



日本の将来ビジョン



経済同友会は、「次世代」と「多様性」をキーワードに、
マルチステークホルダーが集い自由闊達な議論を行う
「未来選択会議」を2020年9月に設立し、以来、民主主義や若者の政治参加、気候変動などをテーマに対話の場を開いてきた。

第4回を迎える今回2月15日開催のオープン・フォーラムのテーマは「日本の将来ビジョン」。

経済同友会会員だけでなく、起業家、若手官僚、若者団体の代表者、学識者など35人の多彩な顔触れが揃い、日本が目指すべき姿やその実現に向けて必要な取り組みについて議論を行った。会議はオンラインで公開され、約300人が視聴した。

(所属・役職は開催時)

Index

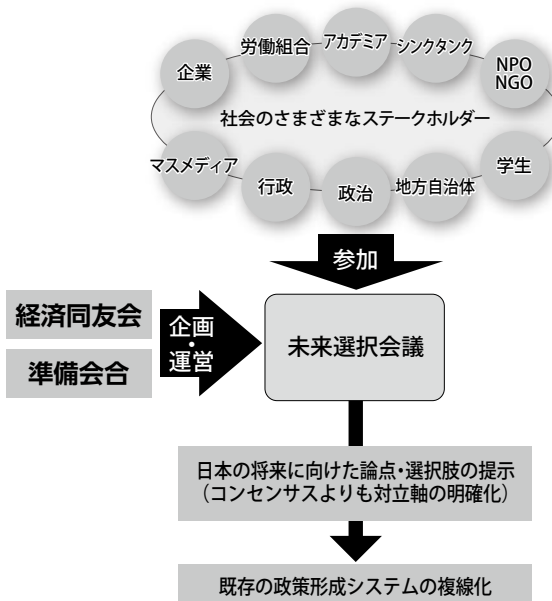
開会挨拶	石村 和彦	経済同友会 副代表幹事／未来選択会議 世話人	04
導入説明	玉塚 元一	未来選択会議 世話人	04

日本の将来ビジョンに関する対話・議論 05

- TOPIC 1 これからの日本にとって成長は？
- TOPIC 2 イノベーションを起こすためには？
- TOPIC 3 次世代、チャレンジャーの背中を押すには？

総括	櫻田 謙悟	経済同友会 代表幹事	09
閉会挨拶	新芝 宏之	未来選択会議 世話人	09

●未来選択会議とは



未来選択会議 第4回オープン・フォーラム

日本の将来ビジョン

開会挨拶



石村 和彦

経済同友会 副代表幹事
未来選択会議 世話人

未来選択会議は、新型コロナウイルスによる危機を社会変革の契機にしなければならないとの強い思いからスタートした。国の重要課題についてはこれまでもさまざまな議論が行われてきたが、その結果を実際に政策・制度として具体化していくことが重要だ。政策決定プロセスにおいて現状は多くの利害関係者の調整に時間を要しているが、それを補い、大胆な決断や実行を促す仕組みが必要である。

そこで、マルチステークホルダーが集い、自由闊達に議論を行うべく発足させたのが未来選択会議だ。この場を活用し、日本の将来に向けた重要課題を特定し、論点と選択肢を提示していく。さまざまなステークホルダーに参加を呼び掛けたが、とりわけ「次世代」と「多様性」を重視した。この会議にはあらかじめ用意された答えはなく、一つの結論を得る必要もない。

これまでの未来選択会議では民主主義、分散型社会、環境・エネルギーなど個別テーマに沿って多面的な議論を行い、一定の成果を得てきた。今回はあらためて、個別政策の根本となる日本のビジョンにさかのぼって議論していく。

未来選択会議を再起動するにあたって、経済同友会のメンバーと、社会の最前線で活躍する30～40代の実務者メンバーとで対話を重ねてきた。ある程度共感や一致をみたこと、あるいは考え方の違いが見えたことがある。それを紹介しながら、本日はこれからの日本はどういう姿を目指していくのかについて議論いただきたい。

■未来選択会議 準備会合とは

今回の第4回オープン・フォーラム開催にあたり、経済同友会メンバーと、準備会合若者メンバーが、企画や未来選択会議の運営全般を話し合う会合を2回行った。

これまでも若者世代と議論を行ってきたが、「私たちは“お飾り参画”ではないか」という厳しい声もあり、その反省に立って今回から取り入れたプロセスである。どのような議論をするかという「企画段階」と、その結果がどう活かされるかという「フォローアップ段階」の両面で、次世代と深い協力をするには至らなかったゆえの指摘であると真摯に受け止め、今回は事前にテーマの検討や論点整理の対話を重ね、それらをベースに進行した。

導入説明



玉塚 元一

未来選択会議 世話人

初めに、準備会合での議論の内容を共有したい。「日本の将来ビジョン」については、社会課題の解決をリードする日本、世界から頼られる国、その要件としての豊かな国といった考えが示された。達成に向けた課題には、①成長モデルの転換の遅れ、②失敗を許さない文化・風土、③同質的・画一的な価値観が挙げられた。

本日は、これを参照しつつ「日本の将来ビジョン」、そして「その実現を阻む課題、突破口、キーとなる取り組み」について議論をしていきたい。

■準備会合での議論

「日本の将来ビジョン」と「その実現を阻む課題・突破口」について議論

日本の将来ビジョン

社会課題の解決を
リードする日本
世界に頼られる国
その要件としての豊かな国

なぜ、30年間成長できなかったのか。
成長につながるイノベーションが生まれなかったのか。

課題

- ①成長モデルの転換の遅れ → 日本らしい勝ち筋の追求 (≠米国型・中国型)
- ②失敗を許さない文化・風土 → 挑戦をたたえる文化・風土の醸成
- ③同質的・画一的な価値観 → ダイバーシティの深化・個の尊重

めざす姿

準備会合若者メンバー(30～40代)

- 秋元 里奈 ビビッドガーデン 取締役社長
- 北村 健太 経済産業省 経済産業政策局 産業創造課 課長補佐
- 中室 牧子 慶應義塾大学 総合政策学部 教授
- 丹羽 啓介 国税庁 調査査察部 査察課 課長補佐
- 濱松 誠 ONE JAPAN 共同発起人・共同代表
- 坊垣 佳奈 マクアケ 共同創業者・取締役
- 室橋 祐貴 日本若者協議会 代表理事

TOPIC 1 これからの日本にとって成長は？

社会の持続性には成長が必要であると、おおむね意見の一致をみた。その上で、「何のために成長するのか」、その共通目的を持つ意義や、価値の測り方の変革といった意見が出された。さらに成長を担う層の育成や支援の必要性についての指摘、レジリエンスや共感といった成長へのキーワードが挙がった。

成長はなぜ必要か

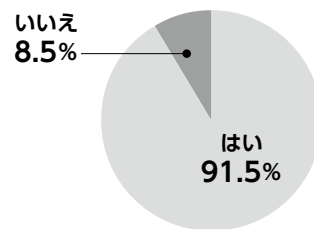
- 経済成長は非常に重要。所得倍増を掲げた池田勇人首相の時代は経済成長率が7%程度あり、これなら10年で所得は倍になる。しかし成長率0.5%では、倍増には140～150年かかる。持続的な社会を考えると、緩やかでもプラス成長の維持が必要だ。【中室 牧子】
- ブレイクスルーの鍵となるイノベーションは、多様な発想を持つ人が試行錯誤を繰り返す中からしか起こらない。

しかし日本は、「親方日の丸」の下、規制を設け、多様性がなくても高度経済成長を果たすという成功体験があり、今も昭和の名残がある。活路を開くには新しいモデルが必要だ。【土居 文朗】

●新たな価値が次々に創造され、それが商品・サービスとなり、経済が成長するという流れに向け、国のプラットフォームを再構築する時代に入った。政治も経済も、どう変えていくか模索しながら全員で挑戦し続けることが大事だ。厚みを増すためにダイバーシティが重要で、日本人同士でも価値観は異

なる。互いをぶつけ合う中から、失敗をチャンスに変えるプラットフォームができていこう。【市川 晃】

未来選択会議視聴者300人に聞いた！
「日本には、今の生活水準を維持できる以上の経済成長が必要か？」



成長を社会の共通目標に

- 日本がどこに向かっているかが見えない。シナジーを生むような国のブランドを固め、そこに国民が向かっていくことが必要だ。ダイバーシティ推進のベースは責任であり、「責任ある無関心」だと私は捉えている。推進するには弱者を守る必要があるが、周囲の同世代は、自分たち中高生が動いても社会は変わらないという学習性無力感を抱えている。若者の動きに対して、大人からの柔軟なアクションや回答が欲しい。【中原 瑠南】
- 経済成長への合意形成ができないのは、国民全員が成長を自分事化できていないからではないか。「みんな幸せになろう」と国民に共通する目的を置くと、全部解けていくと思う。生活するのに十分なお金があり、友達や家族がいて、やりがいある仕事ができ、自由な選択ができる状態を幸せとするならば、お金を稼ぎ、仕事を見つけるに

も経済成長が欠かせないと合意できるだろう。【山野 智久】

●成長は何のためか。そのビジョンをしっかりと組み立てることが重要だ。例えば成長の目的を「健康であるため」と定めれば、健康寿命を伸ばすためにさまざまな消費と産業が生まれる。民間投資も起こる。単に「成長」と言われても人は飽き飽きしてしまう。世代を超えたコンセンサスができると、ビジョンに基づいた規制改革が正当性を持つ。【新浪 剛史】

●政府が税収を、企業が利益を、家計が所得を増やし、成長していくことが重要だ。全世代にわたって経済的・精神的に豊かになり、大きな国にならないとはならない。挑戦や努力が報われる社会、失敗してもセーフティネットがあり、再挑戦できる社会が望ましい。政府・自治体・経済団体には、そうした社会の土台づくり、ゴール設定をお願いしたい。【志村 優一】

●イノベーションにはブランディングが重要だが、国全体としてより、地域ごとに見た方がよい。好事例の一つは

山形県鶴岡市。慶應義塾大学が設けたバイオ研究所に対し、県と市が20年間にわたり毎年7億円を投資し、そこからユニコーン企業も誕生した。上の世代や既存組織は長期的投資の観点から資金のみを提供し、若い人ががむしゃらに頑張るというモデルをつくっていくのが重要だ。【室橋 祐貴】

●メトリクスを変えることにより人々の目指すものは良い意味で変わる。GDPに変わる新しい指標として、例えばGDW (Gross Domestic Well-being)を導入できないか。国内の総充実・総幸福を指標として採用し、世界に発信していく。日本の強みも発揮できるのではないか。【濱松 誠】

●モノを求める時代から、価値を求める時代となり、健康や幸福へと向かっている。こうした価値の測り方のイノベーションがこれからの課題だ。企業が環境や社会に与えるインパクトを会計に反映させようという動きも出てきている。新しい資本主義には新しい価値の測り方が必要だ。【渋谷 健】

成長の担い手と方法論

●高度経済成長期と明らかに違うのは、労働人口が減少している点だ。同じ生活を維持するには、効率性を高めることが不可欠だ。社会全体で、ヒト・モノ・カネという財を成長分野に振り向けていかなければならない。女性が働くことは、労働力不足に対する社会的ニーズであると認識することも大事だ。将来の労働力確保に向けて、出生率や子育て世代への対応といった課題の重要性が高まる。経済成長を促すための土台として、何にフォーカスし、どう社会の環境を変えていくべきかをさらに議論すべきだ。【伊達 美和子】

●イノベーションには人財が欠かせない。少子化対策、働き方の見直しについては、若い世代の意見を汲み取りできることは全て実行すべきだ。男女の仕事や役割についての社会的な刷り込みも変えていく必要がある。年収500万円未満の世帯で子どもを持つ割合が低下している。底上げを図るには、非正規雇用やフリーランス、中小企業で働く人々を含めたリスクリングなど、社会全体でスキルアップに取り組むことも求めたい。小中学校にはいまだ内申点主義がはびこり、先生に反論できない現状もある。自分で物事を決め、決めたことに責任を持って行動する経験を

増やしていく必要を感じる。【今井 純子】

●成長の中身をどう定義するかによって、これからすべき議論が変わる。例えば日本は高齢化し、年齢を重ねても働かなければならない。同時に、高齢者を支えること、それに付随した社会課題への対応も必要。こういった社会問題を解かなければ生活水準が落ちていくが、解ければ成長の機会になる。

【北村 健太】

●現代は変化のペースが速い副作用として、百年に一度と言われた危機が十年に一度やってくる。トップダウンで長期的な成長モデルを決めても、危機のたびにくじかれる。また、スマートフォンやSNSなどのイノベーションは、世界的に経済成長につながっていない。今後は各国が低成長同士で接戦する。この状況下では、レジリエンスとボトムアップが成長の鍵だ。ここに日本の勝ち筋がある。

【丹羽 啓介】

●人口減少の中、マクロでは一定のダウントrendは不可避だ。新しい時代に合った新しい産業を育て、それによってアップトレンドを生み出していくことが必要だ。そのためには、アントレプレナーシップが重要になる。【伊藤 豊】

●今の生活水準で満足していると言う人々に、このままでは日本はジリ貧だと、危機感や緊張感を共有してもらう必要がある。挑戦する人への共感が生まれなければ、足を引っ張られ、イノ

ベーションが阻害されてしまう。守旧派とも問題意識を共有し、社会的な共感をつくり、できる人から自由に行動を起こしていける社会にしていくことが必要だ。

【土居 文朗】

●「新しい資本主義」が提起されたのは、これまでの成長で幸せが得られなかったことの裏返しともいえる。何のための成長か、何のために挑戦するかが明確になれば、人々がアニマルスピリッツを発揮し、イノベーションに取り組む意味も出てくる。危機感の共有も重要だ。危機感の欠如は国を滅ぼす。若者世代の危機感をどう醸成するかも議論したい。

【新浪 剛史】

●コロナ禍で百貨店業界は苦境にあるが、その中で社員からラボ・グロウン・ダイヤモンド(実験室で作るダイヤモンド)の新事業提案があった。品質は天然物と変わらないが、採掘に伴う大量の電力消費の削減、児童労働の抑止につながるという商品だ。数百万円もするこのダイヤモンドをお買い上げいただいた高齢のお客さまがおり、聞けば断捨離でモノを買うのを控えていたが、コンセプトに共感して購入されたのだという。社会課題の解決がアイデアにつながり、共感が新しいマーケットをつくることを実感した。見える化を図り、検証を前提に新しいことを取り入れる風土を築く。これは国や企業に必要な姿勢だと感じている。【秋田 正紀】

TOPIC 2 イノベーションを起こすためには？

挑戦を促すために必要なこととして、失敗を許容する仕組みや危機観の醸成、心理的安全性などの観点が挙げられた。ダイバーシティについては、世代や立場を超えた人材の流動、リスクも含めた教育促進や社外経験などの重要性が述べられた。挑戦へのセーフティネットを整える必要性も指摘され、社会保障制度改革、ベーシックインカムへの言及があった。

挑戦を促す文化、制度

●経済成長とイノベーションに関して、

ハーバード大学で行われたある実験について共有したい。固定給型、成果報酬型の2グループに分け、学生にレモネードを販売させたところ、後者の方

が売上が多かった。さらに、最初の10カ月は固定給でその後成果報酬に移行する第3の型を設けると、これが最も高い売上を記録した。多くの人は最初

の10カ月でトライ＆エラーを繰り返し最適な方法を学び、その後、経験を活かして売上を伸ばす。失敗を許容するシステムがイノベーションには重要だ。規制や働き方などについても、こうした仕組みづくりが考えられるのではないかな。

【中室 牧子】

●成長は重要だが、気候変動や環境資源など制約条件もある。新しい価値を生み出す成長、すなわちイノベーションが求められる。一人ひとりがイノベーションを起こせるようにしていくことが、社会の共通目的だろう。新しいことを始めるのは、伝統的な発想や方法から外れたり、調和を乱すことでもある。それでも阻害や排除されないような、心理的安全性の担保が必要だ。一方で、組織のミッションに対しエンゲージメントを持てなければ、方向性が合わず結果にもつながらない。

【小林 慶一郎】

●イノベーションを起こすにはダイバーシティが重要だが、日本の風土では多様性が認められにくい。失敗を認めにくい文化が根付き、個を殺すことが美徳とされていた時期もあった。そして平成の時代に行き詰まってしまった。ここからブレイクスルーを起こすには、イノベーションが必要である。【土居 文朗】
●大企業には「個を殺すことが美徳」という文化があると感じてきた。成長す



るために新しい価値をつくろうとしても、上司が判断できないことも多い。そこで取り入れたいのは検証主義。検証を前提とした意思決定の仕組みを企業に根付かせる必要があるのではないかな。失敗を許容する文化、成長に結び付く新しい価値の創造につながると思う。

【土井 雄介】

●イノベーションを起こしていくためには、三つの課題がある。一つはリスクを取る人材の不足。二つ目はリスクマネーの不足。三つ目に既存の事業者を保護するような規制が多いことである。企業や自治体が新しい事業を行おうとする過程で、この問題を強く感じることが多い。

【濱本 隆太】

●多くの人は、危機感を持てる環境に身を置いていない。挑戦を支える仕組みもあまり整っていない。イスラエルでは、水が乏しいという危機感から多くの技術が生まれている。文化的にも

失敗を許容する社会で、支援策が充実している。グローバル志向も強い。私自身、外部との会合やグローバル投資家との対話を通じて考えが変わってきた。また、挑戦者を支えるセーフティネットの整備も重要だ。中室牧子氏が紹介されたレモネードの販売実験のように、安心して挑戦する土壌を整えると、培った経験をベースに大きな挑戦ができるようになるのではないかな。

【秋元 里奈】

●昭和からの脱却がポイントだ。さまざまな規制がイノベーションとマッチしていない。特に日本の場合は事前規制主義なので、問題が起きる前に挑戦を阻んでしまう。こうした状況ではイノベーションは生まれにくい。また、時間はかかるけれども、少子化対策には諦めずに取り組むべきだと思う。教育改革も含め、未来への投資が大事だ。

【間下 直晃】

ダイバーシティの深化

●イノベーションにはダイバーシティが必要であり、人材の流動化をどんどん進めていくことが必要だ。そのためにリスク、リカレント教育も考えたい。企業や大学には素晴らしい教育コンテンツがたくさんある。それを社会で共有して活用する仕組みができれば、大きく変わるのではないかな。【山口 明夫】
●大企業、ベンチャー、アカデミズム、若者世代など、それぞれのカルチャーが独立していて、混ざり合っていない

ところがある。国内のダイバーシティを深化させることがイノベーションにつながる。

【高島 宏平】

●企業の中の人材も変わる必要がある。人材の成長には自社以外の組織や社会活動や教育など、社外での経験を積む機会をもっと意識しなくてはならない。また、社内での挑戦も、若者などの個人に任せて成果を期待しないのではなく、課題解決の危機感を持って取り組み、周囲が尊重し一緒にやっていく文化づくりも必要だ。人も組織も柔軟に変わること、企業内でのイノベーションとトランジションが進む。次世代だ

けでなくシニア人材も含めてさまざまな「人財」の価値をもっと尊重すべきだ。リスクリングもこれからだ。まずは、企業内の人材を年齢問わず洗い出し見える化することで、人材育成、流動化も進むだろう。

【栗原 美津枝】

●ボトルネックになるのは、シニア男性が強過ぎるマネジメントモデルである。裏返すと、若者や女性の経営参画が重要だ。年齢のダイバーシティも考えたい。スタートアップなど未熟な産業・企業に若いうちに飛び込み、20～30代で経営経験を積む人材も増やしていくべきだろう。

【伊藤 豊】

挑戦へのセーフティネット

●イノベーションを進めていくためにも、セーフティネットを誰がどう準備するかは重要な課題だ。労働市場では努力が報われる意味での流動性を高めること。そして、個人がコントロールできないような社会の不確実性を減らすこと。後者は社会保障制度の整備と連動する。こうした改革を目指していくべきではないか。【小林 慶一郎】

●挑戦の総量を増やしていくことと平等性の確保、そのための社会保障制度改革は重要だ。一つの方策として、ベーシックインカムを導入を真剣に考える

時ではないか。また、人材の流動化に関して、現状の約40年の長期有期雇用（正社員）、1年の短期雇用（派遣など）に加えて、新たに20年程度の中期有期雇用制の導入を提案したい。【濱松 誠】

●人新世による経済というもの地球に存在するずっと前から、成長はあった。生物は種の保存を目的に環境の変化に適応するため成長と衰退を繰り返す。セーフティネットは絶対に必要だが、世の変化を肌で感じられないビニールハウス型になってしまっていないか。【渋谷 健】

●「新しい資本主義」の下で、株式市場が軽視されているように感じる。ナスダックもマザーズも指数が下降し、IPO

しか期待が持てない。規制は残り、ビジネスの出口がしぼむ中、「スタートアップ創出元年」と言われてもどうするつもりかと思ってしまう。成長、イノベーションを促すのに格差は付きものである。格差を否定するのではなく、支える仕組みを作る。ベーシックインカムも視野に、セーフティネットのあり方を検討する必要がある。【間下 直晃】



TOPIC 3 次世代、チャレンジャーの背中を押すには？

Z世代が抱える学習性無力感や若者の相対的貧困、成長意欲の低さといった課題が紹介された。その上で「発信と行動を繰り返す」「早くから社会を見る教育が必要」「世代交代」、あるいは「大人に期待するのではなく、自分で社会を変えていく」といった意見が挙がった。

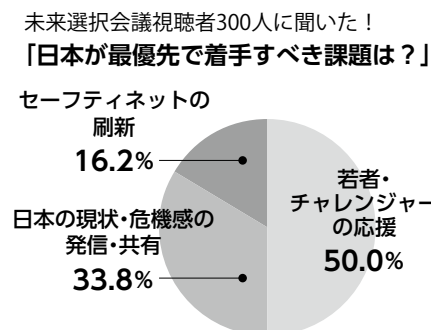
それぞれの意見

●成長した後にしっかり富が分配されるのか。成長だけでよいとは思わない。海外のZ世代は世の中を良くすることに目を向ける人が多いが、日本の若者は生きる意味ややりたいことが分からない人が多い。興味があってもどう行動すればよいかわからない人もいる。私自身、学習性無力感を感じるときがある。例えば気候変動は待たなしの問題なのに、大人たちからは危機感が感じられない。結果的に若者世代にとっての壁になっている。【芹ヶ野 瑠奈】

●日本の若者には、希望も欲望もお金もない。ある民間調査によれば、「日本が良くなる」と考えている人は9.6%しかない。インターネットなど、お金をかけずともいろいろなことが楽しめる

ので、欲望を持ちにくい。チャレンジしにくい環境ともいえる。さらにコロナ禍で若者世代の相対的貧困率が上昇し、深刻な問題になっている。スタートアップへ投資して稼いでいくこと、日本が危機的状況にあると理解しイノベーションを起こすこと、政治・行政が国民の声を聞いて一緒に政策をつくっていくことが必要だ。【伊藤 和真】

●個人の成長意欲が乏しいと感じる。ある民間調査によれば、9割以上の子どもが「大人は大変そう・辛そう」と思っている。まずはわれわれ自身が格好良い大人になって、仕事を楽しんでる姿を見せていかなくてはならない。先入観から挑戦をためらう人も、挑戦しても大丈夫だと気付けば変わる。着火型と可燃型の人が、未来に課題を残さないという不退転の覚悟を持って、発信と行動をひたすら繰り返す。それ



が大事だ。【山本 将裕】

●日本が危機に強い理由は現場の工夫だ。現場で活躍した人々を称え、その経験を日本の強みとして世界に発信すべきではないか。また、既にボトムアップでイノベーションの種が生まれつつある。20代の実践家と話す、従来型の組織に頼らず社会を良くしようとする思いを強く感じる。一方、従来の日本型組織も、ビジネススキルや人脈を得る場として、実践家の発射台の役割を果たしている。大きな組織は積極的に若者を育て、世に送り出し、失敗したら戻ってこられるような体制を築けるとよい。そして、夢を語るのは若者

に任せ、人口問題や多様性の欠如といったボトルネックの解消に注力すべきだろう。

【丹羽 啓介】

●私が21歳で起業した時、社会を変革したいと思う一方、小さな会社の無力さも感じた。権力を持てば世の中を変えられると思っていたが、そんな権力など実は存在しなかったのかもしれない。自分たちが闘っている相手は歴史や価値観といった、もう少し重たいものではないかと思い始めている。若い皆さんは、大人を通じて社会を変えることにあまり期待しない方がよい。社会を変えるのは大人でも難しいことだ。自分が主役となり、大人を使い倒し、大人と一緒に社会を変えてもらいたい。

【高島 宏平】

●日本における企業上場は1945年から1954年がピークだが、米国では1995年から2004年がピークだ。日本は戦後生まれの古い企業が多く残っている。若者世代は、大企業をどう倒していくかをテーマにした方がよい。

【室橋 祐貴】

●自分が幸福で満足していないと、挑戦は生まれえないと思う。不満があると現状維持ですら大変という感覚になるし、分断が深まるだけではないか。また、中高生は偏差値至上主義で机上の学習ばかりが重視される。これでは危機感生まれづらい。インターンシップや課外活動によって、早いうちから社会を見る教育が必要だ。挑戦マインドを持ち、留学する人はこれから増えるだろうが、そのまま海外での就職を

目指す人も多い。日本で働きたいと思われるよう、日本企業の改革が必要ではないか。

【中原 瑠南】

●既に議論は尽くされ、日本の将来についての合意形成はできてきている。問題は、なぜできないのかだ。日本の精神風土、文化も絡む中で、いかに突破していくかを考えるのが経済同友会の役割だ。歴史に学べば、明治維新と敗戦という二つのエポックに起こったのは世代交代である。既存のものが壊され、新しい仕組みが作られた。世代交代によってしか世の中は前に進めない。そのための入口、突破口について議論を詰める必要がある。

【芹川 洋一】

総括

生活者がイノベーション宣言を
そしてダイバーシティと若者の
政治参画を



櫻田 謙悟

経済同友会 代表幹事

閉会挨拶

「成長」を軸に
どうイノベーションを
起こしていくか



新芝 宏之

未来選択会議 世話人

本日の議論でだいぶ方向性は見えてきた。あとはどう行動していくかに尽きる。グリーン、デジタル、経済安全保障などが成長戦略として挙げられているが、「何のための成長か」について、腹落ちするほどの議論はなされていない。

成長の質という話もあった。「新しい資本主義」というが、新しい成長、新しい分配とは何か、双方に横串を通す新しい価値とは何かを考えるべきだ。その解を市場に任せるばかりではいけない。昨今、脱成長、江戸時代へのノスタルジーや明治維新の振り返り、「論語と算盤」などが注目されているのは、市場重視一本ではないことへの示唆であろう。

個人的な提案を三つ挙げたい。まず、政府、学校、企業、個人の全て、つまり日本で活動する主体、日本のステークホルダーを「生活者」と定義したい。この生活者が、それぞれ一つでもいいからイノベーション宣言をすること。それを運動にできないだろうか。二つ目に、シニア層の早期隠居と、それと並行して30代、40代の人たちにさまざまな役割を任せていくこと。その過程で必ずダイバーシティが生まれる。三つ目は若者の政治参画だ。投票権の義務化とインターネット投票の同時実現について提案したい。この3点については今後、アクションにつなげていきたい。

本日の議論で、大変多くの示唆を頂いた。成長というキーワードを軸に、どうイノベーションを起こしていくかという議論に収れんされてきたような手応えもある。今後のとりまとめの方向が多少見えてきたと感じている。

イノベーションについては、経営者も起業家も学生も、それぞれがやろうと思えばすぐにでもできるものだ。一方、国家のありようは個人の力ではどうしようもないところがある。日本を本当に良い国にしていくために、国に要望すること、声を上げていくことも大事だろう。投票も一つの手段である。ただし投票の意味、価値について国民皆がよく理解しないとイケないし、政策を理解する努力も必要になってくる。今後は、政府・政治についても考えていく必要があると感じる。今年7月には参議院選挙があるが、投票率向上に向けたアクションなど、幅広い視点から検討していきたい。

多くの方にご参加いただいたことにも感謝する。本日の議論を基に準備会合のメンバーと検討し、4月以降、各論の議論を始めたいと思う。この未来選択会議を皆さんとともに盛り上げていきたい。

未来選択会議 第4回オープン・フォーラム 参加者

2022年2月15日（火）リアル会場・オンライン会議併用開催

未来選択会議 準備会合 メンバー



秋元 里奈

ビビッドガーデン
取締役社長



北村 健太

経済産業省
経済産業政策局
産業創造課
課長補佐



志村 優一

横浜国立大学
経営学部 4年



土井 雄介

トヨタ自動車
主任／
アルファドライブ／
UNIDGE COO



中室 牧子

慶應義塾大学
総合政策学部 教授



丹羽 啓介

国税庁
調査査察部
査察課
課長補佐



芹ヶ野 瑠奈

早稲田大学
政治経済学部 1年



濱本 隆太

パナソニック
コーポレート戦略技術部門
主務・PL／
長野県塩尻市役所 特任 CIO



濱松 誠

ONE JAPAN
共同発起人・共同代表



室橋 祐貴

日本若者協議会
代表理事



中原 瑠南

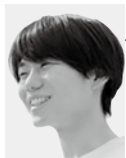
加藤学園
暁秀高等学校 3年



山本 将裕

NTTドコモ
イノベーション統括部／
ONE JAPAN
共同発起人・共同代表

PoliPoli



伊藤 和真

PoliPoli
代表取締役



石村 和彦

副代表幹事／防災・震
災復興委員会 委員長
AGC
元・取締役会長



新芝 宏之

幹事
岡三証券グループ
取締役社長



玉塚 元一

幹事
ロッテホールディングス
取締役社長

経済同友会



櫻田 謙悟

代表幹事
SOMPOホールディ
ングスグループCEO
取締役 代表執行役社長



市川 晃

副代表幹事／経済同
友会の機構改革委員
会 委員長
住友林業 取締役会長



秋田 正紀

副代表幹事／スポー
ツとアートの産業化
委員会 委員長
松屋 取締役社長執行役員



峰岸 真澄

副代表幹事／成長戦略
評価・実行委員会 委員長
リクルートホールディ
ングス 取締役会長 兼 取締役会議長



栗原 美津枝

副代表幹事／環境・エネ
ルギー委員会 委員長
価値総合研究所
取締役会長



新浪 剛史

副代表幹事／新しい経済
社会委員会 (他※1) 委員長
サントリーホールディ
ングス 取締役社長



間下 直晃

副代表幹事／規制・競
争政策委員会 委員長
ブイキューブ
取締役社長CEO



高島 宏平

副代表幹事／広報戦略
検討委員会 (他※2) 委員長
オイシックス・ラ・大地
取締役社長



伊達 美和子

幹事／観光再生戦略
委員会 委員長
森トラスト
取締役社長



山口 明夫

幹事／企業経営委員
会 委員長
日本アイ・ビー・エム
取締役社長執行役員



渋澤 健

幹事／社会保障委員
会 副委員長
シブサワ・アンド・カ
ンパニー 取締役社長



伊藤 豊

第2期ノミネット
メンバー
スローガン
取締役社長



山野 智久

第2期ノミネット
メンバー
アンビュー
代表取締役 CEO



岡野 貞彦

常務理事
事務局長



菅原 昌子

常務理事
政策統括

※1 東京オリンピック・パラリンピック
2020委員会

※2 ソーシャル・データ・リサーチ (仮称)
設立検討委員会、東京オリンピック
・パラリンピック 2020 委員会

経済同友会 アドバイザリー・グループ メンバー



芹川 洋一

日本経済新聞
論説フェロー



土居 丈朗

慶應義塾大学
経済学部 教授



小林 慶一郎

慶應義塾大学
経済学部 教授



今井 純子

日本放送協会
解説委員会
解説主幹

※敬称略。所属・役職は開催時