関西経済同友会
Kansai Association of Corporate Executives

【提　言】

＜リスタート・ドリーム 2050＞

若者が夢と希望を持てる 2050 年の日本の実現にむけて

～挑戦と再始動を支える社会基盤への構造転換～

2026 年(令和 8 年)4 月

一般社団法人 関西経済同友会

経済財政政策委員会

提言骨子

＜リスタート・ドリーム 2050＞ 若者が夢と希望を持てる2050年の日本の実現にむけて ～挑戦と再始動を支える社会基盤への構造転換～

2026年4月
関西経済同友会
経済財政政策委員会

1 はじめに・背景

人口減少、技術革新、地政学的リスクが同時進行する中、日本は長期にわたる低成長と競争力低下という構造的課題に直面している。世界GDPに占める日本のシェアは低下し、IMD世界競争力ランキングでも順位が後退している。しかし問題は順位そのものではない。若者が「日本はこれからも成長する国である」という確信を持ちにくくなり、そのことが将来への期待や行動選択に影響を及ぼしている点に本質がある。若者は決して無気力ではなく、社会課題への関心や成長意欲は依然として高い。しかし、**挑戦や再始動が自然な選択となりにくい社会構造が若者の挑戦を阻害している。**本提言は、生活・仕事・社会制度を再設計し、挑戦が当たり前に選ばれる社会への転換を目指す。

2 課題認識 ～若者が夢と希望を持ちにくい構造要因～

若者が将来に夢や希望を描きにくくなっている要因は、意欲や価値観の変化ではない。生活の基盤や仕事・キャリアの見通し、社会や政治の環境など、さまざまな制約が重なり、挑戦よりも現状維持を選ばざるを得ない状況が生まれている構造にある。この問題は、個人の判断や姿勢の問題ではなく、社会全体の活力低下を招く要因として捉える必要がある。

Ⅰ. 生活基盤の不安定化
実質賃金の伸び悩み、物価上昇、社会保険料負担の増加により、若年層の可処分所得は圧迫されている。住宅費や奨学金返済など固定的負担も重く、収入の変動や一時的な離職などが生活不安に直結しやすい。失敗時やキャリア変更時の生活基盤の回復可能性が見えにくく、転職・起業・学び直しといった行動が抑制されている。

Ⅱ. 仕事・キャリア構造の問題
新卒一括採用や総合職前提の雇用慣行のもとでは、学生時代の学びや専門性が職務と十分につながらず将来のキャリアパスや処遇も見えにくい。学び直しが賃金や役割に連動しない構造のもとで、「今動く意味が見えない」状況が生まれている。

Ⅲ. 政治・経済・社会の在り方
政策形成が高齢世代中心で進む中、若者は社会を変える主体であるという実感を持ちにくい。
行動しても社会や政策が変わらないという無力感、悲観的言説の拡散が将来への期待を弱めている。
問題は無関心ではなく、「参加が意味を持つ」という実感が持てないことである。

3 基本的な考え方

本提言における「挑戦」とは、就職、起業、転職、学び直し、社内での新規取組など、自ら選択する前向きな変化を指す。学生、正規雇用者のみならず、非正規雇用者、自営業者、起業家、フリーランスなど多様な働き方・就業形態にある人々を含む。求められているのは行動が変わる条件を整えることである。そのために三つの柱、①安心の社会基盤、②人基軸の社会、③挑戦が価値に変わる仕組みを同時に機能させる。**Passion（情熱）・Dream（夢）・Challenge（挑戦）・Action（行動）が循環するイノベーション型PDCA**を社会全体で実装し、挑戦・投資・安心が好循環する構造を構築する。

安心	投資	挑戦
リスクを包み込む **安心の社会基盤**	人への投資と成長が価値を創出する**人基軸の社会***	挑戦が経済的・社会的価値に変わる**仕組み**

*人の能力や可能性を信じ、一人ひとりの挑戦・成長を加速させる社会

◆ **“やじろべえ”**のように3点のバランスをとる

4 提 言

＜目指す姿（北極星）＞ 挑戦が自然な選択となる社会への構造転換
企業経営者や政府・行政を担う**大人世代が「明るい2050年」となる夢と希望を自らの言葉と行動によって社会に示し、その実現に責任を果たす**必要がある。未来の主体は若者であり、大人世代の役割は、若者に挑戦を求めることではなく、挑戦が不安なく選択できる制度・環境を整備することにある。一人ひとりの能力が最大限に発揮されることで人的資本の質が高まり、生産性の持続的な向上、日本の国際競争力と所得水準の向上などで日本経済の活力は着実に回復していく。その進捗を測る定量的指標の一つとして、**2050年までにIMD世界競争力ランキングトップ5への復帰**をストレッチターゲットとして掲げる。三本柱の実装を通じて、人材の挑戦回数の増加と人的資本の質の向上が実現され、その結果として生産性が持続的に高まった到達水準として位置づけるものである。

提言の柱① 一歩踏み出せる「安心の社会基盤」を構築（政府・行政）

政府・行政は、高齢世代中心の制度から現役世代の挑戦が不安なく選択でき、一時的離職が生活破綻につながらない制度を整えるべきである。
- 現役世代の可処分所得を圧迫する社会保険料と固定費の負担軽減に向けた制度拡充
- 自己都合退職者の給付制限期間の見直し
- 教育訓練給付の対象を経営者・個人事業主に拡張
- 起業準備期間の所得保障と資金支援の拡充、伴走型メンター人材の育成・制度化

提言の柱② 踏み出した挑戦を成長へと循環させる「人基軸の社会」への転換（政府・企業）

成功や活躍の形は一様ではない。起業や昇進に限らず、専門性の深化、地域貢献、家庭と両立する働き方など、多様な活躍を支援する社会へ転換すべきであり、教育段階から職業段階まで学び・挑戦・成長が循環する構造を整備することで、人的資本の質を持続的に高める必要がある。
- 職務・スキルと報酬の関係を可視化し、能力開発の成果が処遇に反映されるモデルを標準化する
- 企業内での学び直しメニューを拡充し、リスキリング支援と職務設計を連動させる
- 長期インターン制度を推進し、大学教育と実社会のつながりを強化する
- 教育段階から職業段階まで一貫して挑戦と成長が循環する仕組みを整備する
- AI・デジタル技術を人の代替ではなく能力の補完装置として活用し、専門性の深化や高付加価値業務への転換を支援する

提言の柱③ 挑戦が価値に変わる政治・経済・社会の形成（社会全体）

挑戦が正当に評価され、行動と成果のつながりが見える社会へと転換すべきである。
- 挑戦・再挑戦を可視化し、人的資本活性化指標として制度化する
（学び直し実施率、職務転換率、新規事業参画率等）
- 意思決定層の多様性（年齢・専門性・ジェンダー等）を高め、挑戦を正当に評価する組織文化を形成する
- 政策形成過程の透明化と成果検証（EBPMの徹底）

＜おわりに＞～提言に込めた思い～
当委員会は、2022年度から2025年度にかけて、講演会や委員会での討議、次世代との対話などの活動を続けてきた。4年間の活動の中で日本経済が直面している数多くの課題が浮き彫りになったが、それらの内容は非常に多岐にわたる。個別政策の積み上げではなく、挑戦を自然に選択できる社会構造への転換こそが共通基盤であるとの認識に至ったことから、若者が挑戦できる基盤づくりに焦点を当てた提言内容としている。生活基盤、仕事・キャリア、社会の在り方を再設計し、努力と挑戦が報われる環境を整えることで**挑戦を“自己責任”とする制度設計から、“社会が支える”制度設計へ転換する**ことが、本提言の核心である。企業経営者や政府・行政を担う大人世代が挑戦し続ける姿を示すことも重要であり、**大人世代が夢と希望を語り、行動で示すことで、若者が「2050年は明るい」と実感できる日本を実現したい。**

目 次

第１章 はじめに・背景・・ 1

第２章 課題認識 ～若者が夢と希望を持ちにくい構造要因～・・・・・・・・・・・・・・6

第３章 基本的な考え方・・17

第４章 提言
<リスタート・ドリーム 2050>
若者が夢と希望を持てる 2050 年の日本の実現にむけて
～挑戦と再始動を支える社会基盤への構造転換～・・・・・・・・・・・・・・・・・20

第５章 おわりに ～提言に込めた思い～ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・24

【参考】

(1)2022 年度～2025 年度 経済財政政策委員会 活動実績 ・・・・・・・・・・・・26

(2)学生(Z 世代)と委員会メンバーのディスカッション ・・・・・・・・・・・・・・・・・29

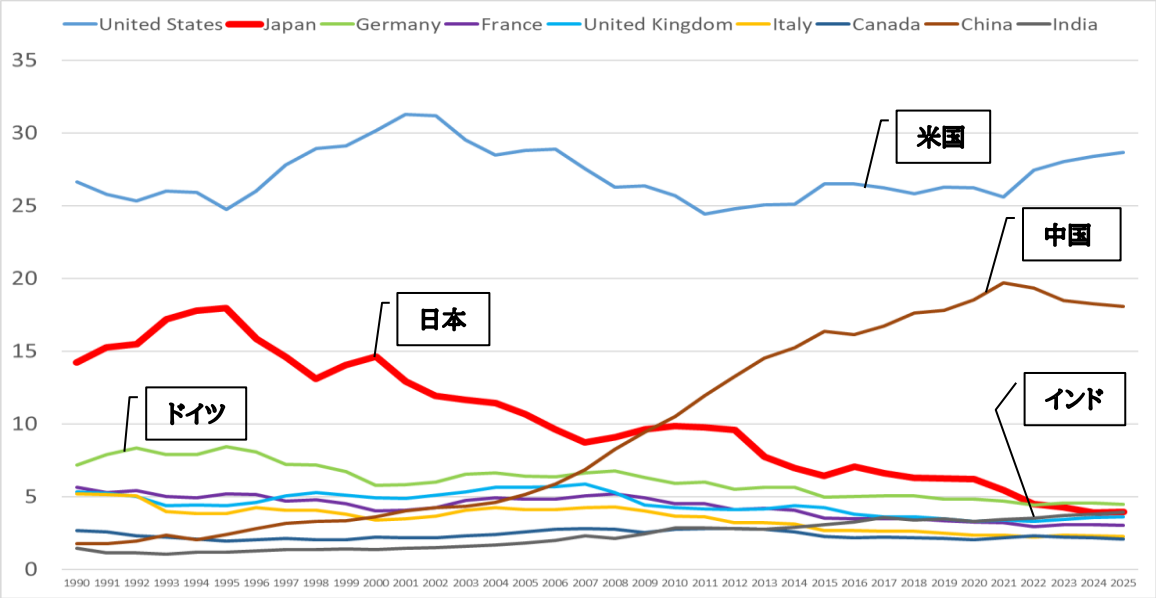
(3)経済課題・社会課題・環境課題の相関図(日本経済の成長ストーリー)
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31

(4)2025 年度 経済財政政策委員会 名簿 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・32

第１章　はじめに・背景

日本は、人口減少や少子高齢化が進行する中、長期にわたる低成長と競争力低下という構造的課題に直面している。世界 GDP に占める日本のシェアは長期的に低下している（図 1）。2023 年にはドイツに抜かれて第 4 位に転落し、2026 年にはインドに抜かれ第 5 位となる見込みである。

図 1：世界の GDP に占める主要国のシェアの推移

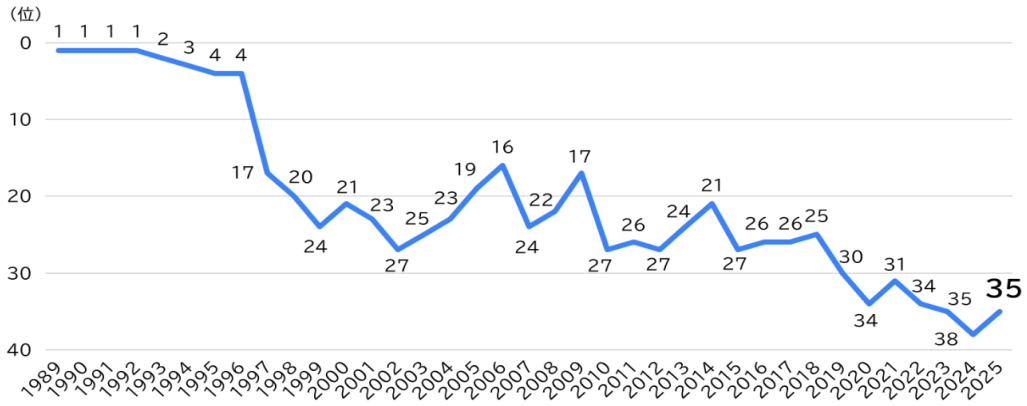


出所：IMF World Economic Outlook Database (April 2025)

また、IMD 世界競争力ランキング[1]においても、日本の順位は下落傾向にあり、とりわけ「ビジネス効率性」「政府の効率性」などの分野で相対的な弱さが目立つ（図 2～図 4）。

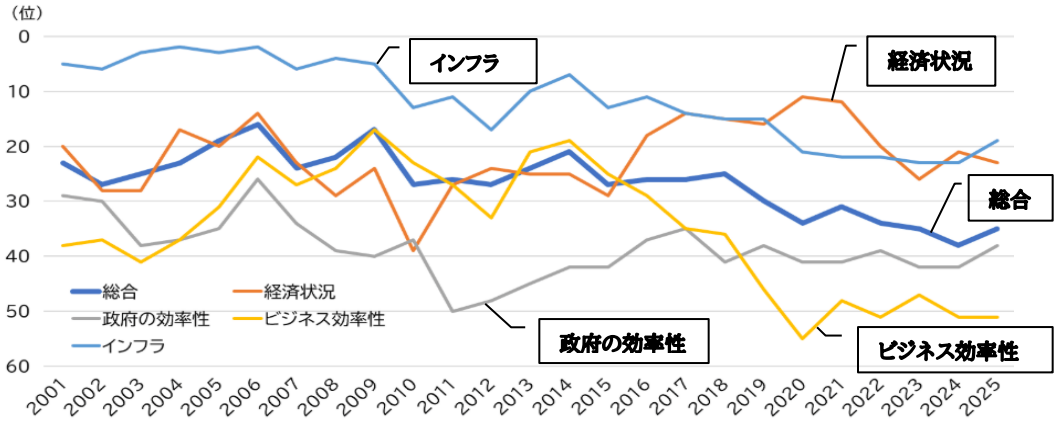
[1] スイスの IMD 世界競争力センター（World Competitiveness Center）が 1989 年から毎年発表。各国・地域が企業にとって持続的な価値創造を行いやすい環境を提供できているかを評価する国際指標で、「経済パフォーマンス」「政府の効率性」「ビジネスの効率性」「インフラ」の 4 つの指標で、統計データと企業経営者へのアンケート調査を基に算出している。

図 2：IMD 世界競争力ランキングにおける日本の順位推移



出所：IMD「世界競争力年鑑」各年版より三菱総合研究所作成

図 3：4 大分類による日本の競争力順位変遷



出所：IMD「世界競争力年鑑」各年版より三菱総合研究所作成

図 4：大分類・小分類別にみる日本の競争力順位の推移

	2021	2022	2023	2024	2025		2021	2022	2023	2024	2025
1. 経済状況	12	20	26	21	23	**2. 政府効率性**	41	39	42	42	38
1.1 国内経済	8	27	27	5	16	2.1 財政	63	62	62	64	54
1.2 貿易	43	49	57	44	47	2.2 租税政策	42	34	38	43	40
1.3 国際投資	9	12	12	34	35	2.3 制度的枠組	24	25	28	26	21
1.4 雇用	2	2	5	6	4	2.4 ビジネス法制	34	36	38	40	36
1.5 物価	61	60	57	55	51	2.5 社会的枠組み	27	26	26	27	28
	2021	2022	2023	2024	2025		2021	2022	2023	2024	2025
3. ビジネス効率性	48	51	47	51	51	**4. インフラ**	22	22	23	23	19
3.1 生産性・効率性	57	57	54	58	56	4.1 基礎インフラ	43	38	36	41	39
3.2 労働市場	43	44	44	51	49	4.2 技術インフラ	32	42	33	35	27
3.3 金融	15	18	17	19	13	4.3 科学インフラ	8	8	8	10	8
3.4 経営プラクティス	62	63	62	65	65	4.4 健康・環境	9	9	8	12	10
3.5 取り組み・価値観	55	58	51	57	56	4.5 教育	32	38	35	31	36

注： 2021年、2023年版では64カ国、2022年版では63カ国、2024年版では67カ国、2025年版では69カ国中の順位
出所：IMD「世界競争力年鑑」 各年版より三菱総合研究所作成

さらに、世界 AI 活発度ランキング[2]においても日本の順位は年々後退している（図 5）。世界では人材への投資と挑戦の促進を国家戦略の中心に据える動きが加速しており、AI やデジタル技術を前提とした産業再編、スタートアップ育成、リスキリングの社会インフラ化など、挑戦を前提とした制度設計が進められている。変化のスピードが速い時代において、挑戦できない社会は、結果として成長の機会を逸することからも日本の人材活用力やイノベーション創出力に課題があることを示唆している。

図 5：「世界 AI 活発度ランキング」における順位の推移（Stanford HAI）

スタンフォード大学「世界AI活発度ランキング」における順位の推移				
順位	2020年	2021年	2022年	2023年
1	米国	米国	米国	米国
2	中国	中国	中国	中国
3	インド	英国	英国	英国
4	日本	日本	インド	インド
5	英国	インド	日本	UAE
6	シンガポール	ドイツ	ドイツ	フランス
7	フランス	韓国	シンガポール	韓国
8	韓国	スペイン	フランス	ドイツ
9	ドイツ	フランス	韓国	日本
10	UAE	シンガポール	UAE	シンガポール

出所：スタンフォード大学の資料に基づき日経クロステック作成

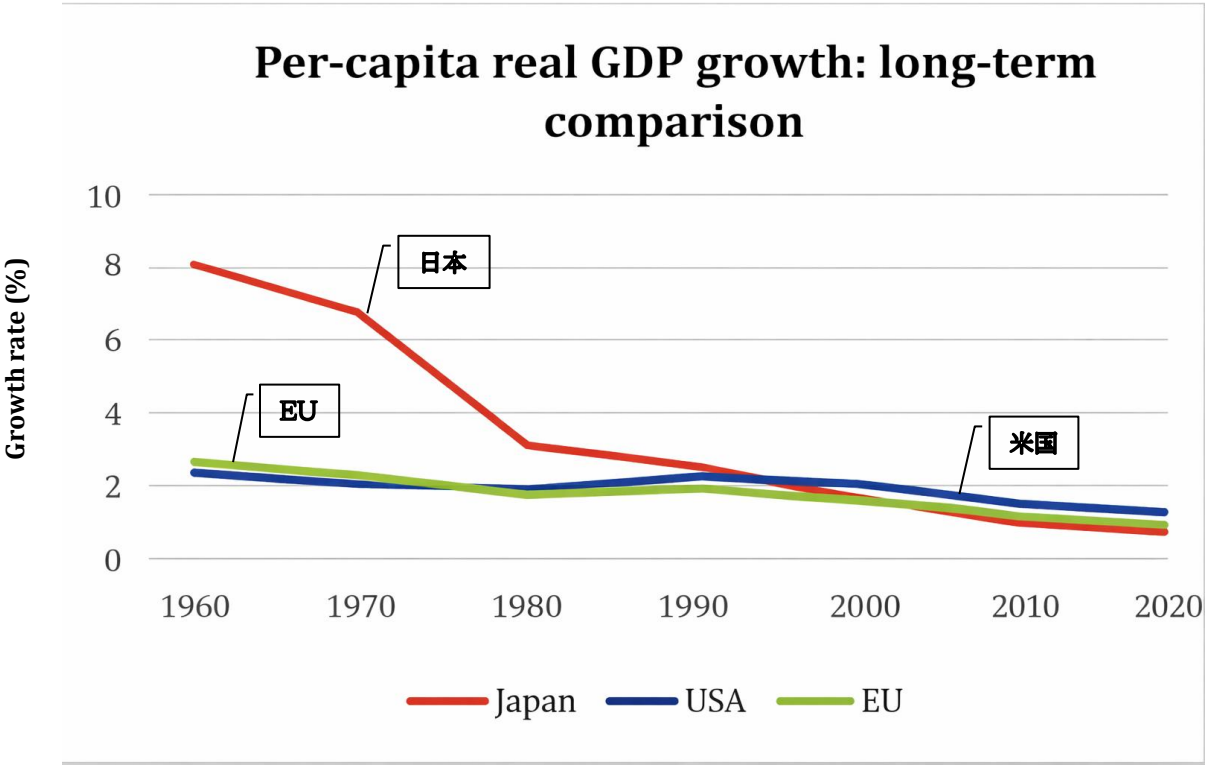
人口減少が進む日本において、持続的成長を実現するためには労働投入量ではなく、生産性の向上が不可欠である。しかし現状、一人当たり実質 GDP 成長率を見ると、米国は 1.5％の成長を実現しているのに対し、日本は 0.8％にとどまっている（図 6）。

さらに持続的成長を左右する日本の全要素生産性（TFP）[3]については、1990 年代以降停滞しており、その背景には、人材の挑戦や学び直しといった新陳代謝を阻害してきた制度や慣行の構造的要因がある（図 7）。

[2] グローバル AI 活力度指数：Global AI Vibrancy Tool。米スタンフォード大学の人間中心 AI 研究所（HAI）が、世界の主要国における人工知能（AI）技術の発展、研究開発、投資、人材、インフラなどの指標を総合的に評価したランキング。

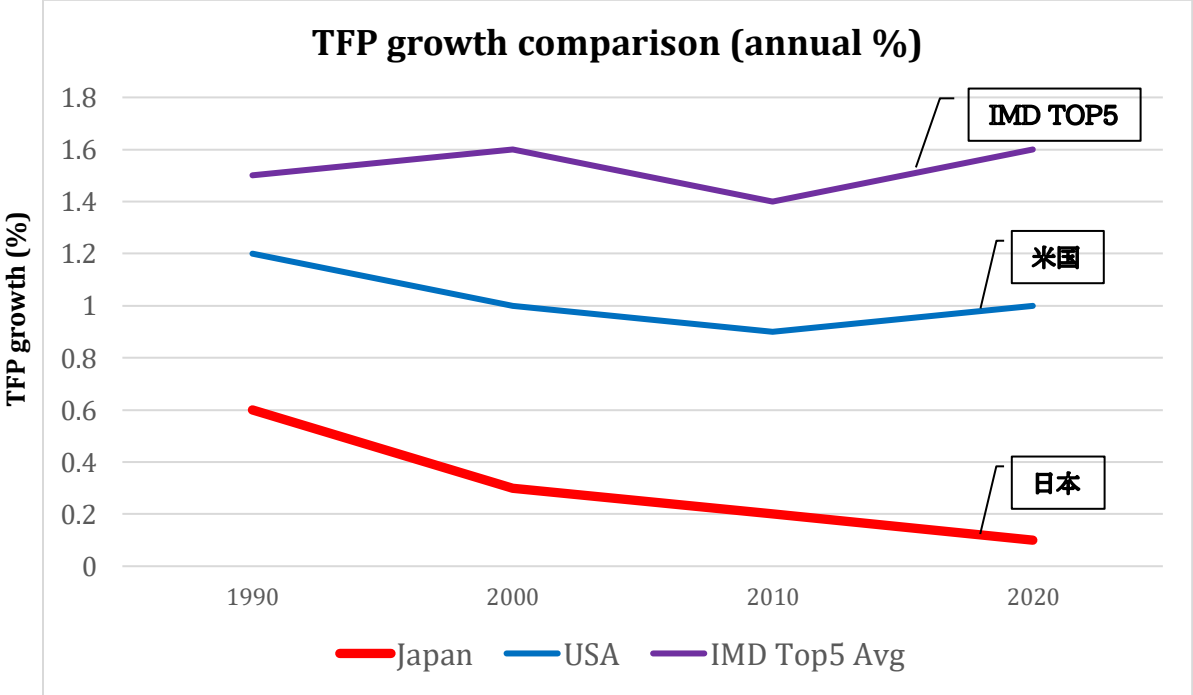
[3] 全要素生産性（TFP：Total Factor Productivity）は、労働や資本といった投入要素の量的な増加だけでは説明できない、技術進歩、経営効率の向上、組織改革、イノベーションなど、質的な要因による生産性の伸びを指す指標。

図 6：一人当たり実質 GDP 成長率の国際比較



出所：世界銀行（オープンデータより作成）

図7：全要素生産性（TFP）成長率比較



出所：世界銀行（オープンデータより作成）

※ IMD Top5の国は、スイス、シンガポール、香港、デンマーク、アイルランド

これらの指標が示しているのは、順位そのものの問題ではない。問題は、その背後にある社会構造である。人が挑戦し、学び直し、再始動する行動が十分に生まれていないことが、生産性の停滞と競争力の低下につながっている可能性がある。

物価上昇の継続、実質賃金の伸び悩み、社会保険料負担の増加、国際環境の不確実性の高まりなど、経済・社会環境は厳しさを増している。変革の必要性は広く共有されているが、将来の見通しが不透明な中で、挑戦よりも安定を優先し、リスクを取らないことが最適解として選択されやすい状況となっている。

経済財政政策委員会は、2022 年度から 4 年間にわたり、財政規律、産業競争力、人的資本、スタートアップ政策など、多岐にわたるテーマについて議論を重ねてきた。その結果、個別政策の積み上げだけでは持続的成長は実現できないとの認識に至った。日本社会の行動原理そのものを見直し、「若者にとって挑戦が合理的に選択できる社会構造」へ転換することこそが、日本経済の将来の成長・発展にむけた重要な課題である。

なお、日本企業は長年、コスト削減を中心とした競争戦略に依存してきたとの指摘も多い。しかし人口減少と技術革新が同時に進む時代においては、コスト削減だけでは持続的な競争力は確保できない。人への投資、研究開発、新規事業創出など、挑戦を前提とした成長モデルへの転換が求められている。

本提言は、その構造転換を具体化するものである。

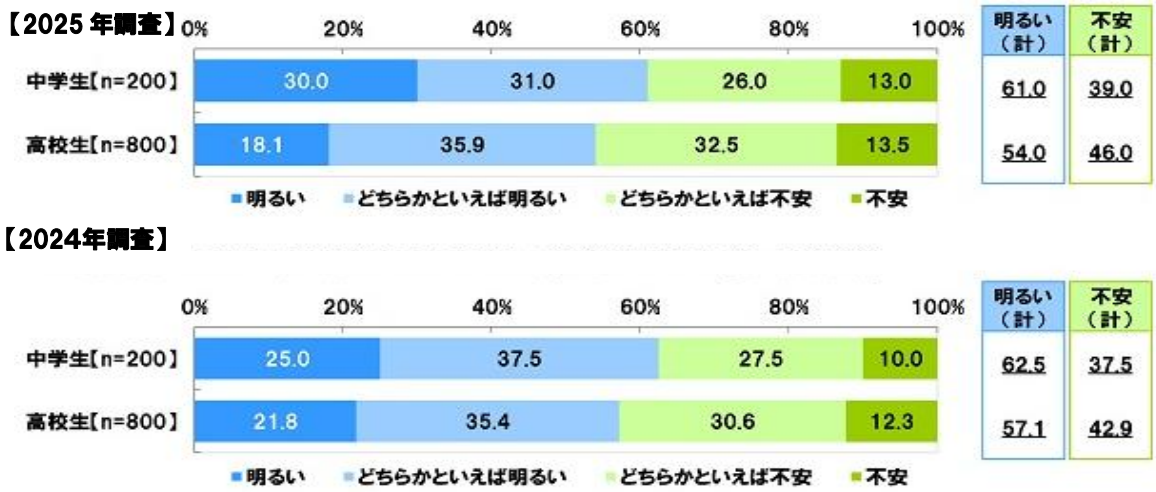
第 2 章　課題認識

～若者[4]が夢と希望を持ちにくい構造要因～

第 1 章で示した日本のマクロ経済の停滞は、若い世代の生活実感と無関係ではない。日本の若者が将来に希望を抱きにくくなっている現状は、社会構造の変化と密接に関係している。現在の若者は、バブル崩壊後の低成長期しか経験しておらず、「経済が成長する」「努力が報われる」といった実感を持たないまま社会に出てきた世代である。

若者の将来展望に関する調査[5]では、現在の中学生の約 7 割、高校生の 8 割近くが 10 年後の日本に不安を抱いているという調査結果がある。「10 年後の自分は明るい」と回答する割合は中高生ともに半数を超えているものの、直近では減少傾向にあり、「不安」と回答する割合は上昇している（図 8・図 9）。

図 8：10 年後の自身について明るい見通しがあるか、不安があるか【単一回答形式】

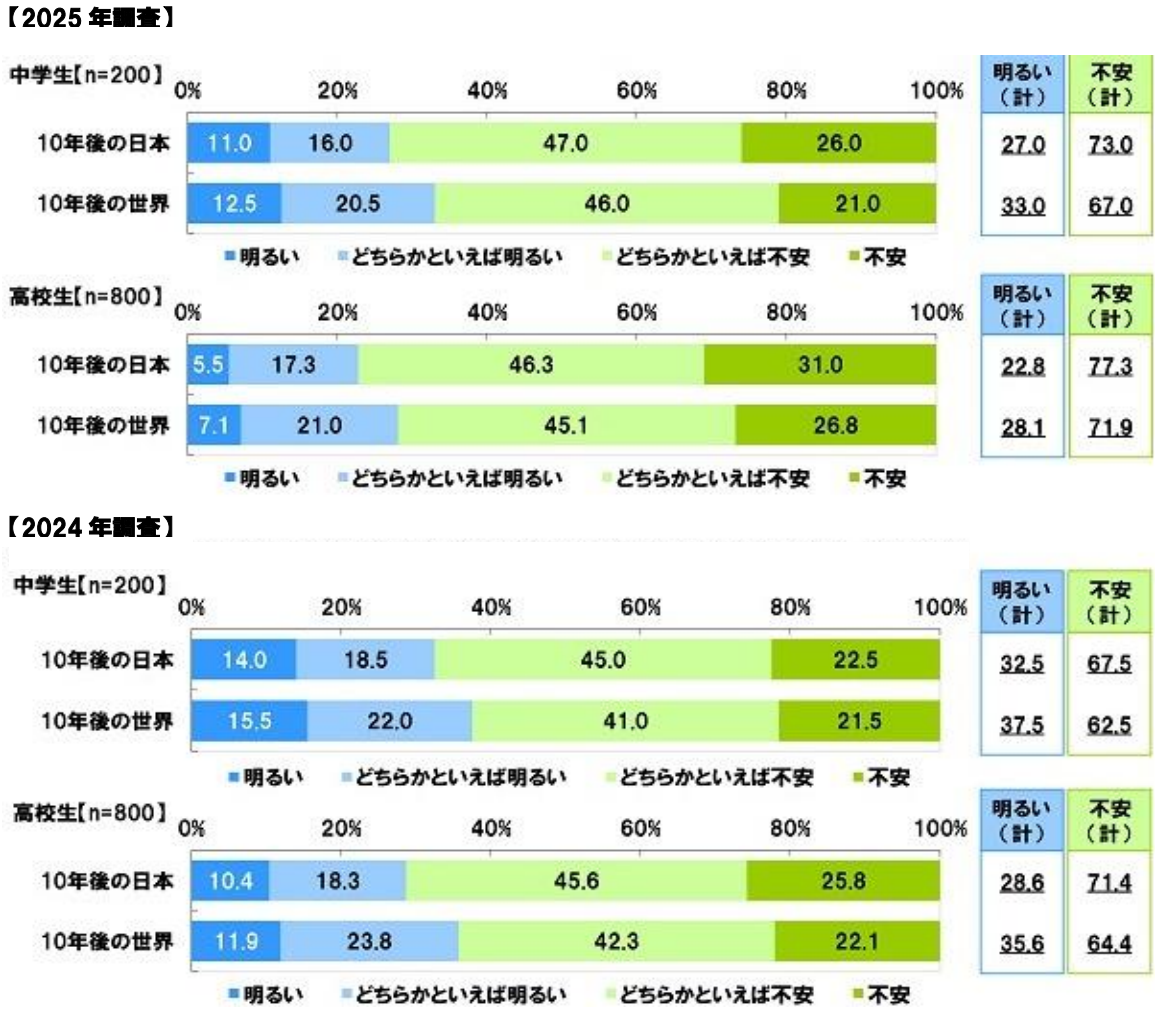


出所：ソニー生命保険株式会社「中高生が思い描く将来についての意識調査 2025」

[4] 本提言では、2050 年の社会において中核を担い、これからの挑戦とキャリア形成の主役となるであろう、おおむね 1990 年～2012 年頃生まれの Y 世代後半および Z 世代を「若者」と定義する。

[5] ソニー生命保険株式会社が、2025 年 6 月 6 日～6 月 16 日の 11 日間、全国の中学生・高校生（中高生）に対し「中高生が思い描く将来についての意識調査」をインターネットリサーチで実施。1,000 名（中学生 200 名、高校生 800 名）の有効サンプルの集計結果を公開した。（調査協力会社：ネットエイジア株式会社）

図 9:10 年後の日本や世界について明るい見通しがあるか、不安があるか【各単一回答形式】



出所:ソニー生命保険株式会社「中高生が思い描く将来についての意識調査 2025」

近年の若者意識調査においても、日本の若者が将来に対して慎重な見方を持つ傾向が指摘されている。日本財団「18 歳意識調査(2024 年)」によれば、「自国の将来が良くなる」と回答した日本の若者は 15.3%にとどまり、調査対象 6 か国の中で最も低い水準となっている(図10)[6]。また「自分の行動で国や社会を変えられると思う」と回答した割合も 45.8%と、同調査において6か国中最も低い結果となっている(図11)[7]。さらに、日本では「若者への支援は充

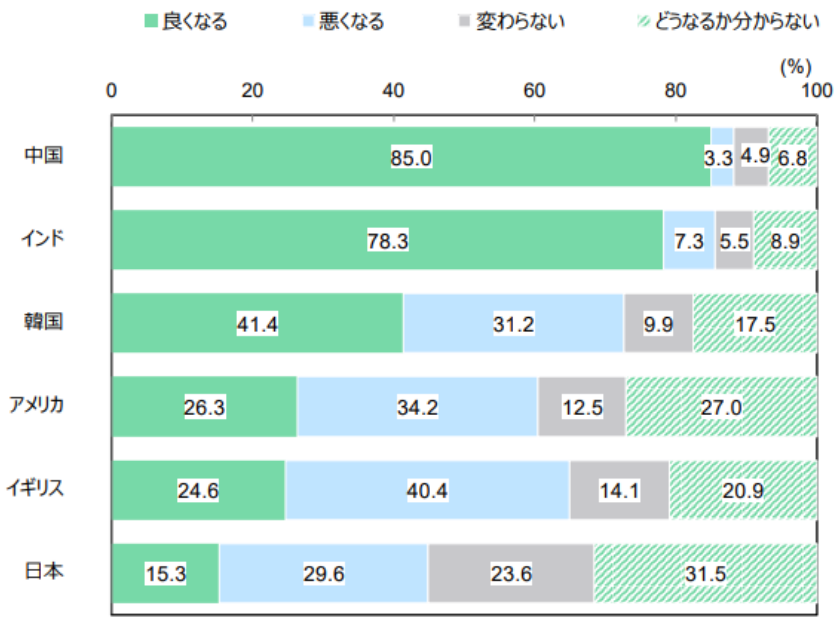
[6] 日本財団「第 62 回 18 歳意識調査 ― 国や社会に対する意識 ―(2024)」。調査対象は 17～19 歳(日本・米国・英国・中国・韓国・インド各国 1,000 人)。自分の国の将来について、日本は「良くなる」が 15.3%と、他の国に差をつけて 6 か国中最下位となった。一方で、「悪くなる」との回答は、英国、米国、韓国の順に多かった。「良くなる」という回答が最も多いのは中国(85.0%)で、次いでインド(78.3%)が多い。

[7] 調査元は注6に同じ。自身と社会の関わりについて、以下の全ての項目で日本は 6 か国中最下位となった。日本では「自分は大人だと思う」「自分の行動で、国や社会を変えられると思う」が 5 割を切っているのが特徴的。

実している」と感じている割合も 38.6%にとどまり、他国と比較して低い水準となっていることが示されている(図12)[8]

図 10:若者の将来観の国際比較

自国の将来についてどう思いますか(単一回答、各国n=1,000)



2022年1月調査 回答割合	
良くなる	悪くなる
95.7%	1.2%
83.1%	3.9%
39.1%	31.0%
36.1%	27.5%
33.8%	20.2%
13.9%	35.1%

出所:日本財団(18 歳意識調査 2024 年)

[8] 調査元は注6に同じ。日本では「知力やスキルを持つことは、成功につながる」「努力は、成功につながる」に同意するとの回答が多い。日本以外の国では「若者への支援は充実している」に同意する割合は「高齢者への支援は充実している」に同意する割合と大きな乖離はないものの、日本では大幅に下回る。

図 11：社会を変えられると思う割合

自身と社会の関わり方について、以下の項目に同意しますか（単一回答、各国n＝1,000）
※「同意」+「どちらかと言えば同意」の回答率を日本の高い順に掲載

（単位：%）	日本	アメリカ	イギリス	中国	韓国	インド
国や社会に役立つことをしたいと思う	64.3	78.4	77.7	93.6	71.1	85.9
自分は責任がある社会の一員だと思う	61.1	79.4	80.7	92.1	74.5	86.8
ボランティア活動に参加したい	60.4	76.3	68.6	89.8	70.5	79.2
慈善活動のために寄付をしたい	58.4	78.4	79.5	87.2	66.6	84.4
自分は大人だと思う	49.6	76.6	75.8	90.0	54.8	81.7
自分の行動で、国や社会を変えられると思う	45.8	65.6	56.1	83.7	60.8	80.6

出所：日本財団（18 歳意識調査 2024年）

図 12：若者への支援が充実している割合

現在の自国において以下の項目に同意しますか（単一回答、各国n＝1,000）
※「同意」+「どちらかと言えば同意」の回答率を日本の高い順に掲載

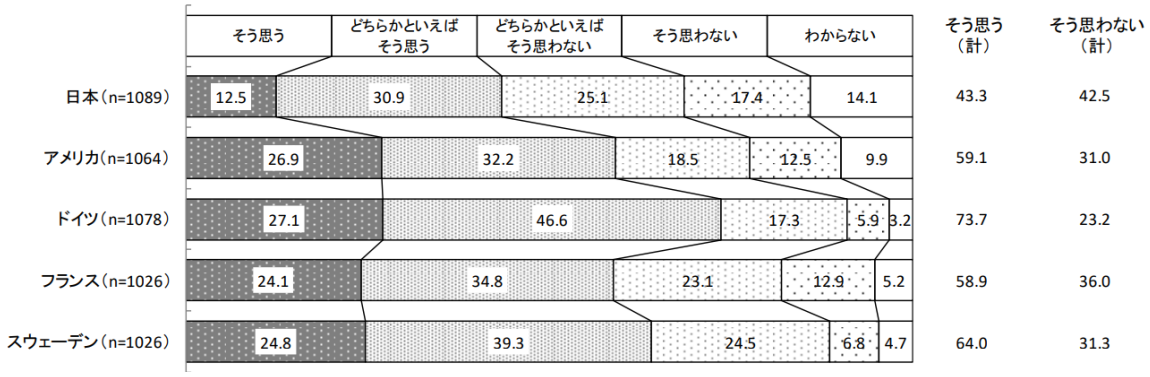
（単位：%）	日本	アメリカ	イギリス	中国	韓国	インド
知力やスキルを持つことは、成功につながる	74.4	79.4	76.6	90.5	83.2	85.9
努力は、成功につながる	65.3	79.4	78.5	91.6	67.5	86.4
高齢者への支援は充実している	64.5	66.0	65.1	85.6	63.0	80.3
誰しも、どう生きるかを自由に決められる	63.0	68.4	63.7	79.4	71.5	81.2
誰しも、努力すれば生活水準を上げることができる	55.4	67.0	60.4	79.4	67.9	82.5
誰しも、努力をすれば報われる	50.2	48.3	48.2	76.2	65.0	71.4
全体的に、貧富の差は大きくない	40.1	34.4	31.5	68.3	49.2	48.5
若者への支援は充実している	38.6	58.8	56.6	83.1	64.4	75.3
差	25.9pt	7.2pt	8.5pt	2.5pt	-1.4pt	5.0pt

出所：日本財団（18 歳意識調査 2024年）

政府が実施した国際比較調査「我が国と諸外国のこどもと若者の意識に関する調査」においても、日本の若者の社会参加意識は相対的に低く、「社会をよりよくするため社会問題の解決に関わりたい」と回答した割合は 43.3%にとどまっている。(図13)[9]

図 13：社会問題への関与

社会をよりよくするため、私は社会における問題の解決に関わりたい（%）



出所：内閣府（こども家庭庁 2023年）

これらの調査結果は、日本の若者が社会や将来に対して強い関心や問題意識を持ちながらも、自らの行動が社会の変化につながる実感を持ちにくい状況にある可能性を示唆している。

また、社会や政治との距離感も、挑戦への意欲を弱めている。政策決定が高齢世代を中心に進む中で、自らが社会を変える主体であるという実感を持ちにくい状況が続いている。SNSなどを通じて悲観的な言説が拡散し、経済指標と生活実感の乖離が不信感を強めている。その結果、「どのように行動すればよいのか分からない」という無力感が広がっている。

重要なのは、これを若者の意欲や価値観の問題と捉えないことである。若者は決して無気力ではない。社会課題への関心や成長意欲は高い。むしろ、現実を直視しているからこその不安である。問題は、若者の意欲が行動に結びつきにくい構造である。本章では、その構造を三つの側面から整理する。

[9] こども家庭庁 長官官房参事官（総合政策担当）調査実施機関：株式会社インテージリサーチ「我が国と諸外国のこどもと若者の意識に関する調査（令和5年度）」による。

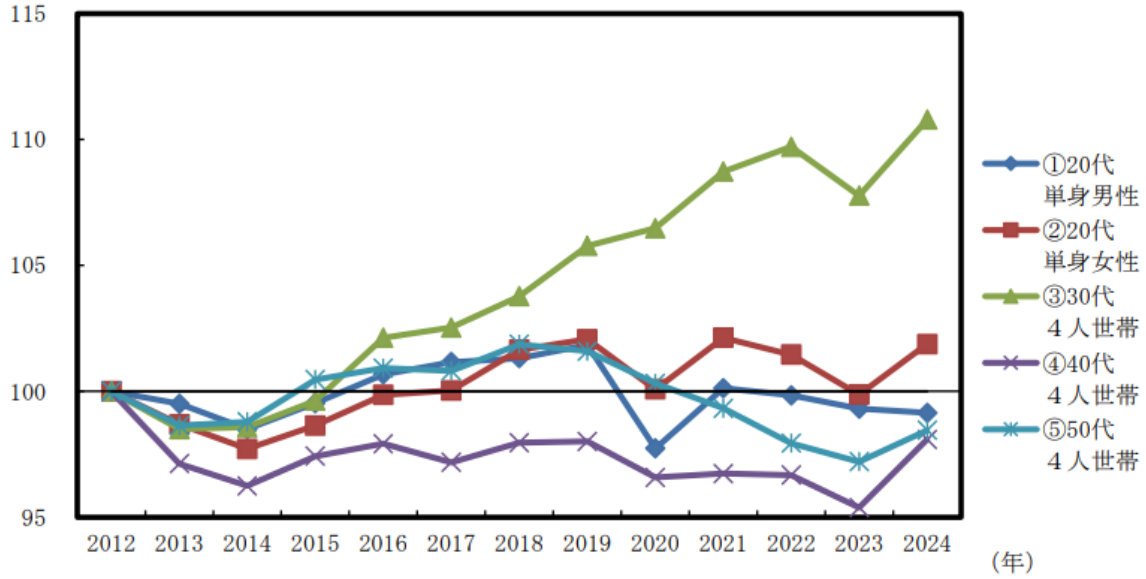
1. 生活基盤の不安定化　～現状維持が合理的だったデフレ構造～

長期のデフレ期には、賃金が伸びなくとも物価も安定していたため、「大きな挑戦をしなくても生活は何とかなる」という感覚が社会に広がっていた。しかし現在は、実質賃金の伸び悩み、物価上昇や社会保険料負担の増加により、現状維持すら容易ではなくなり若年層の可処分所得は圧迫されている。住宅費や奨学金返済などの固定的支出も重く、収入の変動や一時的な離職が生活不安に直結しやすい。

図14・図15が示すように、世代間で可処分所得の伸びには差があり、若年層では将来に備える余力が十分とは言い難い。また、平均消費性向の低下（図16）は、将来不安の高まりが消費や挑戦への投資を抑制していることを示唆している。

本委員会で実施した若者との対話でも、「挑戦したい気持ちはあるが、生活が成り立たなくなるのが怖くて動けない」「一度つまずいたら、立て直せる余力がない」といった声が多く聞かれた。挑戦が前向きな選択ではなく、生活リスクとして受け止められる構造が存在している。

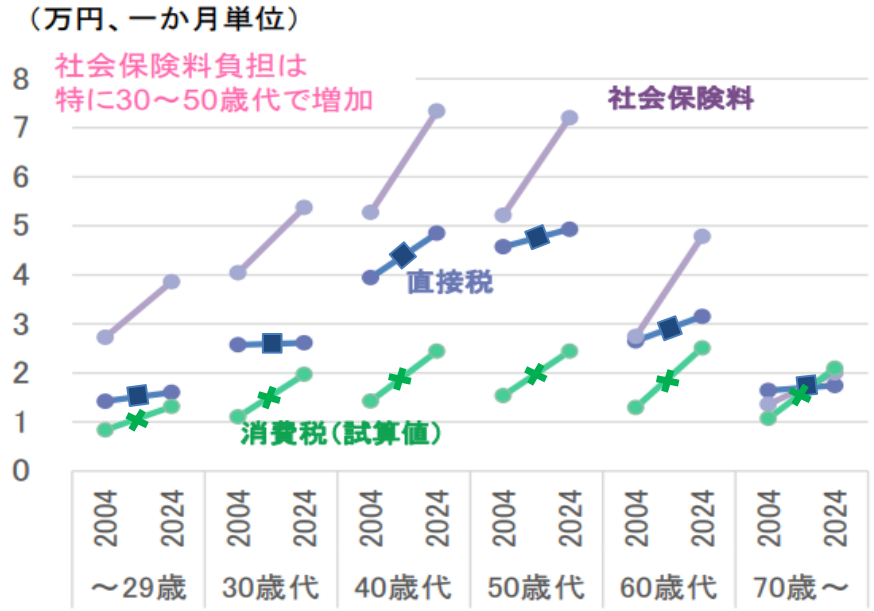
図 14：世帯別の実質可処分所得の推移（2012 年＝100）※特別給付金等を除く



出所：大和総研「2012～2024 年の家計実質可処分所得の推計」2025.4.11

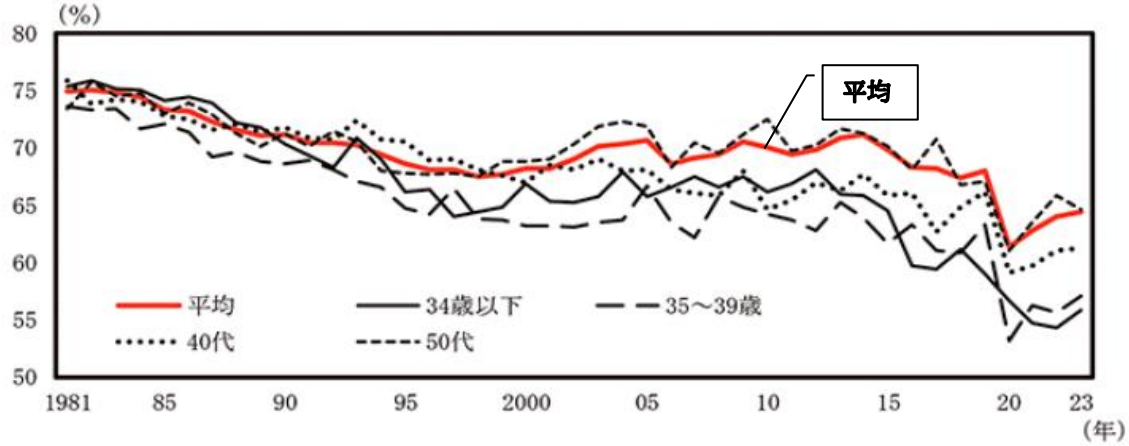
※共働き世帯（パワーカップルを含む）の増加や、キャリアアップによる賃金上昇、さらには子育て世帯への税制・社会保障上の優遇などによって、30 代の 4 人世帯（ケース③）は 2014 年以降、実質可処分所得が伸びてきた。一方で、単身や子どものいない若者の可処分所得は実質的に横ばいが続き、中年層も伸び悩んでおり、世代間の所得格差は長期的に解消していない。

図 15：年齢層別にみた税・社会保険料負担の比較



（注）消費税の試算値は、各年度の消費税率（2004年度＝5%、2024年度＝10%）に加え、軽減税率品目や非課税品目ごとに税率を設定して集計した金額（一部内訳がわからないものは大まかな品目で計算）
（出所）総務省「家計調査」各年版より、みずほリサーチ＆テクノロジーズ作成

図 16：平均消費性向の推移



出所：内閣府（日本経済レポート 2024 年度）

※2020 年からは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による消費の減少や、特別定額給付金等による可処分所得が増加し、平均消費性向が大きく低下した後、やや上昇傾向で推移

2. 仕事・キャリア構造の問題　～今、挑戦にむけて動く意味が見出せない～

生活基盤の不安定化と並び、仕事やキャリアをめぐる構造もまた、若者が主体性や成長意欲を発揮しにくい要因となっている。若者との対話を通じて浮かび上がったのは、「いまの努力が将来どのようにつながるのかが見えない」という共通の不安である。やりたい仕事があっても最初から選べない、今の仕事でスキルがどの程度積み上がっているのか分からない、何をどこまで学べば将来に通用するのか見えない――こうした声は、いずれも将来見通しの不透明さに根ざしている。

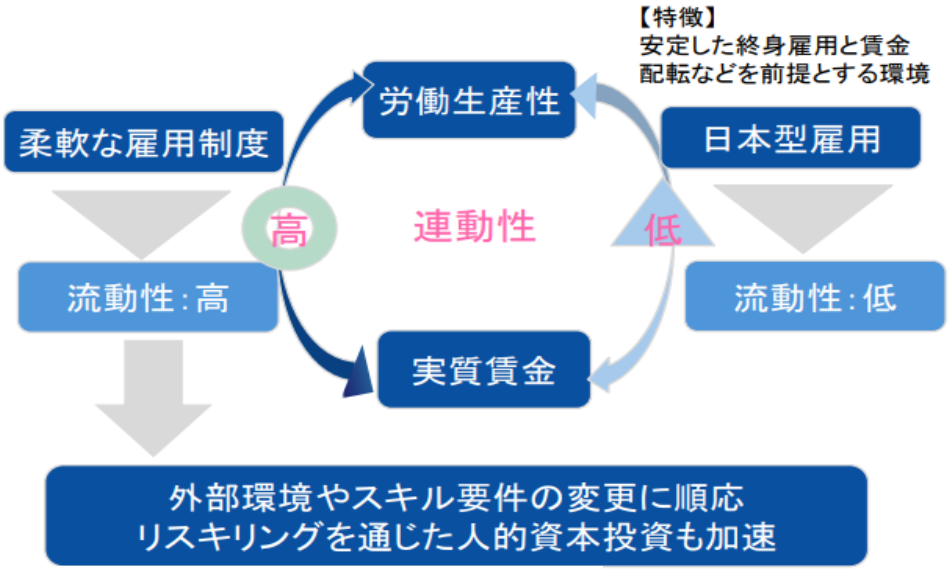
新卒一括採用や総合職採用を前提とした雇用慣行は一定の安定を提供してきた一方で、学生時代に培った専門性が職務内容や求められるスキル、処遇にどのように反映されるのかが分かりにくく配属や異動の見通しが不透明と感じてしまう。

近年、デジタル化や業務の高度化により、企業が求めるスキルは急速に変化している。企業内では研修や学習機会の拡充が進みつつあるものの、学び直しの成果が実際の業務や役割の変化、さらには賃金や評価の改善にどう結びつくのかが十分に可視化されていない。そのため、「学んでも配置が変わらない」「評価が変わらない」という認識が生まれ、挑戦の意味を見出しにくくなっている。

問題は、リスキリングの必要性そのものではなく、**成長が処遇や将来のキャリアパスに明確に結びつく制度設計になっていない**点にある。日本の雇用・人材政策は長らく入社時点での選抜に依存してきたため、その後のリスキリングやキャリア再設計が十分に制度化されてこなかった。その結果、初期の選択が将来の配置や評価を長期にわたり規定し、途中で進路が修正しにくい仕組みの固定化につながっている。

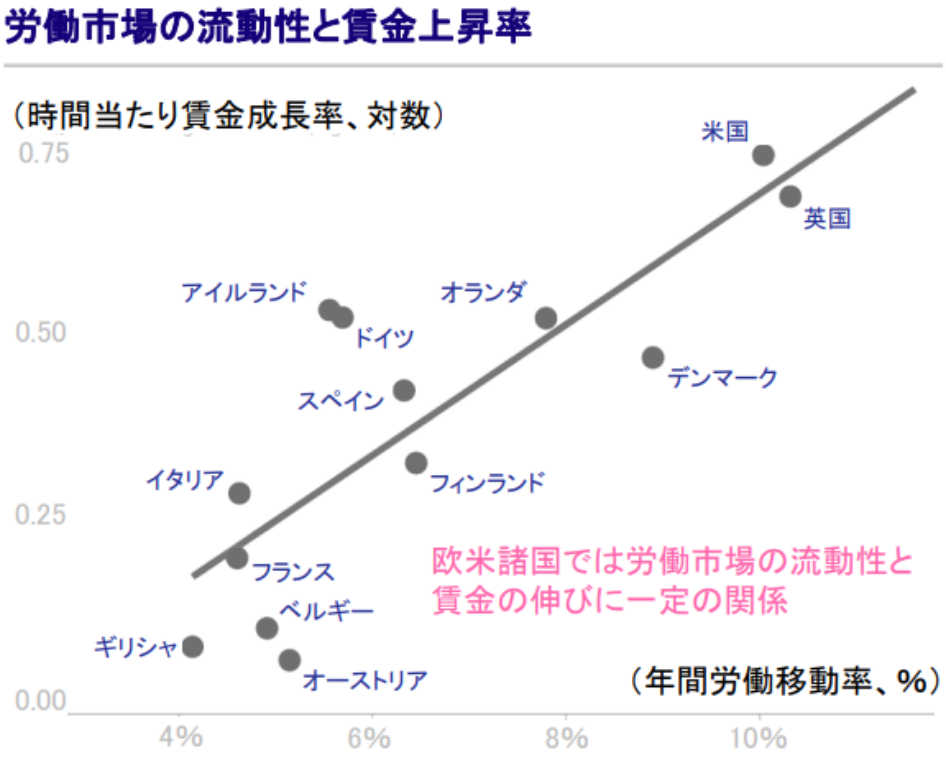
こうした制度的硬直性のもとでは、学び直しに挑戦しても職務や処遇に反映される保証が弱く、学び直しそのものが合理的な選択になりにくい。学び直しが進まなければ、未経験分野への転職や職務転換も起こりにくくなり、労働市場の流動性は高まらない。図 17・図 18が示すように、労働市場の流動性と賃金上昇率には相関があり、流動性が低い構造のもとでは挑戦による賃金上昇の機会は限定される。

図 17：日本型雇用慣行がリスキリングのインセンティブを弱める構造



（出所）みずほリサーチ＆テクノロジーズ作成

図 18：労働市場の流動性と賃金上昇率の国際比較（低流動性が実質賃金上昇を阻害している構造）



（注）25～54歳の男性。横軸は、過去12カ月間雇用されており、過去11カ月のある時点で現在の雇用主の下で働き始めた従業員の割合
（出所）Niklas Engbom, “Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation,” NBER Working Paper 29698 (2022), https://doi.org/10.3386/w29698.より、みずほリサーチ＆テクノロジーズ転載

さらに、人的資本投資の成果が職務や評価の変化として可視化されなければ、学習は将来への投資というより負担として受け止められやすい。その結果、挑戦よりも現状維持を選ぶ行動が合理的に見えてしまう。学び直し・流動性・処遇が循環しない制度設計の問題である。このような構造のもとでは、主体性や成長意欲は引き出されにくい。若者との対話が示しているのは、スキル要件の可視化、学び直しと職務設計の連動、そして人的資本投資の成果が将来の役割や処遇に具体的に結びつく仕組みへの転換が不可欠であるという点である。

3.政治・経済・社会の在り方　～「未来への期待」を実感できる世の中へ～

生活基盤や仕事・キャリアの課題に加え、社会課題や政治との距離感、そして取り巻く制度や社会構造も若者が将来に期待を持ちにくくなっている要因となっている。多くの若者は、「自分が行動しても社会は変わらないのではないか」と感じており、その結果、挑戦や長期的な努力よりも現状維持を選ぶことが余計な手間やリスクを負わずに済むと見なされる。問題は、挑戦を後押しする条件が十分に整っていない制度や社会構造にある。

若者との対話でも、「社会課題には関心があるが、自分が動いても何も変わらない気がする」「声を上げても、結局は上の世代で決まってしまう」といった発言が多く聞かれた。これらは社会や政治への無関心を示すものではない。むしろ、関心を持ちながらも、自らの行動が結果につながる実感を持てないという認識の表れである。

政策決定や制度設計が高齢世代を中心に進められてきたという印象のもと、若い世代にとっては、自らが社会を変える主体であるという感覚を持ちにくい状況が続いている。選挙や政治参加の重要性は理解されているものの、「参加しても結果に結びつかない」という感覚が広がれば、行動への動機づけは弱まる。ここで問題となっているのは関心の有無ではなく、「参加が意味を持つかどうか」という認識である。

さらに、SNS などの情報環境も将来への期待を弱める要因となっている。刺激的で否定的な情報が拡散しやすい特性のもと、「日本は衰退している」「将来は厳しい」といった言説が実態以上に強調されやすい。若者からは、「数字では回復と言われても生活が良くなっている実感がない」「希望を持てと言われても根拠が見えない」との声が聞かれた。経済指標の改善と生活実感の乖離が、政策や社会への不信感を強めている。

しかし同時に、若者が日本社会のすべてを否定しているわけではない。治安の良さ、生活の利便性、技術力や現場力への評価など、前向きに捉えられている点も多い。それにもかかわらず将来への期待に結びついていないのは、「努力や参加が社会の変化につながる」という実感が不足しているためである。

このように、社会・政治・情報環境に関わる要因は、生活基盤や仕事・キャリアの課題と相互に作用しながら、将来への期待を弱めている。ここで求められているのは、若い世代に「頑張れ」と求めることではない。参加や挑戦が制度や社会の変化につながるプロセスを可視化し、行動が社会や政策の変化に結びつくことを示すことである。行動と成果の反映や結びつきを明確にすることが、挑戦を合理的な選択へと転換する前提となる。

第３章　基本的な考え方

～若者の「意識」を変えるのではなく、行動が変わる政策原理へ～

第１章および第２章で整理したとおり、若者が夢や希望を持ちにくい背景には、意欲の不足ではなく、**挑戦・選択・再始動が現実的に行いにくい社会構造が存在**している。

したがって、必要なことは若者に覚悟や意識の変化を求めることではない。**行動すれば結果が変わるという経験を、社会全体として積み重ねられる環境を整える**ことである。

本提言における「挑戦」とは、就職、転職、起業、学び直し、社内での新規取組、越境的な業務参画など、自ら選択する前向きな変化を指す。これは正規雇用者に限らず、非正規雇用者、自営業者、起業家、フリーランスなど、多様な働き方・就業形態を含む概念である。

挑戦が合理的な選択となる社会を実現するためには、三つの柱を同時にバランスよく機能させる必要がある。①一歩踏み出せる「安心の社会基盤」、②人への投資により個々の挑戦を成長へと循環させる「人基軸の社会」、③挑戦が価値に変わる「仕組み」。この三つは、相互に補完し合いバランスをとる「やじろべえ」のように均衡してこそ機能する。

人の志や関心が挑戦として形になり、その過程で得られた学びや経験が次の行動や役割、さらには経済的・社会的価値へとつながる。この循環が制度と社会の評価によって支えられてこそ、挑戦は持続可能な成長の力となる。

企業経営の現場では、従来からPlan・Do・Check・ActionのPDCAサイクルを回すことで、業務改善や品質向上、生産性向上を積み重ねてきた。この PDCA は、現場の改善や組織運営を支える重要な経営基盤であり、その価値は現在も変わらない。

一方で、技術革新や産業構造の転換が加速する現在の社会においては、既存の業務改善だけでなく、新しい挑戦や価値創出を生み出す循環を社会全体で生み出していくことが求められている。そのためには、個人の志や関心が出発点となり、挑戦を通じて得られた学びや経験が次の機会へとつながる仕組みを社会の中に組み込む必要がある。

本提言では、この循環を社会全体で実装するための考え方として、**Passion（情熱）・Dream（夢）・Challenge（挑戦）・Action（行動）を回す「イノベーション型 PDCA」**を提示する。これは、従来の PDCA による改善の積み重ねを基盤としながら、個人の志や夢を起点として挑戦を生み出し、その成果を次の行動や機会へとつなげていく発展型のサイクルである。

挑戦が一過性の経験で終わるのではなく、評価され、次の機会へとつながる循環を社会全体で実装すること。それが、挑戦が自然な選択となる社会を実現し、日本の成長力を高めていくための重要な基盤となる。

三つの提言の柱で目指すもの

三つの提言の柱が目指すのは、挑戦・学び直し・再始動を不安なく選べる社会構造への転換であり、**人口減少下の日本における成長戦略の中核**である。

生活の見通しが立つからこそ人は挑戦に踏み出せる。仕事やキャリアの中で学び直しが正当に評価されるからこそ成長意欲が高まる。政府・企業・社会がそれぞれの役割を果たし、人を起点に再設計された日本社会の実現とセットで、挑戦にむけた行動が社会の変化につながるという実感があるからこそ、将来への期待が生まれ若者が夢と希望を持てる 2050 年の日本が実現できるという考え方である。

1. 政策の焦点は「意欲」ではなく「行動条件」である（柱①：安心の社会基盤）

これまでの若者政策は、教育、就労支援、少子化対策など、個別分野ごとに展開されてきた。その多くは、「意欲を高める」「頑張る人を後押しする」ことを前提としてきたが、若者との対話を通じて明らかになったのは、意欲の問題ではなく、**行動するための条件が整っていないという現実**である。

失敗した際の生活不安、キャリアの回復の困難さ、評価や処遇の不透明さが残る限り、挑戦は合理的な選択になりにくい。したがって政策は、「挑戦しなさい」と促すものではなく、**挑戦しても合理的に生活が成り立ち、次の選択につながる条件を整えること**に軸足を移すべきである。

挑戦を自己責任に委ねる制度設計から、一歩を踏み出す行動ができる制度に整備することが出発点となる。あわせて企業においても、挑戦や再挑戦の経験を積極的に評価し、それを次の役割や成長機会へとつなげる人事制度や組織文化を育むことが期待される。

2. 人への投資こそ成長戦略の中核である（柱②：人基軸の社会）

人は本来「無限の可能性を秘めた存在」であり、「一人ひとりの成長の総和が社会や企業の発展基盤」である。意欲と能力を最大限に引き出し、成長を支援することが、日本の経済力を高める「人基軸の社会」の核心である。

人口減少下においては、人材の質的向上こそが成長の源泉である。挑戦が学びと成長へと循環する構造を整備し、人的資本の質を持続的に高めることが、日本の経済力の向上につながる。

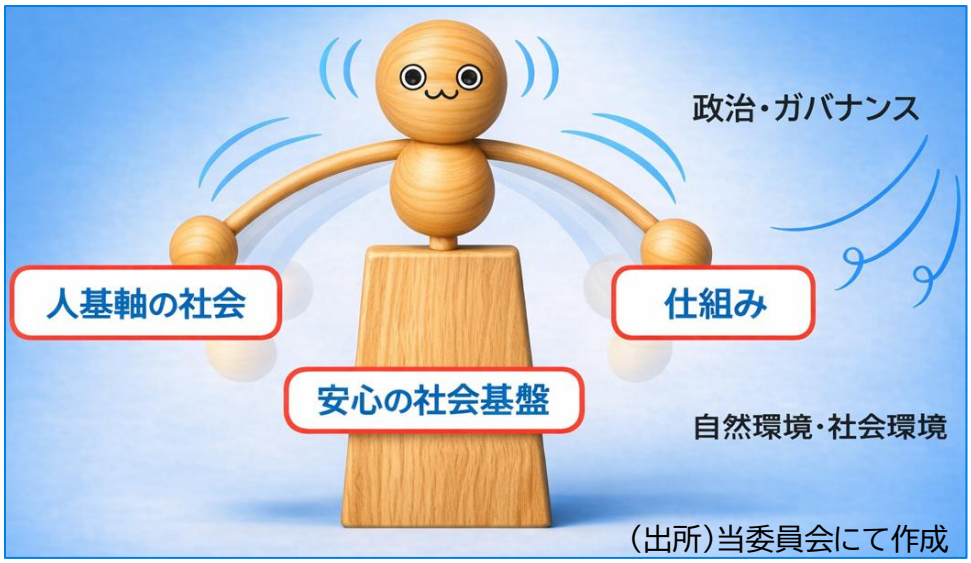
そのためには、職務・スキル・報酬の関係を明確にし、学び直しの成果が役割や処遇に反映される仕組みを整える必要がある。昇進や管理職登用、起業といった形だけを成功とみなすのではなく、専門性の深化、地域での貢献、仕事と家庭の両立など、多様な活躍のあり方が尊重され、評価される社会でなければならない。

3. 政策運営の軸を「使われる制度」へ移す （柱③：挑戦が価値に変わる仕組み）

制度は存在するだけでは意味を持たない。重要なのは、それが実際に使われ、行動を変え、価値を生み出しているかである。

若者との対話では、「制度はあるが使いづらい」「使うと不利になるのでは」といった声が繰り返し聞かれた。行動と成果の結びつきが見えなければ、挑戦は広がらない。これは、制度設計そのものよりも、運用や評価体制に課題があることを示している。EBPM[10]を徹底し、制度の利用状況や行動変化を KPI として可視化することで、挑戦が正当に評価され、次の機会へとつながっているかを検証・改善し続ける必要がある。挑戦が評価され、価値へと転換される回路を明示することが、「動けば変わる」という実感を社会に取り戻す鍵となる。

次章では、この基本原理を具体的な政策提言へと落とし込む。



（出所）当委員会にて作成

[10] EBPM（Evidence-Based Policy Making：エビデンスに基づく政策立案）とは、経験や勘ではなく、データや統計などの客観的根拠（エビデンス）に基づいて政策を立案・評価する手法。政策目的を明確化し、論理的なつながり（ロジックモデル）を重視して効果の高い施策を実現し、行政の信頼と透明性を高めることを目的とする。

第４章 提 言

＜リスタート・ドリーム 2050＞
若者が夢と希望を持てる 2050 年の日本の実現にむけて
～挑戦と再始動を支える社会基盤への構造転換～

目指す姿（北極星） 挑戦が自然な選択となる社会への構造転換

本提言が掲げる目指す姿は、挑戦が“特別な人の選択”ではなく、誰にとっても自然で合理的な選択となる社会の実現である。

企業経営者や政府・行政を担う大人世代が、「2050 年は明るい未来である」との夢と希望を、自らの言葉と行動によって示すことが必要である。未来の主体は若者である。大人世代の役割は、若者に挑戦を求めることでも若者に代わって将来の姿を設計することでもなく、挑戦が自然に選択できる環境を整えることにある。

そのような社会においては、人材の挑戦や学び直しが広がり、一人ひとりの能力が十分に発揮されることで、人的資本の質が高まり、生産性の持続的な向上が生まれる。その結果として、日本の国際競争力や所得水準の向上につながり、日本経済の活力は回復していく。

本提言では、その進捗を測る一つの経済的な指標として、**IMD 世界競争力ランキングトップ 5 への復帰**をストレッチターゲットとして掲げる。これは順位そのものを目的とするものではない。三本柱の実装によって挑戦・学び直し・再始動を促し、生産性を持続的に向上させることで実現させていく目標である。

そのために、本章では次の三つの柱を提言する。

提言の柱① 一歩踏み出せる「安心の社会基盤」を構築（政府・行政）

柱①は、挑戦の前提となる「安心の社会基盤」を整えるものである。挑戦や学び直しを現実的な選択肢とするための制度環境を整備する。具体的には、現役世代の生活基盤を安定させ、転職・学び直し・起業といった挑戦を選択した際にも生活が維持できる制度を整えることである。

・現役世代の可処分所得を圧迫する「社会保険料」と「固定費」の負担軽減

実質賃金が伸び悩む中、厚生年金保険料や健康保険料などの社会保険料負担の増大に加え、奨学金返済や住宅費といった固定費が現役世代の可処分所得を圧迫している。日々の生活で手一杯の状況では、将来にむけた挑戦に資金や時間を振り向ける余裕は生まれにくい。挑戦を後押しする社会の実現のためには、政府が給付と負担のバランスを点検し、支

払い能力に応じた負担（応能負担）の拡充などを通じて、収入変動に強い社会保障制度へと見直していく必要がある。

例えば、健康保険法上の被扶養者認定基準（いわゆる「年収の壁」）の見直し、所得連動型の社会保険料負担調整、日本学生支援機構の奨学金における所得連動返還方式の拡充、若年層や子育て世帯への住宅支援の強化などが考えられる。

・自己都合退職者の給付制限期間の見直し

例えば、主体的な転職や学び直しなど挑戦を理由とする離職を制度上不利に扱わないよう、雇用保険法に基づく基本手当の給付制限期間を見直す措置などが考えられる。リスキリングや成長分野への転職を目的とする離職については、基本手当の給付制限期間を短縮または撤廃する特例を設けるほか、ハローワークにおける「挑戦型離職」の認定基準を明確化し、給付開始までの無収入期間を最小化することで、挑戦が生活破綻リスクとならない環境を整備するなどがある。

・教育訓練給付の対象拡張（経営者・個人事業主を含む）

例えば、雇用保険法に基づく教育訓練給付金制度（専門実践教育訓練給付金など）の対象を経営者や個人事業主にも拡張するなど、学び直しを多様な就業形態に開く制度設計が考えられる。デジタル・AI 分野など成長分野への学び直しの支援や、オンライン教育や短期集中講座も給付対象に含めることで、柔軟な学習機会を制度的に担保する。

・起業・再挑戦を支える制度と金融支援の整備

例えば、起業準備期間を支える雇用保険制度の見直しや、起業・スタートアップ支援金融の拡充、伴走型メンター制度の整備などが考えられる。

具体的には、雇用保険法に基づく基本手当の支給要件を見直し、起業準備期間を一定条件のもとで給付対象とする制度設計が考えられる。事業計画の策定や法人設立準備期間などを「無収入期間」ではなく、挑戦にむけた再始動の準備期間として位置づけ、一定の所得保障を行うことで起業のハードルを下げる。

あわせて、政府系金融機関による創業融資や信用保証制度の拡充、創業後一定期間の返済猶予制度など、起業初期の資金面の支援を強化することも重要である。さらに、経験豊富な起業家や専門人材による伴走型メンター制度を整備し、事業戦略、資金調達、組織運営などを継続的に支援する体制を構築する。

こうした制度と金融支援を組み合わせることで、起業や再挑戦を現実的な選択肢とする環境を整える。

提言の柱② 踏み出した挑戦を成長へと循環させる「人基軸の社会」への転換（政府・企業）

柱②は、挑戦の“質”を高め、人的資本を高度化する基盤である。人は本来、無限の可能性を秘めた存在であり、一人ひとりの成長の総和が社会や企業の発展基盤となる。人口減少が進む日本においては、人材の質的向上こそが成長の源泉である。しかし現状では、学生時代に培った専門性や学びが職務や処遇に十分反映されず、学び直しの成果が役割や処遇に結びつく仕組みも十分とは言えない。この「努力と将来の関係が見えにくい」構造を転換することが不可欠である。

・職務・スキル・報酬の関係の可視化と能力開発の成果がキャリアプランに反映されるモデルの標準化

努力や能力向上が具体的な役割や賃金にどのように結びつくのかを明確にし、能力の向上、高みを目指した挑戦にむけて動く意味を可視化する。例えば、職務ごとに求められるスキル水準や認定基準を明示し、一定の資格取得や研修修了が昇格・昇給や新規プロジェクトへの参画条件と連動する制度を整備する。また、社内公募制度やジョブ型人事制度と連動させることで、能力向上が将来のキャリアパスにどのようにつながるかを具体的に示す。

・企業内での学び直しメニューの拡充と職務設計との連動

研修やリスキリングを単発施策に終わらせず、職務転換や役割変更と一体で設計する。例えば、デジタル・AI 分野の研修修了者を新規事業部門や DX 推進部門へ優先配置する仕組みを設ける。また、社内での副業・兼務制度を活用し、学んだスキルを実務で試す機会を制度化する。研修→実践→評価→処遇という流れを制度として設計することが重要である。

・長期インターン制度の推進で教育と実社会をつなげる[11]

教育と実社会を接続し、学生段階から挑戦と成長の関係を体験的に理解できる環境を整える。例えば、3 か月以上の長期インターンを単位認定対象とし、実務経験を通じてプロジェクト参画や業務改善提案に関与する機会を設ける。また、スタートアップや地域企業との連携により、学生が実際の経営課題に取り組む場を創出する。

・教育段階から職業段階まで一貫して挑戦と成長が循環する仕組みを整備

初等・中等教育段階から挑戦の意義や価値を体系的に学ぶカリキュラムを整備する。例えば、アントレプレナーシップ教育や探究型学習を通じて課題設定・試行錯誤・振り返りのプロセスを経験させる。また、起業家や研究者、社会起業家など挑戦体験者との対話や事例共有など挑戦を身近な選択肢として理解できる基盤を形成する。

[11] 関西経済同友会教育問題委員会「大阪・関西を産学による自律型人材創出の発信地に！」（2024 年）では、STEAM 教育や社会実装教育など産学連携による人材育成の重要性が提言されている。

・AI・デジタル技術の能力拡張的活用

AI を人の代替ではなく補完装置として位置づけ、専門性の深化や高付加価値業務への利活用を支援する。例えば、生成 AI を活用した企画立案補助やデータ分析支援を業務に組み込み、若手人材が高度な判断業務に早期に関与できる環境を整える。また、AI 活用スキルを評価制度に組み込み、デジタル活用能力の向上が処遇改善につながる設計とする。

提言の柱③ 挑戦が価値に変わる政治・経済・社会の形成（社会全体）

柱③は、挑戦を“社会的価値”へと転換し、社会全体へ波及させる仕組みである。制度を整えても、挑戦が正当に評価され、次の機会へとつながらなければ、行動は広がらない。制度を「使われる制度」へと転換する。

・挑戦・再挑戦を可視化し、人的資本活性化指標として制度化する

学び直し実施率、職務転換率、新規事業参画率、挑戦経験者の昇進率や賃金上昇率などを定量指標として設定し、企業・組織単位で定期的に公表する。あわせて、挑戦前後の役割変化や処遇改善の状況を比較可能な形で示すことで、挑戦が実際にどのような成果や価値創出につながっているのかを可視化する。

さらに、これらの指標を経営評価や人事評価の一部に組み込み、挑戦や再挑戦がキャリア上の不利益になっていないかを検証可能とすることで、挑戦を後押しする組織運営へと転換する。

・意思決定層の多様性向上

年齢・専門性・ジェンダーなどの多様性を高め、挑戦を評価しやすい組織文化を醸成する。例えば、管理職や取締役層における女性比率や若手登用比率、異業種出身者や専門人材の参画割合などを数値目標として設定し、定期的に公表する。また、若手人材が経営会議に参画する機会の創出などを通じて、多様な視点が意思決定に反映される仕組みを整える。意思決定層の構成が多様であるほど、挑戦や異なる経歴を持つ人材が正当に評価されやすくなる環境が生まれる。

・政策形成過程の透明化と EBPM の徹底

政策や施策の実効性を高めるため、政策形成から検証までのプロセスを可視化し、継続的に改善する仕組みを確立する。そこで政策の目的、期待される効果、評価指標（KPI）、検証方法を事前に明示し、その達成状況を定期的に公表する。例えば、リスキリング支援策であれば「受講者数」だけでなく、修了後の職務転換率や賃金変化、再就職率などを追跡し、制度が実際に行動変容を生んでいるかを検証する。また、起業支援策については、創業件数のみならず、3 年後の事業継続率や雇用創出効果などを評価指標とする。政策実施後は第三者評価やデータ分析を通じて改善点を明確にし、結果を公開することで、制度を「作って終わり」にしない運営体制を確立する。

第 5 章　おわりに

～提言に込めた思い～

本提言は、経済財政政策委員会が、2022 年度から 2025 年度にかけて行ってきた講演会、委員会内での討議、そして次世代との対話など 4 年間の活動の積み重ねの上に取りまとめたものである。

この間、私たちは、日本経済が直面する長期停滞の要因を多角的に検証してきた（参考(3)）。財政規律、産業競争力、人的資本、スタートアップ政策といったテーマに加え、マクロ経済政策、行政制度、企業経営、地域社会、さらには若い世代の生活実感という複数の視点から議論と調査・研究を重ねてきた。

2024 年 10 月に実施したグローバル適塾[12]での講演・意見交換においては、30～40 代を中心とする現役世代から、日本社会の将来に対する強い危機感が示された。そこでは、日本経済が長期停滞から脱却できていない背景として、企業がコスト削減を中心とした経営を続け、新規事業や市場開拓への挑戦が十分に進んでこなかったこと、教育改革や人材育成の遅れ、少子高齢化への対応の遅れなどが指摘された。また「将来、日本が国内外から選ばれない国になるのではないか」「2040 年、2050 年の日本の姿に強い不安を感じている」といった声も多く聞かれた。こうした現役世代の問題意識も含め、個別政策の積み上げだけでは持続的成長は実現できないとの認識に至った。日本社会の行動原理そのものを見直し、「挑戦が合理的な選択となる社会構造」へ転換しなければ、構造的課題は解消されないという点で、委員会の認識は一致した。

とりわけ大きな契機となったのが、2024 年 2 月に開催した委員会での学生とのディスカッション「次世代との経済討論～未来予想図を Z 世代と語り合う～」である。大阪大学大学院経済学研究科教授 安田洋祐氏をモデレーターに迎え、8 名の学生と委員会メンバーが率直に意見を交わした。

若い世代との対話を通じて、若者が決して無気力でも内向きでもなく、社会課題への関心や問題意識を強く持っていることが改めて確認された。むしろ社会課題への関心は高く、より良い日本を望む思いも共有されている。しかし一方で、生活不安やキャリアの見通しの立ちにくさ、さらに行動しても社会が変わる実感を持ちにくいといった課題も明らかになった。これらは、若者の意識調査や現役世代との対話とも相まって、若者を取り巻く社会構造の課題を改めて考える重要な示唆となった。

また、問題は挑戦そのものへの否定ではない。**挑戦し続ける大人の姿が十分に見えていない**という現実である。ロールモデルの不足は希望の不足につながる。企業経営者を含む大人

---

12 グローバル適塾は、関西経済同友会などが中心となり、国際社会で活躍できる「逞しいビジネスリーダー」の育成を目的とした、実学重視の人材育成教育機関

世代が、自ら挑戦し続ける姿を具体的に示すことこそが、若者にとって最も説得力のある環境整備の一つとなる。この対話は、本提言を取りまとめる大きな起爆力となった。

本提言が掲げるのは、挑戦を“自己責任”とする制度設計から、挑戦を“社会が支える”制度設計への転換である。生活の見通しが立つ安心の基盤、努力と成長が正当に評価されるキャリア構造、そして行動が社会の変化につながるという実感。この三つを同時に整え直すことが、未来への希望を取り戻す前提条件である。

私たちは「2050 年は明るい」と断言することは容易ではない。しかし、私たち自身が挑戦を阻害する構造を転換し、人の可能性を最大限に引き出す社会へと再設計できれば、明るい未来は到達可能である。2050 年を生きる若者が振り返ったとき、「先人（現在の大人たち）は、この社会に挑戦してもやり直せる構造を残してくれた」と感じられるかどうかは、今を生きる私たちの意思決定と行動にかかっている。

企業経営者が夢を語り、自ら挑戦する姿を示すとき、その背中を見て若い世代の希望と意欲は確実に広がる。言葉やスローガンを掲げるのではなく、行動によって示すことが社会の流れを変えることにつながる。

挑戦を称えるだけでなく、失敗を経験として受け止め、再挑戦を支える社会の実現にむけて、私たち自身が率先して取り組んでいく。変化の必要性を語るだけではなく、まず私たち自身がその最初の一歩を踏み出す。この提言は、誰かに求めるものではなく私たち自身が責任をもって実行していく宣言である。

世代を超えて責任を分かち合い、希望ある 2050 年の日本をともに創り上げていきたい。その決意をもって、本提言の結びとしたい。

参考

(1)2022 年度～2025 年度　経済財政政策委員会 活動実績

（役職は実施当時のもの）

2022 年度（令和 4 年度）

2022 年

6 月 8 日　会合「2022 年度活動方針（案）について」

8 月 5 日　講演会・会合
「経済成長を実現する経済財政政策のあり方」
講師：評論家　中野剛志　氏

9 月 29 日　会合「研究課題毎の深掘り」

11 月 24 日　講演会・会合
「経済財政政策への EBPM の導入について」
講師：三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社
政策研究事業本部 経済政策部 主任研究員　小林庸平　氏

12 月 1 日　講演会・会合
「公共政策のプロセスと現代日本行政―課題と対応―」
講師：東京都立大学 大学院法学政治学研究科・法学部 教授　伊藤正次　氏

2023 年

3 月 17 日　会合「2022 年度活動の総括・まとめ」と「次年度への引き継ぎ」

2023 年度（令和 5 年度）

2023 年

6 月 14 日　会合「2023 年度活動方針（案）について」

7 月 21 日　講演会・会合
「日本経済の見えない真実 ―低成長・低金利の『出口』はあるか―」
講師：みずほリサーチ＆テクノロジーズ エグゼクティブエコノミスト、
元 日本銀行 理事　門間一夫　氏

9 月 1 日　　講演会・会合
「政治は経営だ！～明石という街の経営者としての 12 年～」
講師：前 明石市長　泉房穂　氏

10 月 17 日　会合「今後の委員会の進め方やテーマ等について」

12 月 6 日　講演会・会合
「デジタルと産業データの広がる 21 世紀の成長戦略
～社会課題をエンジンにした成長と分配の好循環を求めて～」
講師：東京大学 国際オープンイノベーション機構
エグゼクティブアドバイザー　小川紘一　氏

2024 年
2 月 14 日　会合「次世代との経済討論～未来予想図を Z 世代と語り合う～」
モデレーター：大阪大学大学院経済学研究科 教授　安田洋祐　氏
＜学生 8 名＞（京大 2 名、北大 1 名、東北大 1 名、中央大 1 名、東京外大 1 名、同志社大 1 名、関大 1 名）（※）参考（2） 意見集参照

4 月 10 日　会合「2023 年度活動の総括・まとめ」と「次年度への引き継ぎ」

2024 年度（令和 6 年度）
2024 年
6 月 12 日　会合「2024 年度活動方針（案）について」

10 月 21 日　講演会・会合
「持続可能社会への移行のためのフューチャー・デザイン」
講師：上智大学大学院 地球環境学研究科 教授、
総合地球環境学研究所 教授　中川善典　氏

10 月 22 日　グローバル適塾生との意見交換
※髙橋委員長が「第 4 回談論風発講座」の経済界講師として、「希望の持てる日本にむけて～日本の経済財政政策を考える～」をテーマに講演を行い、塾生と意見交換。
※本内容は、12 月 11 日会合で委員会メンバーに共有。

12 月 11 日　講演会・会合
「経済学で読み解く日本社会の未来～不安を希望に変えるアプローチとは～」
講師：大阪大学大学院経済学研究科 教授　安田洋祐　氏

2025 年
2 月 21 日　講演会・会合
「日本経済の針路を探る～世界情勢と競争力強化の課題～」
講師：ピクテ・ジャパン株式会社　シニア・フェロー、
株式会社ストラテジック・アソシエイツ・ジャパン　代表取締役　市川眞一　氏

3 月 28 日　会合「2024 年度活動の総括・まとめ」と「次年度への引き継ぎ」

<u>2025 年度（令和 7 年度）</u>
2025 年
6 月 5 日　会合「2025 年度活動方針（案）について」

8 月 26 日　講演会・会合
「既存企業が産業データで成長する 21 世紀の経済環境
～我が国企業による新たな成長メカニズムの社会実装に向けて～」
講師：東京大学 国際オープンイノベーション機構
エグゼクティブアドバイザー　小川紘一　氏

10 月 23 日　会合「提言（骨子）に向けて」

12 月 24 日　講演会・会合
「未来を描く戦略的政策～希望ある日本経済の創造～」
講師：株式会社第一生命経済研究所　経済調査部 首席エコノミスト　永濱利廣　氏

2026 年
2 月 12 日　会合「提言の骨子（案）と本文（案）について議論」

2 月 20 日　常任幹事会にて提言骨子（案）を審議

3 月 9 日　会合「提言本文（案）の審議」

3 月 26 日　幹事会にて提言（案）を審議

4 月 21 日　提言を記者発表

(2)学生(Z 世代)と委員会メンバーのディスカッション

◇　Z 世代の若者の発言

・大人世代には、仕事に誇りを持ち強い日本を支え、多様な生き方が認められる社会を作って欲しい。若者世代は、私自身もありたいこととして、一生懸命頑張ることと、社会に向き合って自分軸を構築することを期待したい(日本全体のマインド)。 ・大人が仕事への誇り、熱意を見せてほしい。
・未来に期待感がある日本、若者が夢を持てる日本にしたい、してもらいたい。 1999 年に発売されたモーニング娘。の「LOVE マシーン」の歌詞のように日本の未来を世界がうらやむような、明るい未来に就職希望となる「LOVE マシーン 2050」の日本にしたい。
・新卒採用には中途採用のようなジョブディスクリプション(JD)が無いのは疑問。新卒でのジョブ型雇用推進でキャリアに主体性を。
・日本の経済成長は実感しているが、社会発展は不明瞭。
・ルクセンブルクに留学した際、家族あっての仕事という価値観に共感。
・社会発展については、自分らしく、多様性を理想としつつも現実には画一化の印象。自己責任・「努力不足」説など包摂性が感じられない。
・今の日本は、①文化の安売り、②人材流出、③弱者排除を特に感じる。
・自らグローバルスタンダードを作るという姿勢を持つ。 ・守るべきもの、変えるべきものを自ら考える。
・出生数が増えない理由は、時間や経済的な余裕がない若者が増えているため。 時間、金、心の余裕がなければ家族を増やそうという決断はできない。
・将来に向けて、男性育休義務化、福祉制度の認知促進、教育無償化も必要。 ・財源が必要であれば年金や介護など既存の社会保障を削減すべき。
・否定報道や失敗体験ばかりが共有される。成功体験の共有が必要。
・外国人が優遇されている(奨学金)のはおかしい。日本人がまず優先されるべき。
・我々日本人の学生は、周りと同じでありたいという同調意識が強い。レールから外れると戻れない。これまでそのような教育を受けてきたから意識として残っている。つまり大人世代が多様性を掲げながら画一化なお利口な子供を求めている。

◇　Ｚ世代の若者との討論会

（モデレーター：安田洋祐氏、学生８名と委員会メンバーで日本経済について討論）

（参考）討論を終えての所感

・８人の学生が、それぞれの思いと意見を発表してくれた。年長者で経験豊富で１世代また ２ 世代も異なる経済人の発言にひるむことなく、議論や反論されたことは心強く感じた。

・学生の意見に共通していたのは、日本の現状や将来に対する悲観的でネガティブな感情。SNS では失敗体験ばかりが共有されていると言う。日本オワコン、子どもを持てないといった声もあり、生きづらさ、息苦しさを感じているように見受けられた。

・ 一方で、治安や多様な食文化など日本に良いところが多いことも自覚している。現状の心地よさに満足しているぬるい層も、若者の中に一定数いるという。

・ 年金や社会保障を削減すべきとの声もあった。高齢者に有利で若者にフォーカスしない政策が続くと、世代対立につながりかねない。

・ 学生の個別意見には、若さゆえの思い込みや認識不足もあったかもしれない。ただし根底にあるのは、変われない、現状を打破できないことに対する焦りや不安ではなかったか。

・ お利口な子供を大人が求めた結果、若者が牙を抜かれているとの意見もあった。今は学生だから言えるが、会社に入ったらこんなこと言えないとの声もあった。成功や失敗を気にしすぎて、自ら言動をしばり、変に丸く収まっているならもったいない。

・私たち経済人もかつては若者だった。自分の若かりし頃、将来のことを考えて悲観したり楽観していただろうか。焦りや不安に駆られていただろうか。若者特有の青臭さと、時に若気の至りを出し、恐れを知らず思うままに生きてこなかっただろうか。

・ 学生たちも、強い日本、世界に影響力のある日本でありたいと思っている。誇りと自信を持ちたいと思っている。

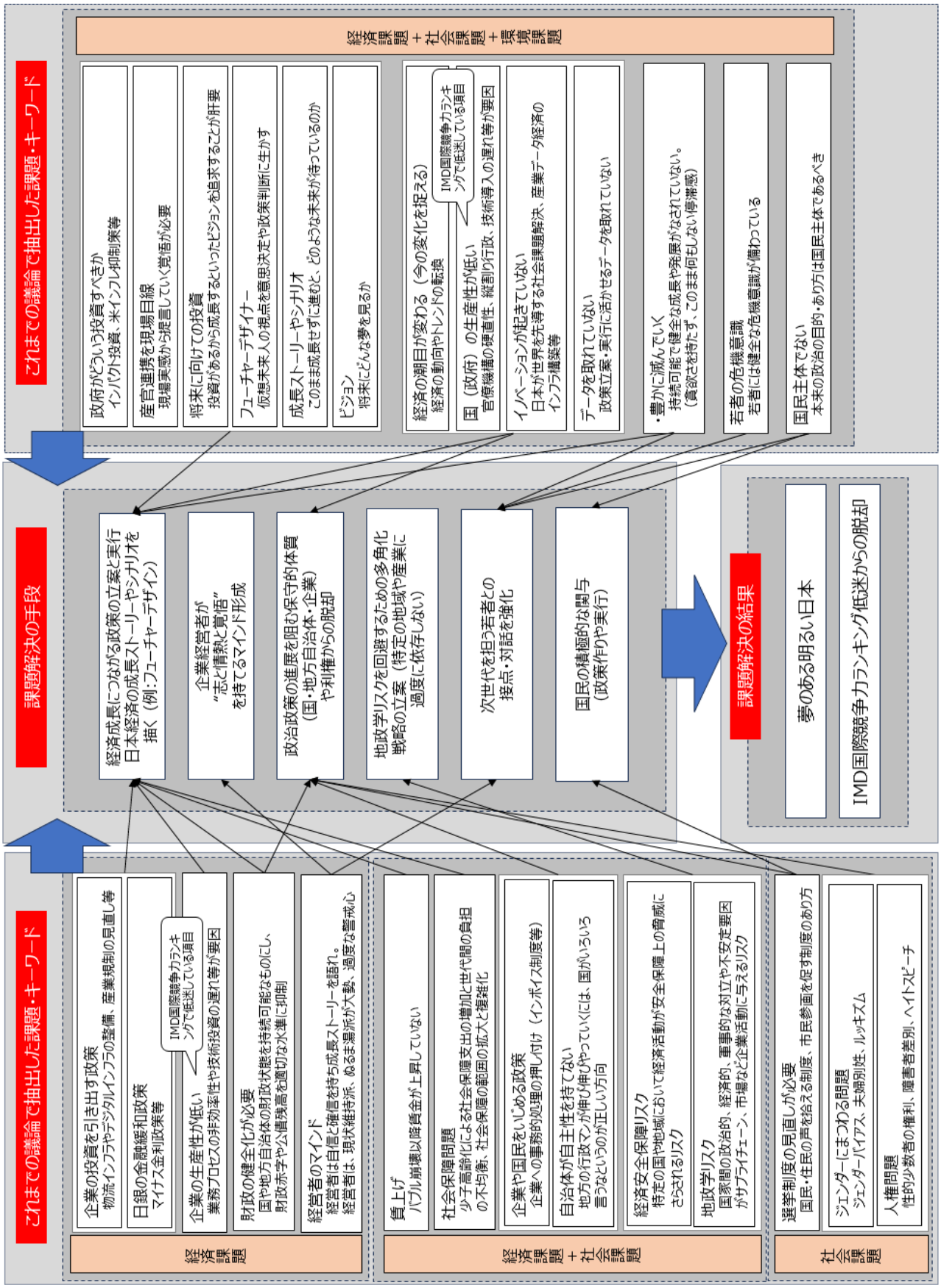
・ 学生は制度や仕組みづくりを盛んに求めていた。それも大事だが、より重要なのは我々のマインドを変えていく、取り戻すことではないか。

・ 若者が未来への期待、将来への夢が持てるには、大人が誇りと熱意をもち、社会人になっても学び続ける意欲と貪欲さをもち、範を示さないといけないのかもしれない。成功体験やポジティブな発信をしていくことも重要といえる。

・未来への期待が持てる日本、魅力ある日本をつくっていく。どのような日本を目指すかビジョンを持つ。それが若者との議論から私たち経済人が託された最大の課題ではないか。

・またこのような機会を持ち、若者との議論を深めていくことも有益であると感じた。

(3)経済課題・社会課題・環境課題の相関図(日本経済の成長ストーリー)



(4)2025 年度 経済財政政策委員会 名簿

2026 年 3 月 26 日現在(敬称略)

委員長	髙橋 孝一	ダイキン工業(株)	取締役 兼 副社長執行役員
副委員長	上田 孝	サノヤスホールディングス(株)	代表取締役会長
〃	大谷 清	(有)ビッグ・リバティー	取締役
〃	桐山 健一	(株)神戸屋	取締役会長
〃	高畠 裕明	(株)りそな銀行	常務執行役員 大阪営業部長
〃	長江 敬	(一社)大阪銀行協会	専務理事
〃	細川 洋一	細川公認会計士事務所	所長
〃	三宅 善博	(株)三井住友銀行	常務執行役員
委員	赤木 謙介	三菱重工業(株)	関西支社長
〃	池田 成吾	ボードパートナーズ(株)	代表取締役 CEO
〃	今井 敏之	大阪ガス(株)	取締役 常務執行役員
〃	宇澤 俊記	(一社)心学明誠舎	副理事長
〃	岡本 俊一	日本通運(株)	執行役員 関西アカウントセールス部担当
〃	小川 慶馬	(株)ヒューマンパワー	取締役
〃	奥野 嘉夫	協同組合経営情報サービス	参事
〃	小池 裕樹	さくら法律事務所	代表弁護士
〃	小坂 肇	(株)奥村組	副社長執行役員
〃	齊藤 賢一	(株)斉藤総研	代表取締役
〃	佐々木 大輔	野村證券(株)	専務 西日本担当 大阪駐在兼大阪支店長
〃	佐藤 義雄	住友生命保険(相)	特別顧問
〃	巽 大介	日本証券業協会 大阪地区協会	地区会長
〃	豊田 喜久夫	エア・ウォーター(株)	相談役
〃	中務 裕之	中務公認会計士・税理士事務所	所長
〃	中野 佳代子	日本生命保険(相)	取締役常務執行役員 お客様サービス本部長
〃	廣田 雄一郎	弁護士法人西村あさひ法律事務所大阪事務所	法人社員・弁護士
〃	藤岡 亮	川村・藤岡綜合法律事務所	パートナー弁護士
〃	簑原 友康	住友商事(株)	国内担当役員補佐 関西支社副支社長
委員長ｽﾀｯﾌ	清水 敏夫	ダイキン工業(株)	マーケティングリサーチ本部企画グループ副参事
〃	森 寛之	ダイキン工業(株)	ﾏｰｹﾃｨﾝｸﾞﾘｻｰﾁ本部 調査ｸﾞﾙｰﾌﾟ 調査ｸﾞﾙｰﾌﾟ長
〃	向井 啓祐	ダイキン工業(株)	経理財務本部 経理グループ
スタッフ	秋元 渉	(株)りそな銀行	経営企画部担当マネージャー
〃	石井 真	エア・ウォーター(株)	秘書室 課長
〃	宇野 遼太	サノヤスホールディングス(株)	経理部課長代理
〃	大道 健司	(株)神戸屋	執行役員 経営戦略ﾃﾞｨﾋﾞｼﾞｮﾝ ﾃﾞｨﾋﾞｼﾞｮﾝﾏﾈｰｼﾞｬｰ

〃	奥村 隆史	(株)ヒューマンパワー	ITソリューション部　マネジャー
〃	黒木 孝太	大阪ガス(株)	秘書部経営調査室
〃	齊藤 行巨	(一社)心学明誠舎	
〃	中井 まき	住友商事(株)	国内業務企画部 シニアアソシエイト
〃	西本 憲司	三菱重工業(株)	関西支社　総務担当部長
〃	野村 純	(株)りそな銀行	経営企画部 経済調査グループ グループリーダー
〃	福原 万理子	(株)三井住友銀行	経営企画部　部長代理
〃	藤﨑 友理	(株)三井住友銀行	経営企画部
〃	古都 裕太	(株)神戸屋	ｺｰﾎﾟﾚｰﾄﾃﾞｨﾋﾞｼﾞｮﾝ 経理ｸﾞﾙｰﾌﾟ ﾁｰﾑﾏﾈｰｼﾞｬｰ
〃	丸山 義弘	日本通運(株)	関西アカウントセールス部　専任部長
〃	光亦 一成	(株)奥村組	営業本部 民間営業推進部 推進課長
〃	三好 和則	住友商事(株)	国内業務企画部　関西財界担当部長
〃	山下 智	(株)奥村組	社長室 経営企画部 サステナビリティ推進課長
〃	和田 知子	(株)神戸屋	コーポレートディビジョン　総務グループ
代表幹事ｽﾀｯﾌ	赤松 真弥	(株)大林組	理事　大阪企画部長
〃	丸山 裕史	(株)大林組	大阪企画部 部長
〃	鈴木 一隆	(株)大林組	大阪企画部 副課長
〃	黒田 拓也	日本生命保険(相)	本店企画広報部 部長
〃	大澤 昌丈	日本生命保険(相)	本店企画広報部 調査役 兼 企画総務部 調査役
〃	宇野 早穂子	日本生命保険(相)	本店企画広報部 課長補佐
〃	西谷 憲剛	日本生命保険(相)	本店企画広報部 副主任
事務局	冨森 浩治	(一社)関西経済同友会	常任幹事 事務局長
〃	吉竹 良陽	(一社)関西経済同友会	顧問(事務局長補佐)
〃	與口 修	(一社)関西経済同友会	企画調査部長
〃	本宮 亜希子	(一社)関西経済同友会	企画調査部課長
〃	板杁 歩未	(一社)関西経済同友会	企画調査部 主任
〃	樽井 亮太	(一社)関西経済同友会	企画調査部 主任