルとして捉える試み / 金子洋文

SHORT
COLUMN

AI時代のホスピタリティと人的資本——「見た目アナログ、中身デジタル」の現場論 / 南里清久
“生涯現役”に向けたキャリアアップに関する提言 / 佐藤文男

新連載スタート! 経済学のためのアンケート調査法 / 山田克宣

トピックス デジタル化が職務満足度に及ぼす多様な影響をどう考えるか? / セバスチャン・ルシュヴァリエ

CONTENTS

特集

5 AI時代の働き方とマネジメントを考える

- 6 鼎談 AIは仕事を奪う脅威か、働き方を変える原動力か
宮本弘暁×坂本貴志×櫻井彩乃
- 21 AIによる労働社会の再編 ―人間と機械の新たな分業／大内伸哉
- 27 人口減少・AI時代の「働き方」とは
―「人材マネジメントと組織開発に関するワークショップ」の議論から／
酒井花野・別所範優・宇津野翔大・後藤可那子・篠原裕晶
- 33 個人に依存せず、個人を活かす組織 ―組織をマクロモデルとして捉える試み／
金子洋文
- 36 [ショートコラム] AI時代のホスピタリティと人的資本
―「見た目アナログ、中身デジタル」の現場論／南里清久
- 37 [ショートコラム] “生涯現役”に向けたキャリアアップに関する提言／佐藤文男

トピックス

- 38 デジタル化が職務満足度に及ぼす多様な影響をどう考えるか？：
制度と仕事の組織化の役割
セバスチャン・ルシュヴァリエ

新連載

- 44 経済学のためのアンケート調査法 vol.1 [新連載] 山田克宣  中級
アンケート調査に基づく実証分析の時代

経済セミナー

THE KEIZAI SEMINAR

8・9
2026
No.751

経セミ・追加情報の発信

本誌掲載記事の補足情報や、
その他参考情報などを、

「経済セミナー note」(<https://note.com/keisemi>)
にて公開しています。

本誌とあわせて、ぜひご利用ください。



表紙イラストについて

AIは、私たちの想像を超えるスピードで進化を続けている。この先どんなAIが登場するかよくわからない一方で、もはやどんなにすごいAIが登場しても最初の衝撃ほどの驚きはない。近い将来、万能AIロボットも登場する気がする。AIは、私たちの日常や仕事の世界にすっかり入り込んでいく。しかし過去の技術革新と同じく、AIを使って成果を上げられるか否かは自分次第。これからは、AIと掛け合わせる自分のスキルや知識の有無が、格差の源泉となるかもしれない。

連載

- 55 経済学のトランスフォーメーション vol.8 [最終回] 小林慶一郎・西山圭太
経済学発展の可能性を探る
- 67 白川方明 元日銀総裁に聞く 日本銀行の制度と実務：これまでとこれから vol.4 白川方明・服部孝洋
日銀の金融市場・金融機関への関わり方
- 73 「つながり」から経済を読み解くネットワーク科学 vol.9 小林照義・松井暉 
時間発展するネットワーク②
- 82 マクロ経済政策評価のための時系列分析 vol.12 新谷元嗣・前橋昂平 
変化する経済構造のもとでの政策評価
- 93 成長と衰退の経済史 vol.6 高島正憲 
宗教的な世界からの脱出
- 106 社会保障のこれまでとこれから 福祉国家と実証経済学の視点 vol.10 安藤道人 
就労と福祉の間で揺れ動く現役世代の所得保障
- 117 取引仲介の経済学 vol.2 渡辺誠 
商人の理論：なぜ人が集まるのか
- 134 政策と学術研究の架け橋を目指して vol.5 荒木祥太
限られた時間と情報のもとで、最善を尽くして政策効果を測る
- 139 海外論文SURVEY vol.148 北川梨津
末筆ながら、貴社の今後のご活躍を心よりお祈り申し上げます。
- 144 海外論文SURVEY vol.149 矢島ショーン
「解放」としての企業家精神：歴史のなかのルース・ハンドラーとバービー人形

書評

- 148 『経済学を手がかりに、都市と地方を論じてみよう』 有斐閣
佐藤泰裕〈著〉 評者：中島賢太郎

- 149 新刊書紹介



- 150 ECONO FORUM

レベルマーク



学部1～2年生レベル



学部3～4年生レベル



院生レベル

DISCUSSION



坂本貴志

Sakamoto Takashi

櫻井彩乃

Sakurai Ayano

宮本弘暁

Miyamoto Hiroaki

鼎談

AIは仕事を奪う脅威か、 働き方を変える原動力か

進む高齢化と人口減少、働く人の多様化、そしてAIの急速な進歩と普及……。日本の労働市場は、大きな社会の構造変化と時代のうねりにどう向き合っていくべきだろうか？ AIは仕事を奪うのか？ それとも深刻化する人手不足を補う力になるのか？

重要なのは、技術そのものではなく、それをどう活かし、誰もが働き方やキャリアを選び直せる環境をどう整えるかだ。日本的雇用慣行の機能不全、マネジメントの変化、依然として大きいジェンダー格差に着目しつつ、AI時代に求められる「柔軟な」労働市場の実現に向けた道筋を探る。

1 はじめに

—— 本日は、大変革期を迎える日本の労働市場のゆくえをテーマにディスカッションします。人口減少、働き手の多様化などにより、従来の日本が前提としてきた男性正社員を中心とした雇用のあり方が、機能不全を起こしています。AIの急速な進歩と普及も、私たちの働き方を変えていくかもしれません。こうした大きな変化

に直面する私たちは今後どう学び、働いていくべきか、皆さまと掘り下げていきたいと思います。まずは自己紹介から、よろしくお願いします。

宮本 一橋大学の宮本です。専門はマクロ経済学、労働経済学、日本経済論です。これまで大学と国際機関や行政といった政策現場を行き来するキャリアを歩みつつ、常に日本の労働市場のあり方について考えてきました。

2017年から3年間は国際通貨基金（IMF）でエコノミストとして勤務し、2024年4月から2026年3月末までの2年間は財務省のシンクタンクである財務省財務総合政策研究所（財務総研）で総括主任研究官（チーフエコノミスト）として勤務しました。財務総研では、本日ご一緒する櫻井さんや坂本さんたちにもご参加いただき、昨年秋に開催した「人材マネジメントと組織開発に関するワークショップ」で座長も務めました¹⁾。

櫻井 櫻井彩乃です。一般社団法人GENCOURAGEの代表理事を務めています。GENCOURAGEは、ジェンダー平等の実現に向けて、若者が学び、つながり、行動するための場をつくる団体です。これまで、日本のジェンダーギャップ解消と若者参画をテーマに、自治体や企業、教育機関の方々とともに活動してきました。こども家庭庁こども家庭審議会基本政策部会委員として、子ども・若者政策に関する議論に参加しているほか、政府税制調査会特別委員や財政制度等審議会分科会臨時委員などを務めています。

また近年、多くの地方自治体では、女性や若者の東京圏など大都市への転出が課題となっています。そこで、若い世代の声を聞き、企業や自治体とともに地域のあり方や働き方を考える取り組みを進めています。自治体でライフデザインに関するセミナーを行う中で、中高生や大学生からAIによって「今ある仕事が将来なくなるのではないか？」「その中で自分の働き方や就きたい仕事をどう考えればよいのか？」といった声を、聞く機会が増えています。AIが働き方にどのような影響を与えるのかは、非常に重要な課題だと感じています。

坂本 リクルートワークス研究所の坂本です。初職は厚生労働省で、社会保障関係の仕事に

携わりました。その後は内閣府で、「経済財政白書」や「月例経済報告」などの執筆を担当しました。

官庁エコノミストとして勤務した後は民間シンクタンクでエコノミストとして働いており、現在はリクルートワークス研究所で勤務しています。人材関連ビジネスを行うリクルートの研究機関であるワークス研究所では、労働市場全体の分析、調査・研究に取り組んでいます。統計データの分析だけでなく、企業の現場へのヒアリングなどにも取り組んでおり、個々の労働者や経営者の考え方や行動を把握しようと努めています。また、リクルートが人材サービスを提供していることもあり、人材マッチングの実態についても知見があります。本日は、そうした現場の実態もふまえてお話ししたいと思います。

2 いま、日本の労働市場が直面する課題：人口減少、脱炭素、そしてAI

—— 現在私たちが直面している変化とはどのようなもので、特に重要な課題とは何でしょうか。まずは宮本先生に、現状認識を共有いただきます。

宮本 経済学では、「雇用は生産の派生需要である」と考えます。労働への需要は、生産があつてはじめて生まれるということです。こう言われると、「人が働くからこそ生産ができるのではないか？」と疑問に思われるかもしれませんが。しかし、経済学の世界では労働よりも先に生産があります。たとえば、景気が悪くなって生産量が落ち込めば、企業は残業時間を減らしたり、人員を減らしたりしようとします。逆に景気が良くなれば、残業時間を増やしたり、人を新たに雇ったりします。生産が変われば、雇用も変わらざるをえ



宮本弘曉さん（みやもと・ひろあき）
一橋大学経済研究所教授

2009年、米国ウィスコンシン大学マディソン校にてPh.D.（経済学）を取得。国際通貨基金（IMF）エコノミスト、東京都立大学経済経営学部教授、一橋大学経済研究所教授等を経て、2024年4月から2026年3月まで、財務省財務総合政策研究所で総括主任研究官を務め、同年4月より現職。税制のEBPMに関する専門家会合外部有識者、財務総合政策研究所特別研究官、税務大学校客員教授なども務めている。専門はマクロ経済学、労働経済学、日本経済論。著書に『AI大格差』（日本評論社、2026年）、『私たちの日本経済』（有斐閣、2024年）、『101のデータで読む日本の未来』（PHP、2022年）などがある。

ない。この考え方に基づけば、日本の社会・経済を取り巻く環境が変わるのであれば、生産のあり方が変わり、結果として雇用のあり方も変化することになります。

では、私たちの日本経済はどのような変化に直面しているのでしょうか。大きな変化は、次の3つです。1つ目は、人口構造の変化です。少子化が進み、高齢者の割合が増え、人口が減少しています。2つ目は、テクノロジーの進歩です。AIやロボットに代表される技術革新が急速に進んでいます。そして3つ目は、脱炭素化（グリーン化）です。地球温暖化への対応として脱炭素が求められています。これも生産構造を大きく変える要因です。これらの「メガトレンド」と呼ばれる大きな変化が、日本の雇用に影響を与えるのです。

人口構造の変化に関連する重要なキーワードとして、「長寿化」があります。厚生労働省の「簡易生命表」によれば、近年、日本で

生まれた子どもで、90歳まで生きる割合は女の子で2人に1人、男の子でも4人に1人に達しています²⁾。今後、90歳まで生きるのは普通のことになっていくでしょう。もちろん、100歳以上まで生きる人も増えていく。まさに「人生100年時代」です。

こうなると、人生設計やキャリアデザインも従来の想定から変化せざるをえません。かつての典型的な日本人の人生は、若い時期に教育を受け、その後就職し、1つの企業、あるいは関連企業で勤め上げ、定年退職後に落ち着いた老後を送るというスタイルでした。しかしこれは、現在の長寿化社会を想定したものではありません。65歳で定年退職して95歳まで生きるとすると、老後に30年もの人生が待っています。生まれてから大学を現役で卒業するまでの22年間よりも長いわけです。

さらに、「健康な高齢化」も進んでいます。IMFの分析でも、2022年時点の70歳の認知スコアは2000年時点の50代前半と同程度とされるなど、身体面でも改善が見られます。寿命が延び、健康に過ごせる期間が長くなれば、働く期間も延びます。定年が65歳から70歳、75歳へと延びていき、「生涯現役」の人も増えていくかもしれません。当然、長く生き、長く働くほど、人口構造の変化、テクノロジーの進歩、脱炭素化といった大きな変化の影響を受ける期間も長くなります。そのため、変化に対応しつつ自分のキャリアは自分でつくっていく必要が出てきます。しかし日本の労働市場は、こうした変化に脆弱です。だからこそ、今まさに変革が必要な局面に来ているのです。

—— 日本の労働市場が変化に弱いのは、なぜなのでしょう。

宮本 変化に弱い要因の1つに、「日本的雇用慣行」が挙げられます（詳細は、第4節参

いった具合に、ニーズも多様化します。かつては、男性フルタイム正社員が行っていたような1つのタイプの働き方しかありませんでした。今でも多様な人々にその1つのタイプの働き方を押し付けようとしている企業が多いのでしょうか。それとも、ニーズの変化を汲み取って行動しようとしている企業も増えているのでしょうか。現場を見ていてどう感じますか。

坂本 フルタイム以外の勤務制度を整えている企業はもちろんあります。ただ、社会保険などの制度的な問題もあるのではないのでしょうか。短い時間で働く場合、企業は社会保険料負担なしで雇用できる一方、勤務時間が一定時間を超えると社会保険料負担が生じます。企業から見れば、社会保険料は支払わなければならないけれども、それほど長時間働いてもらえるわけではない「真ん中」の労働者は扱いにくい。そのため、企業としては働くならフルタイムでしっかり働いてほしいと考えます。労働者と企業を取り巻く法制度や企業の人事制度が、多様な労働者の希望にまだ十分対応できていないという側面も残っていると思います。

—— 櫻井さんは、特に従来の働き方や雇用慣行、労働市場の仕組みのどこが、働きにくさを感じさせる壁となっていると感じておられますか。

櫻井 やはり依然として、家事・育児・介護といったケアワークの負担が女性に偏っている現状は、大きな課題だと感じています。東京都が2024（令和6）年に公表した調査でも、若い世代の中に「家事・育児は女性の方が向いている」という意識が残っていることが示されています⁵⁾。高校生の親世代は共働き世帯が多くなっていますが、それでも家庭内では母親がケアワークを担う姿を見て育ってきた影響が出ているのではないかと思います。

固定的な性別役割意識は、依然として根強く残っていると感じます。

共働き世帯が増えた一方で、無償のケアワーク負担は今なお女性に偏っています。日本でも男性の育休取得は広がりつつあり、家事・育児に費やす時間も増えてはいますが、諸外国と比較すると、依然として男性の長時間労働と女性はワンオペ育児という構造が残っています。その結果、女性が「仕事か子どもか」という選択を迫られ、出産やキャリアを諦めざるをえないケースも少なくありません。さらに、非正規雇用や比較的低賃金の職種に女性が集中しやすいという構造的な課題もあります。女性管理職の登用促進や男女間賃金格差の是正に向けた取り組みは進みつつありますが、企業規模や業種によって状況には大きな差があり、十分に進んでいるとは言えません。労働市場や職場におけるジェンダーギャップは現在もお解消されていま



坂本貴志さん（さかもと・たかし）
リクルートワークス研究所主任研究員

一橋大学国際・公共政策大学院公共経済専攻修了後、厚生労働省入省。社会保障制度の企画立案業務などに従事した後、内閣府にて官庁エコノミストとして「経済財政白書」等の執筆を担当。その後、三菱総合研究所を経て、2017年10月よりリクルートワークス研究所に参画。研究領域はマクロ経済分析、労働経済、財政・社会保障。著書に、『ほんとうの日本経済——データが示す「これから起こること」』（講談社現代新書、2024年）、『再雇用という働き方——ミドルシニアのキャリア戦略』（共著、PHP新書、2025年）、『月10万円稼いで豊かに暮らす——定年後の仕事図鑑』（ダイヤモンド社、2025年）などがある。



櫻井彩乃さん（さくらい・あやの）
一般社団法人GENCOURAGE代表理事

高校時代の経験をきっかけに、ジェンダー平等の実現を目指す活動を始める。若者がジェンダーや社会課題について包括的に学び、行動につなげる場「ジェンカレ」等を運営し、ジェンダー平等の実現と若者参画をテーマに活動。30歳未満の若者の声を集め、政策提言や自治体・企業・教育機関との協働にも取り組む。内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員、政府税制調査会特別委員、財政制度等審議会財政制度分科会臨時委員、子ども家庭審議会委員等を務める。2023年には、Forbes JAPAN「世界を変える30歳未満」に選出された。

せん。

また、昨今は働き方に対する価値観も変化しています。かつては、長時間働き、会社に尽くすことが理想とされていました。しかし現在は、若い世代に限らず、仕事だけの人生にしたくない、自分らしさやウェルビーイングを重視したいという意識が高まっています。一方、こうした変化を「最近の若者はやる気がない」「従業員の働く意欲が低下している」と受け止めている企業の方々がいるのも事実で、そこにはギャップがあると感じています。しかし、長時間労働が可能で、転勤にも柔軟に対応できる人を「標準」とする従来型の働き方は、見直していく必要があるのではないのでしょうか。結婚、育児、介護、病気、不妊治療、障害など、人それぞれにさまざまな事情があります。そうした個々の事情を前提にした公平性や、多様な働き方を実現できる環境づくりが重要だと思います。

AIの発展と普及は私たちに恩恵をもたらす一方で、懸念すべき点もあります。世界経済フォーラムが2025年に公表した見通しでは、2030年までに雇用者数の減少が大きい職種として、レジ・チケット販売、事務・秘書、清掃・ハウスキーピング、在庫管理、印刷関連、顧客サービスなどが挙げられているのですが⁶⁾、これらの職種には女性が多く従事しています。一方、今後雇用者数が伸びるとされているデジタル関連職種では、女性の割合は少ない状況です。つまり、女性の就業が広がってきた一方で、女性が多く従事する仕事ほどAIの影響を受ける可能性もあります。この点は、ジェンダー平等の観点からもしっかり考えていく必要があると思います。もちろん男性にも、多様な働き方を選びにくい文化や、「仕事で成果を出さなければならない」というプレッシャーによるメンタルヘルスの課題などがあります。こうした価値観や働き方そのものを、性別を問わずアップデートしていく必要があると感じています。

—— 櫻井さんのご指摘に対して、企業側はどう対応しようとしているのでしょうか。

坂本 性別や年齢を問わず、精力的に働きたい人もいれば、仕事はある程度セーブして家庭やプライベートを重視したい人たちもいます。しかし、こうした多様な労働者の個別の事情や希望に応じて管理するのは、企業にとって実は難しいことです。たとえば、週20～30時間しか働かない人たちをマネジメントするとなると、メンバーが稼働する日にちや時間帯がまちまちになります。その中で、仕事全体を分解して今日の何時から何時まではこの仕事はこの人に、こちらの仕事は別の人にと、タスクを切り分けて個別に割り振っていく必要が出てきます。これは非常に大変です。人事制度も同様で、個々の状況が異なる

AIによる労働社会の再編

人間と機械の新たな分業

AIの急速な進歩が、人間と機械の分業のあり方を変えている。
この大きな変化のなかで、人間はいかなる役割を担うべきか？
AIは労働を奪い、格差を広げうる一方で、
私たちの能力と選択肢を広げる可能性も秘めている。
その可能性を引き出すための、新たな社会システムを描く。

大内 伸哉

Ouchi Shinya

神戸大学社会システムイノベーションセンター副センター長、
同大学大学院法学研究科教授

1 AIは人間の労働を奪うのか

AIは、人間から労働を奪うのか。それとも、人間を解放するのか。これは、AIの急速な発展以降、繰り返されてきた問いだ。もっとも、技術革新が雇用や労働市場に影響を与えるという議論自体は、新しいものではない。産業革命以降、新しい技術は一部の労働を不要とする一方で、新たな労働を必要としてきた。そのため、AIについても、一部の労働は代替されるものの、人間は新たな労働へ移動することで適応していくという見方が有力だった。筆者自身も、2017年に刊行した『AI時代の働き方と法——2035年の労働法を考える』において、基本的にはこのような理解を前提とし、ルーティンワークはAIによる代替が進むとしても、創造性や高度な判断力を要する労働はなお人間に残ると論じていた（大内 2017）。

しかし、2022年11月に一般公開された

ChatGPTという生成AIは、こうした見通しに修正を迫るものだった。大規模言語モデル（LLM）によって自然言語を汎用的に処理することが可能となったAIは、人間社会に蓄積された膨大なデジタル情報を学習し、人間と直接対話できるようになった。人間は、単に知識を入手するだけでなく、それを要約・整理したり、自らの課題に応じて活用したりすることが可能となった。これは、人間固有の能力と考えられてきた知的作業についても、AIとの分業が始まったことを意味する。

さらにAIエージェント¹⁾の登場で、AIは単なる補助ツールから、自律的な作業を遂行

著者紹介

1995年、東京大学大学院法学政治学研究科にて博士（法学）を取得。神戸大学法学部助教授を経て2001年から同大学大学院法学研究科教授。専門は労働法、労働政策で、近年はDXやAIがもたらす雇用への影響、テレワーク、フリーランスといった新たな働き方の広がりともなう法政策課題に関する研究にも取り組む。近著に、『フリーランス法制を考える——デジタル時代の働き方と法』（共著、弘文堂、2025年）、『労働政策の再創造——AI共生社会における生存と自由』（弘文堂、2026年）などがある。



1 | 社会調査との出会い

私がまだマクロ経済学研究に従事するポストドクだった頃のことだ。今でこそ行動経済学者という肩書きであるが、2007年当時は日本経済に潜む無形資本の価値を推定すべく、動学的一般均衡モデルが示す均衡条件に実データを当てはめる作業に勤しんでいた。

それまで経済学の理論研究ばかりしていた私はじめて現実のデータに触れたのは、この瞬間だった。驚いたことに、より新鮮に思えたのは実データではなく、「国民経済計算（SNA）」の分厚



『国民経済計算年報』と『経経セミナー』

い紙の冊子の方だった。実際に見たことのある人ならば驚愕とも呼べるこの感想を共有できると思うが、昔の電話帳ほどもある大きくて分厚い冊子が、日本経済の現状を記すあらゆる数値情報で埋め尽くされている様は、圧巻の一言だった。どれだけページをめくっても数値情報が続く。これほど膨大な情報を集約するための人間の労力とは一体どれほどのものかと想像をめぐらせた。誰がどうやってまとめたのだろうか、そして、この数値は本当なのだろうか……。

私とその労力の秘密の一端を目にしたのは、民間非金融法人企業の固定資本形成（投資）を調べるべく、SNAの基礎統計の1つである「法人企業統計」を参照したときだった。データを見るだけなら、財務省の財務総合政策研究所のホームページからダウンロードすればよい。しかし、その日の私は何の偶然か、この調査で用いられた調査票のPDFファイルを見ていた。これが私にとっ

山田克宣 Yamada Katsunori 近畿大学経済学部教授

2006年、京都大学大学院経済学研究科博士課程修了、博士（経済学）。大阪大学社会経済研究所講師、近畿大学経済学部准教授等を経て、2021年より現職。「社会効用」をテーマに、マクロ経済学、実験・行動経済学、fMRIを用いた計算論的神経科学の研究に取り組む。長年にわたり独自アンケート調査に基づく研究を実施してきたエキスパート。

主著：“Another Avenue for Anatomy of Income Comparisons: Evidence from Hypothetical Choice Experiments”（共著、*Journal of Economic Behavior and Organization*, 89: 35-57, 2013）, “The Constructive and Destructive Power of Social Norms in the Presence of Authoritative Influence”（共著、*American Psychologist*, 80(3): 345-358, 2025）, “Feeling Rich or Looking Rich? Quantifying Self-Image and Social-Image Motives”（共著、NBER Working Paper, No. 34094, 2025）。

経済学の トランスフォーメーション

X-FORMATION
OF
ECONOMICS

小林慶一郎
KOBAYASHI KEIICHIRO

西山圭太
NISHIYAMA KEITA

vol. 8

経済学発展の可能性を探る

1 はじめに

小林 この連載もいよいよ最終回になりました。これまでの議論を経て、本連載のストーリーは概ね見えてきたような気がしていて、多くの読者に「なるほど」と思っただけになったのではと期待しています。他方で、この「なるほど」には2つのレベルがあるように思います。1つ目の「なるほど」は、「こういう世の中の見方もあるのだな、自分は必ずしもそういう見方はしないけれど」という意味の「なるほど」です。これだけだと、読み手が経済学者であれば、「われわれはそれとは異なる考え方を使って十分に世の中を説明できるので、新しい考えをとらなくても大丈夫」となって、この連載が目指している経済学の変革にはつながりません。それを経済学の変革につながるようなレベル、喩えて言えば、感嘆符付きの「なるほど!」と感じさせるものが必要

だと思います。どういうことかという、新しい経済学の理論によって、「今までわかっていなかったことがわかるようになった」、あるいは「今までできなかった経済政策ができるようになった」といった新しい発見につながるように、さらにわれわれとしては取り組む必要があると思っています。

こうした点を念頭におきながら、この最終回では、3つのことを西山さんと2人で議論していきたいと思います。第1は、この連載の全体像、あるいはその前提に関わる点です。この連載のタイトルは、「経済学のトランスフォーメーション」です。このタイトル自体には、AIという言葉は登場しません。しかし第1回（2025年4・5月号）に松尾豊先生をお招きしたように、当然ながらAIを意識して議論を展開してきました。では、われわれのいう経済学の変革の出発点に置かれるべきなのは、AIなのか、あるいは他の何かなのか、というのが1つのポイントです。また、われ

PROFILE

小林慶一郎 KOBAYASHI KEIICHIRO

慶應義塾大学経済学部教授

1991年、東京大学大学院計数工学科修士課程修了（工学修士）後、通商産業省入省。1998年、シカゴ大学にてPh.D.（経済学）取得。経済産業研究所上席研究員などを経て、現職。

近著：『日本の経済政策——「失われた30年」をいかに克服するか』（中公新書、2024年）ほか。

西山圭太 NISHIYAMA KEITA

東京大学未来ビジョン研究センター特任教授

1985年、東京大学法学部卒業後、通商産業省入省。1992年、オックスフォード大学哲学・政治学・経済学コース修了。経済産業省商務情報政策局長などを経て、現職。

近著：『DXの思考法——日本経済復活への最強戦略』（文藝春秋、2021年）ほか。

vol. 4 日銀の金融市場・金融機関への 関わり方



白川方明 Shirakawa Masaaki

元日本銀行総裁

青山学院大学特別招聘教授、東京大学先端科学技術研究センターフェロー

服部孝洋 Hattori Takahiro

東京大学金融教育研究センター特任准教授

① 日銀の組織変更に現れた改革の思想

服部 前回までの議論で、たびたび1998年の日銀法の改正に触れてきました。改正されたタイミングで、それまで存在した「営業局」という部局がなくなり、「金融市場局」「信用機構室」「考査局」に分かれることになりました。この背景には、どのような問題意識があったのでしょうか。

白川 私はこの組織改革に直接タッチしたわけではないので、詳細には知りません。日銀自身も公式な説明を出しているわけではありませんが、1つは営業局の力が強く、しかも局内にマーケットに立脚する仕事とどちらかというやや行政的な流れに属する仕事の2つがあった中で、自由化の進展を考えると、後者の「お役所的」な営業局の

力を削いでいく必要があるという考え方があったのではないかと推測しています。

また、日本銀行として、金融機関との接点をどの局に持たせるべきかという観点から見た場合、営業局はオフサイトで金融機関のモニタリングを担当している一方で、考査局は実地考査というオンサイトで金融機関のモニタリングを担当していました。金融機関から見ると、2つの局に報告するのは負担であるという不満もありました。そのような中で日銀法が改正され、従来は法的にやや曖昧だった考査という仕事の法的位置付けが明確になり、金融機関をモニタリングするという機能を組織的にもすっきりとしたものとするのが要請されたということだと理解しています。

服部 日銀におけるオンサイト・モニタリングとオフサイト・モニタリングとはどういうことか、

理論から実証、応用まで

『経済セミナー』から生まれた、経済学の最前線のワクワク感を味わうシリーズ!

金融システムの経済学

植田健一[著]

経済活動を支える金融システムを経済学の理論・実証分析に基づき解説。デジタル化が金融をどう変えるか等、最新の話題もカバー。

●定価2,860円(税込)



行動経済学

室岡健志[著]

伝統的な経済学の拡張・発展としての行動経済学。その理論と応用、実証、実験を最新研究も含めて体系的にまとめた決定版!

●定価2,750円(税込)



定量的マクロ経済学と数値計算

北尾早霧・砂川武貴・山田知明[著]

現代のマクロ経済学に欠かせない定量分析の方法の理論と実践を、基礎から異質な経済主体を考慮したフロンティアまで、徹底解説!

●定価3,300円(税込)



因果推論の計量経済学

川口康平・澤田真行[著]

経済学で使う因果推論の基礎知識から応用・実装までをナビゲート。最新動向や専門家たちの暗黙知もふまえ、ベストな実践を解説!

●定価3,520円(税込)



実証ビジネス・エコノミクス

上武康亮・遠山祐太・若森直樹・渡辺安虎[著]

価格設定、新商品の導入、新規事業への参入など、ビジネスの現場でも活躍する実証手法=構造推定を、事例とともに実践的に解説!

●定価2,970円(税込)



金融政策の理論と実践

仲田泰祐[著]

動学マクロ経済学アプローチ

FRBで政策研究に携わった著者が、世界金融危機後からコロナ後のインフレまでの中央銀行の苦闘と、それを支えた経済学を解説!

●定価3,300円(税込)



マネー・マーケット入門

服部孝洋[著]

日本銀行の金融政策と短期金融市場

金融政策と金利の理解に必須の短期金融市場=マネー・マーケットを、国債から読み解く。実務の視点もふまえて明快に語る必携書!

●定価3,080円(税込)



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL: 03-3987-8621/FAX: 03-3987-8590 日本評論社