

辻 由希 東海大学政治経済学部教授

## 世代論と気を付けるべきこと

日本は、少子高齢化、災害の頻発、政府債務の増加など、社会の持続性が危ぶまれるような課題に直面している。日本以外の国でも、グローバル化やAI革命により、人々の雇用や文化や社会規範が大きく変化し、世代間のギャップや対立への注目は高まる傾向にある。そのため、世代間の公正／公平や、合意形成をどう確保するのかがこれまで以上に重要となる。

新人類、就職氷河期世代、ゆとり世代、Z世代など、いわゆる「世代論」の多くは「若者論」として登場する。

日本における「若者論」の登場と流行についてレビューした古市憲寿(2015)は、社会問題を分析する主要概念として階級や地域差が用いられた時代が終わり、「一億総中流社会」という認識が広がるとともに、世代(コホート)が分析概念として用いられるようになり、アカデミズムやジャーナリズムにおいて「若者」に注目し、その生態や価値観から社会の変化を捉える「若者論」が流行したと指摘する。そのうえで、貧困や社会的格差が拡大しているにもかかわらず、「階級論を組み込まずに世代論が語られ続けることが日本の若者論の特徴と言ってもいい」と述べる(古市 2015:44)。

この結果、日本の「若者論」や「世代間格差」論では、ときに世代や年齢層の同質性あるいは集団間の差を過度に見積もり、それをもとに社会課題への処方箋を提示するような乱暴な議論も見受けられる。しかし、正確な現状把握を行うためには年齢・時代・世代の効果を区別することや、世代や年齢とその他の社会的属性との交差性を考慮した分析方法が求められるだろう

## つじ ゆき

2011年京都大学大学院法学研究科博士後期課程修了(博士(法学))。専門分野はジェンダー政治論、福祉国家論。

著書に『家族主義福祉レジームの再編とジェンダー政治』(2012年、ミネルヴァ書房)、論文に、「女性政策 巧みなアジェンダ設定」(アジア・パシフィック・イニシアティブ著『検証安倍政権 保守とリアリズムの政治』文春新書、2022年、8章)、「女性の政治代表と政治過程における参議院」『年報政治学 2023-1』(日本政治学会編、2023年)など。

(古市 2015;松本 2020)。

昨今は、すでに中年期に差し掛かった就職氷河期世代に関する議論も目を引く。この世代が直面する苦境については多くの議論がなされてきたが、世代内の差異にも注目する必要がある。統計データを用いて、雇用、所得、家族形成等に関する世代とそれ以外の属性による影響を検証した近藤絢子『就職氷河期世代』(2024)では、就職氷河期世代といっても前期世代(93-98年卒)と後期世代(99-04年卒)でかなり差があること、就職状況が改善したとされる氷河期以降の世代でも氷河期前期世代と同レベルの雇用の不安定化、年収低下がみられること(つまり氷河期世代だけの問題ではないこと)、その反面、氷河期後期世代では、女性が40歳までに子どもを産む率が氷河期の少し前の世代より高く、既婚女性の就業率・正規雇用率も上昇していることが示されている。一方、同一世代内の所得格差の広がり、とくに低所得者や無業者等の増加や、地域差の影響も見出されている。近藤は、社会課題への政策的対応を検討する前提として、データに基づく客観的な現状把握の重要性を主張している。

## シルバー民主主義論と合意形成

政治における世代間対立論は2つの「格差」の組み合わせとして論じられる。第一に、税制・社会保障制度における世代間の不公平である。人口構造の急激な変化により、生涯を通じた受益と負担のバランスが、その人が「生まれた年」、つまり世代によって異なるという問題である。「世代会計」という手法を用いて世代間の負担と受益の格差が示され、それを根拠として世代間

対立を煽るようなメッセージは分かりやすい。しかし、たとえば後に生まれた世代ほど初任給が高かったり、親からの贈与や相続が多かったり、親への仕送りや介護負担が減る等の傾向もあるとすると、「生涯収支」をどう算出するかによって世代間の不公平や格差の捉え方は変化するだろう(厚生労働省ウェブサイト)。

第二の格差とは、投票参加における加齢効果と年齢階層別の人口比率の差により、世代ごとの有権者の選好が政策に及ぼす影響力に差がある(高齢者の選好ばかりが政策選択において優先される)という説、すなわち「シルバー民主主義論」である。つまり、上記のような税と社会保障における世代間格差が是正されないのは、高齢者世代が自分たちの利益を(現役世代の犠牲のもとに)優先し、高齢者世代の人口比率と投票率が高く、その結果、政策決定者(政治家)が高齢者を優先する政策を採用するから、という議論である。

第一の税制・社会保障制度における格差は難問ではあるものの、専門的な観点からどのような制度デザインが選択肢として存在するかを示した後に、現在世代だけでなくこれから誕生する将来世代も含めて公平・公正な制度とは何かについての冷静な議論が必要である。一方、第二のシルバー民主主義論のほうは、明確なエビデンスに乏しいという指摘が政治学者の吉田徹からなされている(吉田 2023)。たとえば、高齢者が社会保障の持続性を顧みずに利己的に投票しているのか、高齢者の投票率が高まると高齢者給付を増加する政策が採用されるのかは明らかではない。また、たとえ若者・現役世代が保育や教育に関する政府支出の拡大や減税を期待するとしても、(自分の親・祖父母世代が恩恵を受けている)高齢者向けサービスや年金の削

減を望むかどうかはまた別問題であろう。さらにこの議論では、世代集団の均質性が前提とされており、世代集団内の差は考慮されていないことが多い。世代よりも性別、学歴、所得、経済的ゆとり感といった社会経済変数が政策選好に影響を与えているという研究もある(小田 2014)。

シルバー民主主義論は根拠に乏しいだけでなく、対話や熟議を軽視していることも懸念される(吉田 2020)。政府債務の累増により、現在世代以上に、将来世代の負担が過大になることが予想される。物価上昇もあり、参議院選挙が近づくなかで減税議論が勢いを増しているが、将来世代の利益も含めて財源についての合意形成に正面から取り組む必要がある。

このような問題意識をもとに、本特集においては、乱暴な世代論への警鐘を踏まえつつ、年齢や世代ごとの特徴や差異、それによる政治・社会への影響や、(将来世代の利益も考慮した)制度デザインや合意形成の仕組みを考えていくヒントを得たいと考え、各分野の専門家

にご寄稿いただいた。持続可能な社会に向けた議論を進めていく契機としたい。■

#### 《参考文献》

- 小田利勝 (2014) 「世代間対立は存在するか—政策予算配分に対する態度の世代間比較からの考察」、『応用老年学』 8 巻 1 号、40-53 頁。
- 厚生労働省ウェブサイト「参考資料 1 社会保障の正確な理解についての 1 つのケーススタディ～社会保障制度の“世代間格差”に関する論点～」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053851.html>)
- 近藤絢子 (2024) 『就職氷河期世代—データで読み解く所得・家族形成・格差』中央公論新書。
- 古市憲寿 (2015) 『『若者論』の終焉、あるいは始まり：討論者の立場から』、『学術の動向』 20 巻 1 号、40-45 頁。
- 松本雄大 (2020) 「なぜ Age-Period-Cohort 分析が重要なのか：日本社会における権威主義の時系列変化を例として」、『理論と方法』 35 巻 2 号、198-210 頁。
- 吉田徹 (2020) 「若年層の多様な政治意識—民主主義は世代で語れるか」、『Voters』 54 号、12-13 頁。
- 吉田徹 (2023) 「『シルバー・デモクラシー』の虚偽」、SYNODOS 2023.9.04 (<https://synodos.jp/opinion/politics/28938/>)。



# 「努力主義」の衰退と「親ガチャ」

寺地 幹人

茨城大学人文社会科学野准教授

## はじめに

2021年、「親ガチャ」という言葉がユーキャン新語・流行語大賞にノミネートされ(株式会社ユーキャン 2021)、また大辞泉新語大賞に選ばれた(小学館 2021)。これは、親や生まれ育った家庭を子どもは選べないが、そうした親や家庭の状況が人生を左右するということを、ガチャ(カプセルトイの販売機もしくは携帯電話のゲームでランダムにアイテムを獲得する仕組み)にたとえて表現した言葉である。この「親ガチャ」という言葉が流行した要因の一つには、本人の努力に価値をおく「努力主義」の衰退と、本人の努力では生まれや育ちの影響を覆しがたいという考えに対する人々の支持が考えられる。

本稿では、以上のような「努力主義」の衰退について論じた寺地(2025)の内容の一部を概略的に紹介したうえで、「親ガチャ」の時代を生きる若者の現状について、考察してみたい。

### てらち みきと

東京大学大学院総合文化研究科博士課程単位取得退学。修士(学術)。専門分野は、社会学。国際大学 GLOCOM 研究員/助教、茨城大学人文学部・人文社会科学部講師を経て現職。

著書に『リフレクシブ・ライブズ』(2025年・近刊、勁草書房、分担)、『最近の大学生』の社会学』(2024年、ナカニシヤ出版、共著)、『現代若者の幸福』(2016年、恒星社厚生閣、分担)など。

## 平成時代30年間を通じた変化

寺地(2025)ではまず、平成時代の約30年間を経て「努力主義」に対する支持がどのように変わってきたのか、以下のように確認している。

日本社会において、本人の努力が成功につながるという価値観に対する疑義は、最近に始まったことではない。例えば、2000年代になってからの格差社会論の盛り上がり、そしてロスジェネ世代の若者の貧困・労働問題に対する世間の注目は、本人の努力だけではどうしようもしがたい構造的な問題あるいは環境的な要因を無視できないという理解を、一定程度、日本社会に形成したといえよう。

ここで留意したいのは、現在の令和の「親ガチャ」論に比べて2000年代は、構造的な問題への対応の前提に、努力することへの支持や努力できる環境の獲得が多少なりとも想定されていたという点である。2000年代は、昭和的な努力主義は支持されないとしても、「ハイテンションな自己啓発」のような躁状態と「宿命論」への陥落という鬱状態を行き来しつつであるが(鈴木 2005)、やりたいことに向かい自分自身が邁進すること自体は支持されていた。一方で2020年代の今日、「ハック」(システムを逆用したり効率化するテクニック)、「コスパ」(費用対効果)、「チート」(いかさま、ずる)という言葉が説得力をもつ(朝日新聞 2024)。コツコツ積み上げる努力よりも要領の良さや効率が支持され、結果として成果

と報酬が得られれば、自分自身で何かを成し遂げることは重要ではない。

もう1点、2000年代の格差社会論の困難と「親ガチャ」時代に語られる苦境の違いには、社会の個人化の問題がかかわると考えられる。格差社会論においては「勝ち組」と「負け組」の分断が問題視されたが、それは「組」という集団の間の格差である。一方で「親ガチャ」は、その言葉の由来であるゲームのガチャがスマホの画面に一人で向き合って引くものであるように、個々人の生育環境や家庭の内部で生じる問題を表す語彙として想定される。例えば、虐待・DVや毒親といった問題は、家庭の外からは見えにくいことやそれへの介入の難しさに特徴がある。そして、このような自らの苦境について「自分だけが抱える問題ではないかもしれない」という想像力を個々人がもちにくいことが、社会の個人化に起因する課題の一つだといえよう。

ファーロングとカートメル（2007=2009）は、個人主義的価値観の浮上の中で階級などの社会構造が見えにくくなった結果、「人々は、社会や世界が予測不可能で危険に満ちたものとなり、それはひとえに個人レベルでしか克服していけないかのようにみなすようになる」（Furlong and Cartmel 2007=2009: 12）と述べる。個人化の進展に伴う課題の一つは、本人の努力だけではどうしようもしたい状況への対応が個人の内側に向いてしまうことをいかに克服するかということだと、考えられる。

## データで確認する「努力主義」の衰退

以上のような変化について、寺地（2025）では、データを用いて具体的に検討している。分析に用いているのは、青少年研究会が1992年から10年おきに実施してきた調査票調査のデータである。この調査は16～29歳の大都市の若年層を対象としたものだが、2012年からは中年層も同様の枠組みで対象にし、また2022年には大都市だけでなく全国の若年層も対象にしている<sup>1</sup>。

分析する質問項目は、「あなたは、現在の日本の社会で経済的に成功するのに重要なものは何だ

と思いますか」という質問に対する回答で、4つの選択肢「生まれ育った家庭の環境」「個人の才能」「個人の努力」「運や偶然」（以降、「家庭」「才能」「努力」「運」と表記）に順位を付ける方式となっている。この質問項目は、2002年と2012年、そして最新の2022年の3回の調査で尋ねられている<sup>2</sup>が、2012年までの調査の分析の概要は以下の通りとなっている。

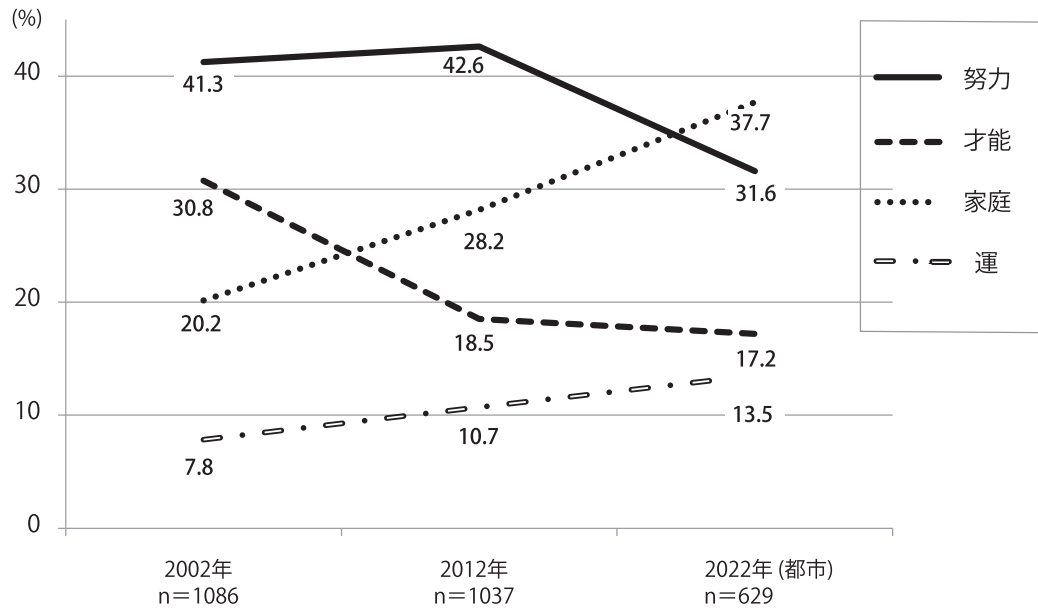
まず、同じ質問形式ではないものの類似の内容の項目を1992年調査データによって分析した藤村（1995）は、個人の「努力」に対する支持が最も高いことよりも、他国に比して「運やチャンス」といった偶然要因に対する支持が相応にあること、偶然要因への支持が安定していることに下支えされた「〈結果の問われない〉努力主義」の存在を指摘している。続いて、2002年調査データを分析した浜島（2004）は、「努力」を支持する傾向が弱まって「才能」を支持する考え方が台頭してきているという見立てを示した。そして、2012年調査データを2002年調査データと比較して分析した寺地（2015）（2016）は、「努力」支持が2002年と2012年の間で大差がなかったものの、2002年にみられた「才能」支持の傾向は衰退し、「家庭」を重要だと考える傾向が出始めていることを示した。

このような「家庭」支持の傾向の出現は、2020年代になってからの「親ガチャ」概念の流行の下地になっていた可能性がある。すなわち、「親ガチャ」は2021年の流行語だが、それが流行するような社会意識が平成時代の約30年間をかけて醸成されてきたということが考えられる。

そして以下の図1が、最新の2022年調査のデータを加えた3時点の回答分布である<sup>3</sup>。傾向をより簡素に理解するため、1番目に重要視する要因の割合のみ示している。

注目したいのは、2012年と2022年の間で1位と2位が入れ替わった点である。2012年には「努力」が2002年とほぼ同程度のポイントで1位だったが、2022年では10ポイント以上減少して2位になった。対して、2012年で2位（28.2%）だった「家庭」が、2022年には1位（37.7%）になった。

図1 経済的成功に1番目に重要だと考える要因の推移



出所:寺地(2025)

また、2002年と2012年で値が大きく異なった「才能」に関しては、2012年と2022年の間でさほど値に違いはない。

このように、2012年と2022年の間で、「努力」を支持する成功観が衰退しており、「家庭」を支持する成功観の台頭がますます顕著になっている。ただし、2022年の全国の若年層を対象とした調査データでは、「努力」(35.8%)と「家庭」(35.6%)の値にほぼ差はなく順位の入替わりもないことから(図省略、n=910)、2012年から2022年にかけてのこうした変化は、都市部でより顕著に起きている可能性がある。

## 要因のパターンの分析 および社会的属性とのクロス分析

以上のような調査対象の全体的な分析に加え、寺地(2025)では、支持する成功要因4つの順位付けのパターンの分析と、社会的属性(性別、年齢、職業、本人学歴、父学歴、母学歴)とのクロス分析を行っている。

前者のパターンの分析では、支持する要因1番目と2番目を組み合わせたパターン12個につい

て、3回の調査での割合の変化を確認している(寺地 2025) 4。2002年と2012年は「努力」1番・「才能」2番というパターンが12個のうち唯一2割を超えて最も多かったが、2022年は「家庭」1番・「努力」2番のパターンが14.8%で最も多くなった(次いで多いのが「努力」1番・「才能」2番で13.4%、3番目に多いのが「家庭」1番・「才能」2番で12.4%)。また、3時点それぞれにおけるポイント間の標準偏差(ばらつきの度合い)を確認すると、時代を経るほどに、それが小さくなっていった。これらのことから、特定のパターンに回答が集中するのではなく、若者の中で価値観が多様化し分散してきている状況が見えてきた。

後者のクロス分析について、寺地(2025)では、3つの時点ごとに1番目に支持する要因と各社会的属性の関連を $\chi^2$ 乗検定で確認している。その結果、2002年時点では、いずれの社会的属性とも統計的に有意な関連は確認できなかった。一方で2012年は、性別、年齢層、母学歴との間に統計的に有意な関連(5%水準)が確認された<sup>5</sup>。このように2012年は複数の社会的属性でカテゴリー間に有意差が確認されたが、2022年において有意な関連(5%水準)が確認されたのは、性別のみだった。

これらの結果から、2012年にはある特定の属性の人たちには「努力」への支持とそれに伴う「家庭」支持の相対的な低さがあったことと、2022年は2012年に比べて、ほぼ属性によらず「努力」支持の低下と「家庭」支持の台頭を、見て取れる。かつて荻谷(2001)が意欲格差(インセンティブ・ディバイド)と呼んだような、あるいは山田(2004)が「希望格差」と呼んだような、個人が「努力」できる前提の格差が問題視されたが、今や「格差」ではなく、あらゆる人たちにとっての「努力」支持が衰退してきているのが現状だといえよう。

### 年齢層および世代を踏まえた分析

ここまでは寺地(2025)をもとに、「努力主義」の衰退と「親ガチャ」的な価値観の台頭をみてきたが、最後に、こうした傾向がいわゆる「若者」特有のものか検討してみたい。

検討の前に留意点を確認すると、第1に、「若者」という存在は時代や文脈により異なって定義される。ただし最近の説明の例を挙げるならば、政策的な説明として内閣府の子ども・若者育成支援推進本部(2021)では、以下のように記している。

青年期(おおむね18歳からおおむね30歳未満まで)の者。施策によっては、ポスト青年期の者(青年期を過ぎ、大学等において社会の各分野を支え、発展させていく資質・能力を養う努力を続けている者や円滑な社会生活を営む上で困難を有する、40歳未満の者)も対象とする。(子ども・若者育成支援推進本部 2021: 1)

これを参照し年齢で考えると、狭義には30歳未満、広義には40歳未満となる。

第2に、年齢と世代との区別に留意したい。浅野(2024a)は、ある時点の年齢によって定義される「若者」と出生時点によって定義される「世代」を整理し、「人びとは、成長するにつれて『若者』ではなくなっていくが、生涯にわたって同じ『世代』(出生コホート)に属する」(浅野 2024a: 241-242)と述

図2 「努力」支持の割合(%)

生年	2002年調査	2012年調査	2022年調査
2002			
2001			
2000			
1999			都市
1998			20～
1997			29歳
1996			38.7
1995			n=445
1994			
1993			
1992			
1991			
1990			
1989		20～	都市
1988		29歳	30～
1987		46.5	39歳
1986		n=718	39.8
1985			n=181
1984			
1983			
1982			
1981			
1980			都市
1979	20～	30～	40～
1978	45.0	39歳	49歳
1977		44.9	37.7
1976	n=773	n=301	n=223
1975			
1974			
1973			

出所: 青少年研究会 2002・2012・2022年調査より筆者作成

べている。ある時点での「年齢」集団は、同時にその時点での年齢数を遡った年に生まれた「世代」という集団なのである。しかしながら同時に、「本来世代論とは出生時点から消滅時点まで一貫して論じるものであるべきだが、多くの世代論は各世代が若い時期の特徴に注目しがちである」(浅野 2024a: 246)と指摘されるように、世代論(ある特定の世代についての記述や議論)と若者論の近さないし重なりがある。若い時期に培った価値観がその世代を特徴づけると考えられているからなど、対象として記述・議論される際の近さないし重なるの理由はいくつか考えられるが<sup>6</sup>、いずれにせよ年齢と世代とい

う2つの観点は、概念上は区別して理解しておく必要がある。

以上を踏まえたうえで、本節冒頭で述べた傾向を確認する。今回用いているデータにおいて10歳刻みで比較可能な年齢層・世代について、図2の通り、「努力」支持の割合を示した(それ以外の年齢層・世代は非表示)<sup>7</sup>。

「若者」を前述の狭義の定義で設定するならば29歳以下ということになるが、20～29歳について、2002年と2012年の割合は40%台半ばとほぼ同程度だが、2022年では30%台と低くなっている。これが統計的に有意な低さかどうか今回は検討することが難しいため断定はできないが、2002年・2012年と2022年では、状況に違いがありそうだ。

また、20～29歳の割合が他の年齢層の割合と異なるかどうか、すなわち「若者」特有かどうかという点について、2012年も2022年も、その時点の他の年齢層と割合はほぼ違いがない。これについても統計的に有意な差か確認できていないが、「若者」特有の結果になっていると言いはないだろう。

世代という観点については、1973～1982年生まれの世代と1983～1992年生まれの世代、ともに年齢が上がるほどに「努力」支持の割合は低くなるが、1973～1982年生まれの世代の20代(2002年)と30代(2012年)の割合の違いがほとんどないのに対し、1983～1992年生まれの世代の20代(2012年)と30代(2022年)の割合の違いは数ポイントある。

以上から、「努力主義」の衰退と「親ガチャ」的な価値観の台頭は「若者」特有の傾向というよりも、2000年代の現在、30・40代にも同様に確認できる傾向であることがわかる<sup>8</sup>。

## まとめ

ここまでの検討をもとに、「親ガチャ」の時代を生きる若者の現状について示唆されるのは、以下の点である。それは、「努力主義」の衰退や「親ガチャ」

的な価値観の台頭が冒頭で述べたような社会構造に対する見通しの悪さにつながるとするならば、それは「若者」だけが抱える問題ではなさそうであるということである。この問題について何か対応を考える場合、年齢や世代で区切った対応の難しさがあるといえるが、同時に、そうした困難についてまず理解する際に年齢や世代を超えてそれをしやすい可能性があるとみえる。

あらゆる社会的属性や年齢・世代に、偶発的に困難が生じている場合、自らの置かれている立場や状況について、再帰的かつ社会構造に結びつけての理解が難しい。しかしながら、立場や状況を超えて同様の理解がしやすい状態から、合意形成ないし連帯の契機を考えていくこともできるかもしれない。■

### 《注》

- 1 調査概要の詳細は、青少年研究会(2024)および辻・浅野編(2025)を参照。なお、最新の2022年調査は、JSPS 科研費JP19H00606(研究代表:浅野智彦)の助成を受けて実施された。
- 2 複数回の調査データを比較するため、「経済的成功」を尋ねることを変えずに質問を設計しているが、今日、「成功」には以前にも増して多様な形や基準が存在するだろう点には、留意が必要である。
- 3 2022年調査に関しては、それ以前2回と対象を揃えるために、大都市の若年層に限定して結果を示している。
- 4 1～4番目を組み合わせたパターン24個の表は、寺地(2024)を参照。
- 5 関連の仕方の詳細については、寺地(2025)の説明を参照。
- 6 このような若い時期の特徴で世代を捉えることについて、それが難しくなってきたことを、世代の違いに準拠した世代論の困難や発達段階の段差の世代差といった観点から、浅野(2024a)は示している。
- 7 経済的成功の要因1～4位について、「努力」が「家庭」および「才能」より上位だった場合の割合。詳細は、寺地(2025)の問題設定(2)の分析部分を参照。
- 8 この点について、今回の分析から年齢効果や世代効果ではなく時代効果によるものだと判断することには慎重でありたい。詳細は、浅野(2004b)の注6およびそこで言及している太郎丸(2022)を参照。

## 《参考文献》

- 朝日新聞 (2024) 「衰退した努力神話と自己責任論—ハックとチートの時代、救いと危うさ」, 朝日新聞デジタル 2024年2月15日, (2024年2月15日取得, <https://www.asahi.com/articles/ASS2F6RD5S10UCVL00P.html>).
- 浅野智彦 (2024a) 『「若者」とは誰か—アイデンティティの社会学』河出書房新社.
- (2024b) 「ロスジェネとは誰のことか」『世界』981: 192-199.
- 藤村正之 (1995) 「生得：努力：偶然 = 3:5:2—何が人生を決めるのか」川崎賢一・芳賀学・小川博司編『都市青年の意識と行動—若者たちの東京・神戸 90's ; 分析篇』恒星社厚生閣, 191-212.
- Furlong, Andy, and Cartmel, Fred (2007) *Young People and Social Change: New Perspectives*, 2nd ed., Maidenhead: Open University Press. (乾彰夫・西村貴之・平塚真樹・丸井妙子訳, 2009, 『若者と社会変容—リスク社会を生きる』大月書店.)
- 浜島幸司 (2004) 「経済的に成功する条件—『努力』と『才能』の違い」高橋勇悦編『都市的ライフスタイルの浸透と青年文化の変容に関する社会学的分析』2001-2003年科学研究費補助金研究成果報告書, 大妻女子大学, 375-389.
- 株式会社ユーキャン (2021) 『『現代用語の基礎知識』選 2021 ユーキャン新語・流行語大賞 年間大賞 & トップ10 発表!』, 株式会社ユーキャンホームページ (2025年5月15日取得, [https://www.u-can.co.jp/company/news/1213962\\_3482.html](https://www.u-can.co.jp/company/news/1213962_3482.html)).
- 苅谷剛彦 (2001) 『階層化日本と教育危機—不平等再生産から意欲格差社会へ』有信堂高文社.
- 子ども・若者育成支援推進本部 (2021) 「子供・若者育成支援推進大綱—全ての子供・若者が自らの居場所を得て、成長・活躍できる社会を目指して」, こども家庭庁ホームページ (2025年5月15日取得, [https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/09b95185-2d55-4783-a955-983b5283ccd2/3c0b681e/20231228\\_policies\\_kodomo-taikou\\_junbishitsu\\_06.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/09b95185-2d55-4783-a955-983b5283ccd2/3c0b681e/20231228_policies_kodomo-taikou_junbishitsu_06.pdf)).
- 青少年研究会 (2024) 『現代若者の再帰的ライフスタイルの諸類型とその成立条件の解明』2019-2023年度科学研究費補助金研究成果報告書 (19H00606), (2025年5月15日取得, <http://jysg.jp/img/JYSG2022researchreport.pdf>).
- 小学館 (2021) 「第6回 大辞泉が選ぶ新語大賞」, 大辞泉公式サイト (2025年5月15日取得, [https://daijisen.jp/shingo/archive/archive\\_2021.html](https://daijisen.jp/shingo/archive/archive_2021.html)).
- 鈴木謙介 (2005) 『カーニヴァル化する社会』講談社.
- 太郎丸博 (2022) 「概説—年齢・時代・コーホート分析」『現代思想』50(16): 116-124
- 寺地幹人 (2015) 「経済的成功に対する若者の意識—2002年と2012年の比較」藤村正之編『流動化社会における都市青年文化の経時的実証研究—世代間/世代内比較分析を通じて』2011-2013年度科学研究費補助金研究成果報告書, 上智大学, 79-82.
- (2016) 「経済的成功に対する若者の意識の変容—個人的な要因の衰退と非個人的な要因の台頭」藤村正之・浅野智彦・羽淵一代編『現代若者の幸福—不安感社会を生きる』恒星社厚生閣, 117-135.
- (2024) 「経済的成功に対する若者の意識の3時点比較」『現代若者の再帰的ライフスタイルの諸類型とその成立条件の解明』2019-2023年度科学研究費補助金研究成果報告書 (19H00606), 青少年研究会, 83-85.
- (2025・近刊) 「努力主義の衰退は何をもたらすのか—『親ガチャ』の時代を生きる若者たち」辻泉・浅野智彦編『リフレクシブ・ライヴズ』勁草書房, 189-208 (頁数は予定).
- 辻泉・浅野智彦編 (2025・近刊) 『リフレクシブ・ライヴズ』勁草書房.
- 山田昌弘 (2004) 『希望格差社会—「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』筑摩書房.



# 人生100年時代の高齢者

## : サードエイジの挑戦

片桐 恵子

神戸大学ウェルビーイング先端研究センターセンター長  
神戸大学大学院人間発達環境学研究科教授

### 「高齢者」とは誰か

多くの先進国において、一般的に65歳以上が高齢者とされている。しかし現在、日本の平均寿命は男性81.09歳、女性87.14歳であり、65歳時点の平均余命は男性19.2歳、女性24.38歳である<sup>1</sup>。つまり高齢者という場合、男性は2世代、女性では2.5世代の人々が高齢者に含まれることになる。さらに年齢分布を考えれば、世代はもっと広がる。例えば2024年の百歳長寿者の数は9万5119人いる。2023年第1子出生時の母の平均年齢は31.0歳であるが、1975年では25.7歳<sup>2</sup>であったことを考えると、3.5世代に及ぶことになる。3.5世代と言えど親子以上の世代の隔たりがあるということである。そう考えれば、65歳以上を高齢者としてひとくくりにするものの乱暴さが理解

できよう。

よって、65歳から74歳までを前期高齢者、75歳以上を後期高齢者とする区分も多く使われてきた。しかし日本においては、特に前期高齢者はまだまだ元気な人も多く、実際体力や認知機能が10年前より5歳から10歳若返っていることはデータにも示されている<sup>3</sup>。

このような状況を踏まえ、2017年日本老年学会・日本老年医学会は、高齢者の定義と区分に対して提言を行った。65～74歳を准高齢者、75～89歳を高齢者、90歳以上を超高齢者とする、という提案である<sup>4</sup>。

その一方、高齢者の年齢区分を変えることに背後にはエイジズムの存在がちらつく。エイジズムとは、年齢による差別であり、若年者からの高齢者への差別も中年から若年者への差別も含む概念であるが、一般的には高齢者への差別をいう。高齢者の年齢を取りざたするのは、高齢者は身体機能が下がった人とするエイジズム的な視点を内包しているともいえよう。

また、高齢者の定義を変えることは年金支給開始年齢をあげることに結びつくのではないかと、という懸念からそれに反対する声も多い。

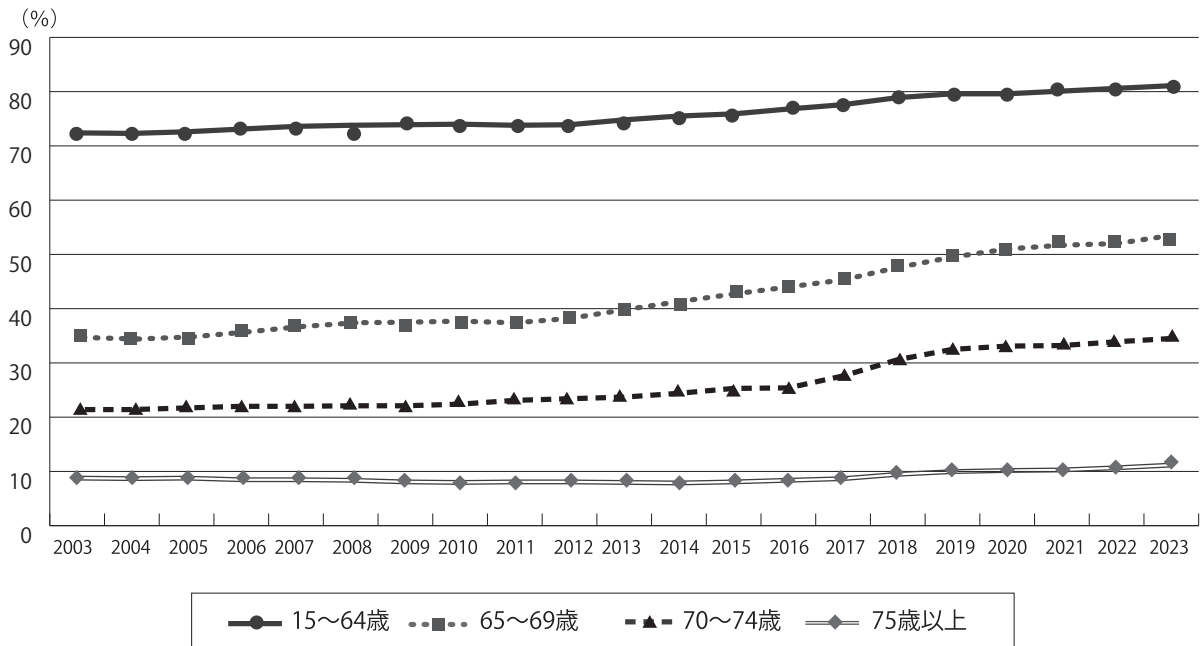
年金の支給開始年齢など社会的制度に関連することは客観的な暦年齢によることは仕方がないが、高齢者の多様性を考えれば、一律に暦年齢で区切ることの難しさに気づく。暦年齢による分類に対して疑義を呈したのがラスレット(1987)<sup>5</sup>であ

#### かたぎり けいこ

2003年東京大学大学院人文社会研究科博士課程単位取得退学。博士(社会心理学)。専門分野は、社会老年学・社会心理学。1986年日本火災海上入社、日本興亜福祉財団社会老年学研究所主任研究員を経て、2013年神戸大学大学院人間発達環境学研究科准教授、2018年同教授。2022年神戸大学ウェルビーイング先端研究センターセンター長に就任。

著書に『「サードエイジ」をどう生きるか：シニアと拓く高齢先端社会』(東京大学出版会、2017年)、『退職シニアと社会参加』(東京大学出版会、2012年)など。

図1 労働力人口比率の推移



出所:内閣府『令和6年版 高齢社会白書』

る。彼は人生を4つのステージに分類し、退職後をサードステージ、高齢期になって健康状態が衰え始める時期以降をフォースステージと呼ぶモデルを提案した。片桐(2017)は、現在の退職はライフイベントではなく、仕事役割からのじょじょに退いていくプロセスととらえられるため、サードエイジを現役時代後半から引退後の元気な時期としている<sup>6</sup>。サードエイジの特徴は個人的な達成と実現とされ、主に生活のために働くセカンドエイジと違い、人間として成長し、実現を果たすという豊かな時期と考えることができる。

## サードエイジというライフステージ

サードエイジの終了は介護などを必要としない自立して生きられるという健康寿命と一致する。平均寿命が延伸している現在、健康寿命の延伸が国を挙げて取り組まれている。日本においてサードエイジといういい方が一般的に使われているわけではないが、健康寿命、すなわちサードエイジに近年注目が集まっている。

ではサードエイジの人々はどんな生活をしているのか。これに密接に関わるのが高齢就労の問題で

ある。これには高年齢者雇用安定法がかかわっている。同法は高年齢者の雇用機会の確保を目的とする法律であり、高齢者の就労を支援する方向で改正が進んできた。最新の改正は2021年4月であり、ついに会社に対して70歳までの就業機会確保をすることを努力目標として課した。就労期間の延長は、増加する元気な高齢者の活躍の場を提供し、年金額や退職金の減少による高齢期の経済状況への人々の不安を解消し得る。また、人手不足の深刻化というマクロの問題の解決の一助となり得る。実際この数年70歳前半まで高齢就労者は急激に増加しており、70代前半でも全体では3割の人が働いている。60代後半では5割以上働いていることから60歳代は働く世代となってきた、と言えるだろう(図1)。

## 働き続けるサードエイジ

2021年の高年齢者雇用安定法の改正では、(1)70歳までの定年の引き上げ、(2)定年制の廃止、(3)70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入、(4)70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、(5)70

歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 (a. 事業主自らが実施する社会貢献事業 b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業) のいずれかの措置を構ずるよう務めることとしている。

法律が改正され、企業の対応も少しずつは進んでいる。70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は31.9%、中小企業では32.4%、大企業では25.5%まで達した。しかし一方で、定年を60歳に定める会社は未だ64.4%であり、60歳でいったん定年となり、それまでの労働契約が終了し、新たな雇用契約を結ぶという継続就労制度という制度を採用する企業が多い。今回の改正で新たに設けられた(4)と(5)をあわせて創業支援等措置というが、実施企業は0.1%である<sup>7</sup>。

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業の割合は業種によって異なる。とりいれている割合が多いのは、建設業、農・林・漁業、運輸・郵便業、医療・福祉と続く。幅広い産業において、「サービス職業従事者」「販売従事者」といった対人サービスに係る職業のほか、「専門的・技術的職業従事者」など事業の中核を担う人材不足が指摘されているが、その不足を高年齢者が担っている様子がうかがえる<sup>8</sup>。

しかし、働き続けるといっても、現役時代と同じ正規のフルタイム就労者の割合は、65歳を超えるとぐっと減少する。60歳代後半男性67.6%、70代以降75%、女性は85%程度が非正規雇用である<sup>9</sup>。この区分は労働時間に連動したものではないが、少しずつフルタイム就労から労働時間を減らし働き続ける高年齢者が多いと推察される。

## 就労の効果

20世紀には定年後出かけることもなく、家で家事もせずゴロゴロする男性を揶揄した「粗大ごみ」、「ぬれ落ち葉」という言葉が流行した。また妻の側にもそのような夫が家にいることがストレスでうつになる「在宅夫症候群」という現象も生じた。しかし今は高年齢就労者が増加したため、定年後に仕事をせ

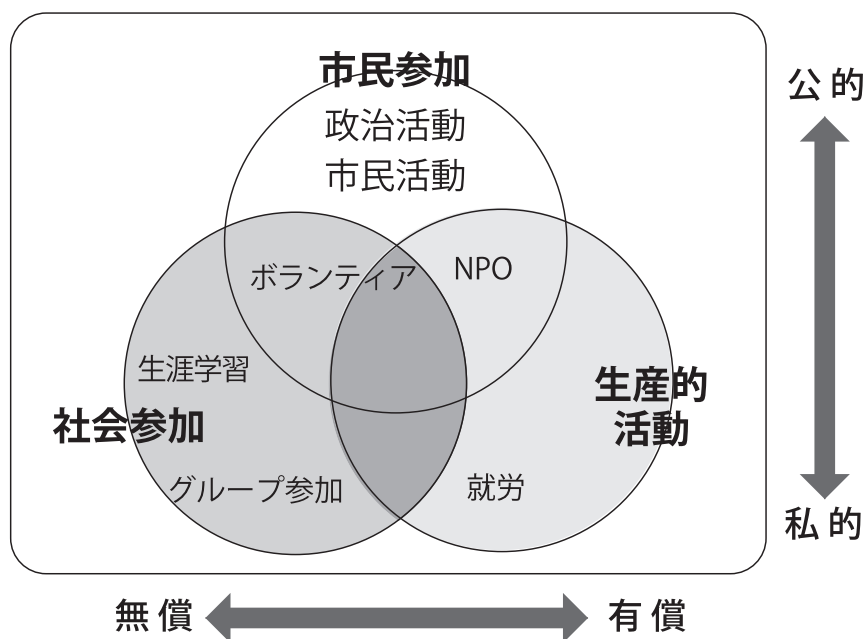
ずぶらぶらしているという人は減ったと考えられる。その意味では就労期間の延長は歓迎すべきことといえる。

働くということは仕事場における人間関係があり、社会的孤立も防ぐことができる。また、高齢者にとって働くということは認知的な刺激になり、プラスの効果があると期待されるが、就労が高齢者に与える影響はプラスのことばかりなのだろうか。

高齢就労者の増加は日本において急激に増加しているが、他の先進諸国においても高齢化の進行で同様の傾向がみられる。しかし、外国とはもとの仕事に対する価値観、給与・報酬の仕組みの違いもあり、社会・文化の違いは大きいと考えられる。さらに、自営業で働くのか、同じ会社で似たような仕事をするのか、同じ会社だが違う仕事をするのか、定年を機に違う転職や開業をする、またフルタイム就労なのか、パートタイム就労なのか、など同じ働くといっても働き方は多様である。このような働き方の違いは関連する様々な要因も異なると考えられるため、就労の効果を単純に論じることは難しい。先行研究においても、Dufouilら(2014)は自営業が認知機能にプラス<sup>10</sup>、Fujiwaraら(2016)は男性にのみプラスの効果が見られた等<sup>11</sup>、知見は一致しない。Pilipiec(2021)らは、就労の健康やウェルビーイングに与える効果についてシステムティックレビューを行っているが、一貫した結果は得られなかったことを報告している<sup>12</sup>。

## サードエイジの選択

マスメディアなどで、高齢就労者の仕事へのモチベーションの低下が問題となっており、企業も彼らのマネジメントをどうしたらいいか悩んでいるというような報道が多くされている。しかし、石山・高尾(2021)はワーク・エンゲイジメント・スケールを使用して、54歳以下の人と比べて60歳代前半の定年後再雇用者のワーク・エンゲイジメントの方が高かったことを報告している<sup>13</sup>。近年静かなる退職という言葉もあるほど<sup>14</sup>、若い人たちの仕事への意欲が低いことを考えれば、必ずしも高齢就労者の



出所:筆者作成。

仕事へのモチベーションが低いとは言えない。よって高齢就労者のモチベーションが低い、というのは一種のエイジズムであると言える。

70歳までの雇用機会の保障に取り組む企業も少しずつ増えていることから、少なくとも以前よりは高齢就労者の働きやすい条件や環境が整う方向に進んでいると思われる。しかし、では長く働き続けられればいいのであろうか。就労期間が長くなっているとはいえ、ほとんどの人にはいつか仕事役割が終わる引退の時期が来る。サードエイジはそれに向けて準備をすべき時期である。仕事だけの現役時代とは違う働き方を見つけ、仕事以外の生活の充実を図る時期といえよう。

団塊世代が生まれた直後(1950年)の日本人の平均寿命は60歳に満たなかった。しかし2000年頃には80歳を超えている。つまり50年で寿命が20年余伸びたことになる。以前なら退職後に過ごす期間は短く、何をすべきかを悩む期間はほとんどなかった。よって今の高齢者には定年後、退職後に20年余の長さがあるが、その時期の生き方を学ぶべき先達がいらない、ということになる。さらに年金を巡る変化のように、高齢者を取り巻く状況も刻々と変化している。このような不透明・不確実な時代に、各人が模索をして生きていく必要があるのである。

しかし、70歳までの雇用機会が保障されてしまうと、不満を抱きながらも、なんとなく仕事を続けそれまでと同じような生活を続けてしまうのではないかと懸念される。

前述したように、サードエイジは個人的な達成と実現の時期、人間として成長し、実現を果たすという豊かな時期となりうる。とはいえ、現実には仕事以外に何をしたらいいかわからない人も多い。片桐(2018)は、社会システムがシニアの志向や考え方、希望を潜在的・顕在的に阻害して選択肢を乏しくさせると論じている<sup>15</sup>が、そのうえでサードエイジには、社会参加活動、生産的活動、市民活動という幅広い選択肢があるのだというサードエイジの社会参画モデルを提案している<sup>16</sup>(図2)。

この議論から7年しか経っていないが、老後2000万円問題、コロナ禍などを経て、高齢就労者の増加という大きな変化が生じている。このモデルに立ち返れば、生産的活動に従事している人の割合が圧倒的に多くなった。それならば、生産的活動である就労をベースとして、社会参加活動、市民活動と組み合わせて、地域での社会活動、市民活動に参加することで、地域社会で生きる一個人としての生活を確立し、そこに生きがいを見いだしていく、という視点で人生を捉え直すことが必要なのでは

ないか。

筆者は講演会などでこのような話をする機会が多いが、どうしていいかわからなくてなんとなく不安だったけれど、サードエイジの生き方について考えてみます、というようなコメントをいただくことも多い。仕事に多くの時間をとられた時期を経て、多少自由な時間を得るこの時期に、どのように自分は生きたいのか、新たに挑戦できる様々な可能性に目を向け、仕事のスキルを活かして情報を収集し、豊かな人生を実現することのできるサードエイジであってほしい。■

《注》

- 1 厚生労働省 (2024) 「令和 5 年簡易生命表」
- 2 厚生労働省 (2023) 「令和 5 年 (2023) 人口動態統計月報年計 (概数) の概況」
- 3 内閣府 (2024) 「令和 6 年版高齢社会白書」
- 4 日本老年学会・日本老年医学会 (2017) 「高齢者の定義と区分に関する、日本老年学会・日本老年医学会 高齢者に関する定義検討ワーキンググループからの提言 (概要)」
- 5 Laslett, P. (1987) 'The emergence of the third age'. *Ageing & Society*, 7(2), 133-160.
- 6 片桐恵子 (2017) 『「サードエイジ」をどう生きるか：シニアと拓く高齢先端社会』東京大学出版会。
- 7 厚生労働省 (2024) 「令和 6 年高齢者雇用状況等報告」
- 8 厚生労働省 (2024) 「令和 6 年版厚生労働白書」
- 9 内閣府 (2024) 「令和 6 年版高齢社会白書」
- 10 Dufouil, C., Pereira, E., Chêne, G., Glymour, M. M., Alperovitch, A., Saubusse, E., ... & Forette, F. (2014). 'Older age at retirement is associated with decreased risk of dementia'. *European journal of epidemiology*, 29, 353-361. 自営業 認知機能にプラス
- 11 Fjiwara, Y., Shinkai, S., Kobayashi, E., Minami, U., Suzuki, H., Yoshida, H., ... & Suzuki, T. (2016). 'Engagement in paid work as a protective predictor of basic activities of daily living disability in Japanese urban and rural community-dwelling elderly residents: An 8-year prospective study's. *Geriatrics & gerontology international*, 16(1), 126-134. 男性 ○女性 n.s.
- 12 Pilipiec, P., Groot, W., & Pavlova, M. (2021). 'The effect of an increase of the retirement age on the health, well-being, and labor force participation of older workers: a systematic literature review'. *Journal of Population Ageing*, 14, 271-315. 一貫した結果なし
- 13 石山恒貴・高尾真紀子 (2021) 「役職定年制と定年再雇用対象者におけるワーク・エンゲイジメントの実態と規定要因」日本労務学会誌, 21(3), 43-62.
- 14 Pevec, N. (2023). 'The Concept of Identifying Factors of Quiet Quitting in Organizations: An Integrative Literature Review'. *Challenges of the Future/Izzivi Prihodnosti*, 8(2).
- 15 片桐恵子 (2018) 「サードエイジ研究の射程と課題」老年社会科学, 40(1), 67-72.
- 16 片桐恵子 (2017) 『「サードエイジ」をどう生きるか：シニアと拓く高齢先端社会』東京大学出版会。



# 氷河期世代の民主主義

吉良 貴之

愛知大学法学部准教授

私たちは政治という営みにおいてもものごとを集団で決めている。その結果である法律や政策に私たちが従わなければならないとすれば、それはまさに自分で作ったものだから、というのが民主主義社会では最も素直な考え方だろう。もちろん、そうはいつでもすべての市民が政治に参加するわけではない。実際に政治を動かすのはごく一握りの人々である。しかし、それもまた「私たち」である、という意識によって民主主義は維持されている。逆にいうと、政治を動かしているのが同じ「私たち」であると多数の人々に感じられなくなったとき、民主主義は危機に陥ってしまう。

この危機は、現代社会のさまざまな「分断」によって引き起こされる。経済的格差の拡大、移民と現地労働者間の緊張、都市と地方の価値観の違い、文化的・宗教的アイデンティティの対立、教育水準による機会の不平等……、こうした分断は広範な政治的無力感を生み、多くの国でポピュリスト政治家による権威的支配が待望される事態を招いている。さらにSNSなどの情報環境における分極化は、イデオロギー的分断の悪循環を加速させている。

## きら たかゆき

東京大学大学院法学政治学研究科博士課程満期退学。修士（法学）。専門は法哲学。

著書に『科学技術のリスクコミュニケーション』（共著、国立国会図書館、2023年）、『戦争と社会』という問い』（共著、岩波書店、2021年）、『問いかける法哲学』（共著、法律文化社、2016年）など。

こうした「分断」のうち、「世代」間の対立はどのように考慮されるべきか。少子高齢化が進展し、人口構成が高齢世代に偏っている社会では、高齢者を優遇する政策ばかりがなされる「シルバー民主主義」「老年支配（ジェロントクラシー）」といった状況があると指摘される。他方で、政治過程から疎外されていると感じる若者たちの過激な直接行動も、たとえば気候変動対策への訴えなどにおいて現れている。こうした世代間対立はしばしば誇張した形で語られるし、それが逆に「安易な世代論」への反発を引き起こすことも多い。もちろん、現実には多様であるはずの問題が「世代」単位で語られることによって見失われることには警戒が必要である。しかし、人口構成の不均衡が政治にもたらす影響をまったく無視することも得策ではない。利害を共有する集合的な主体として「世代」を想定することによって、個々人の政治的動機づけが得られることもある。また、いまだ生まれていない将来世代との関係では、現在世代による決定が一方向的にならないようにすることも重要だろう。こうした「世代」を適切に位置づける「世代間民主主義（intergenerational democracy）」はどのようにして可能になるだろうか。

## 氷河期世代とは

世代間民主主義は実のところ、老年世代と若年世代、現在世代と将来世代といった大きな軸だけでは語りにくい。それぞれが単純に対立しているわ

けではないからである。そこで本稿では、現代日本において喫緊の課題となっている「氷河期世代」の問題を主題的に取り上げる。老年世代と若年世代に挟まれた中間世代の位置づけの難しさを確認することにより、全世代的な包摂に向けた民主主義の課題を明らかにすることを旨とする。

いわゆる「氷河期世代」は、日本企業の新卒採用が極端に絞られた時期に大学や高校を卒業した人々を指す。卒業年を1990年代なかばから2000年代初頭まで広くとった場合、その人口は約2千万人であり、日本の人口の6分の1になる。就職状況が最も困難だった数年の「コア世代」だけでも数百万人に及ぶ。そのうちの少なくない数の人々は正社員としてのキャリアを積むことができず、非正規雇用のまま家族形成をあきらめたことにより少子化に拍車がかかった。また、資産形成が不十分なままに親の介護や自身の老後の生活といった問題に直面している。

この氷河期世代問題は、就職難の最中にも「ロスジェネ」などとして認識されていたものの、具体的な就職支援政策などが実施されるようになったのは20年近く経った後の、ここ数年のことである。すでに40代後半から50代に突入した人々にとってそうした支援はあまりに遅すぎると言わざるをえない。しかし逆に問うならば、それほどの人口が多い世代であるにもかかわらず、なぜ救済が後回しにされてきたのだろうか。

## 構造的危害とその矯正

氷河期世代の就職難は、バブル経済崩壊後の新規採用の抑制によるものである。最も過酷だったとされる2003年の大卒者の就職率は55.1%であり、およそ2人に1人が就職できなかったことになる(余計な情報かもしれないが、この文章の筆者の大学卒業年はその年であった)。

ただ、就職状況がその時々々の景気に左右されること自体は特におかしなことではない。2006年には輸出産業の好転もあって「氷河期」が終わり、就職状況は改善されたが、その後すぐのITバブル崩

壊やリーマン・ショックによって2009年にはまた大きく就職率が下がっている。就職率だけを見るならば戦後から現在にかけていくつもの波があるが、それぞれの下がり目に応じて特定の「世代」が切り出されて公的な支援の対象になっているわけではない。そうである以上、「氷河期世代」を特別に不遇な世代として救済すべきだといえるだろうか。あくまで他の年代と同様、社会保障による個別的な救済がなされるべきであって、「世代」単位で語ることは問題を捉え損なうことになるだろう。

諸外国でも、特定の時期に就職率が極端に低くなった例は多い。1997年のアジア通貨危機が直撃した韓国の例(「IMF世代」)や、2008年のリーマン・ショックによるアメリカでの金融危機、2009年のギリシャの債務問題に端を発する欧州債務危機など、若者の就職難をもたらした経済不況はさまざまにある。その時期にたまたま就職活動をせざるをえなかった各国の若者たちはその後のキャリア形成に大きな影響を受けた。日本の氷河期世代もその点では同様といえるのだが、いくつかの重要な違いもある。いわゆる「日本型雇用システム」は新卒一括採用、年功序列型賃金、終身雇用といったメンバーシップ型の雇用によって特徴づけられてきた。一度きりの「新卒カード」を失うと途中からのキャリア形成はきわめて難しくなるため、景気の悪影響を直接に受けやすい構造がある。こういった雇用慣行は韓国もある程度共通しているが、日本の氷河期世代の場合、それ以前のバブル世代と、リーマン・ショックからの回復後の若い世代との間の落差が著しく大きいといった事情もある。2010年には厚生労働省の「青少年雇用機会確保指針」が改正され、企業に対し、大学等を卒業後3年以内の者を新卒扱いとして採用することが奨励されるようになった。

こうしたことを踏まえると、日本の氷河期世代の不遇は単に景気変動の影響による不運ではなく、その影響が生涯にわたって不利に働くような雇用の構造のもとで生じたものといえるだろう。日本社会は全体としてこの構造を温存し、また偶然にも景気が良いときに就職した人々はこの構造によって

雇用安定などの利益を得てきた。端的に言えば、前後の世代の雇用を守るために氷河期世代を犠牲にする構造が維持されたということである。政治哲学者のジョナサン・ウルフはこうした「構造的な危害 (structural harm)」が不正義といえる条件として、(1) 社会構造が存在すること、(2) その構造を維持するメカニズムや一連のプロセスが存在すること、(3) ある集団に対する重大な危害 (またはそのリスク) が存在すること、(4) その危害が不正義であるといえる明確な理由が存在すること、の4つをあげているが (Wolff 2024)、日本型雇用システムは氷河期世代についてこれにすべて当てはまっている。日本社会が氷河期世代の人々に対して危害を与えたといえるならば、その救済は「矯正的正義 (corrective justice)」の義務となる。これは加害者と被害者の直接的な関係に基づくため、不遇な人々に対する社会保障などの「分配的正義 (distributive justice)」とは概念的にまた別の、より重い義務として道徳的に要求される (Perry 2000)。

## 不運だったのか？

日本社会は氷河期世代に危害を与えた、したがって救済の義務を負う。この主張はやや強めに聞こえるかもしれない。日本型雇用システムが氷河期世代に構造的な危害を与えるものといえるかどうかについては、事実問題としてより詳細な検討が必要である。そもそも特定の「世代」が危害／被害を問題にできるような主体でありうるのかどうかという問題もある (吉良 2021)。また仮に救済が義務として要求されるとしても、それがいかなる形でなされるべきなのかまでは特定されない——その危害がなされなかった状態に「戻す」ことが何を意味するかを述べることは困難である。そうするとここで、分配的正義の観点からの議論を加えることも有益だろう。

分配的正義は「各人に各人のものを」という正義の定式で知られるように、資源や利益を正しく分配するための基準をめぐるものである。ここで一般的

な社会保障の問題にとどまらない氷河期世代に固有の問題を切り出すには、他の世代との関係における世代間分配的正義として論じる必要がある。有力な議論としては、本人に責任のない不運による不平等は是正されるべきだとする「運の平等主義 (luck egalitarianism)」を世代間に拡張するものがありうる。先の構造的な危害の問題はひとまず置くとしても、氷河期世代は景気変動という自分たちに責任のない不運によって、他の世代と比べて不均衡な不遇をかこっている。これが「世代」単位でいえるとすれば、氷河期世代の救済の根拠となるかもしれない。しかし、氷河期世代には、この論法をつねに「安易な世代論」へと追いやってしまうだけの内的多様性があることが悩みの種となる (近藤 2024)。当然のことながら、氷河期世代の全員が就職できなかったわけではない。一定数の人々は就職し、キャリアを積み、資産を形成し、家族を作っている。〈氷河期世代の成功者は相応に努力したのであり、失敗者はそうでない。したがって「世代」全体を救済の対象のように語るべきではない〉。こうした自己責任論は、当の氷河期世代の成功者たちによって率先して語られがちである。それは一旦成功した以上は世代内の再分配に資金を拠出したくないという自己利益によるものでもあろうが (近藤 2025, 177)、厳しい競争の勝者であるというプライドが重なることによってより解きほぐし難しくなっている。

## 民主的エンパワメントのために

氷河期世代の問題が20年近く政治的争点にならなかったという事実は、是正されるべき不平等は民主的政治過程における発言力の格差にあることを示しているといえるかもしれない。だとすると、氷河期世代とその他の世代の格差は経済的問題というより、あるいは少なくともそれに加えて、政治的な支配関係の問題になる。

氷河期世代の今後の高齢化を考えれば、就労支援による挽回は、もちろん重要ではあるもののやがて現実的でなくなっていく。老後に備えたセーフティネットの拡充こそ急ぐべき課題になるだろう

(近藤 2025, 177)。その実現のためには再分配をめぐり政治に実効的に参加できなければならない。それは民主主義社会の側にとっても重要なことである。日本の人口の6分の1を占める世代のうちの決して少なくない人々が政治的に包摂されていないとすれば、その政治的決定を尊重すべき理由としての「正統性 (legitimacy)」に疑問符がつき、民主主義社会そのものの持続可能性を脅かすリスクとなりうる。こうした主張は若年世代の政治的無関心への憂慮からなされることが多いが、これまで見てきたように、政治的主体性を弱める力が内からも外からも働いている氷河期世代の存在こそ、より深刻な課題といえるかもしれない。

「民主主義のための世代間対話のステップ」(Deželan 2017)としては、具体的にさまざまなものが提案されている。たとえば、各世代の代表性を確保するために議会の一部を世代別クォータ制にするといった案もあるし、国政から地方自治に至るまでのさまざまな段階での世代間対話を促進する場として「世代間評議会」を設置するといった構想もある。あるいは、政策立案においてすべての世代への影響を事前に評価する世代間アセスメントを義務づけるといった案もある。それぞれの構想はうまくいけば各世代の存在感を高めることに資するだ

ろうが、それは単に「世代」を実体視するのではなく、適切な代表の感覚による個々人のエンパワメントにこそ眼目がある。■

#### 《文献》

- 吉良貴之 (2021) 「戦争と責任: 歴史的不正義と主体性」、野上元・佐藤文香編 『「戦争と社会」という問い』岩波書店
- 吉良貴之 (2022) 「世代論、運命論、責任論—特定の世代を対象とした公共政策を語るために」『現代思想』50 巻 16 号
- 近藤絢子 (2024) 『就職氷河期世代—データで読み解く所得・家族形成・格差』中央公論新書
- 近藤絢子 (2025) 「就職氷河期世代の老後」、『世界』2025 年 6 月号 (994 号)
- Bidadanure, J. U. (2021). *Justice across ages: Treating young and old as equals*. Oxford University Press.
- Deželan, T. (2017). Intergenerational dialogue for democracy. *International IDEA Discussion Paper*, 1/2017. <https://doi.org/10.31752/idea.2017.3>
- McKerlie, D. (2012). *Justice between the young and the old*. Oxford University Press.
- Perry, S. R. (2020). On the relationship between corrective and distributive justice. In J. Horder (Ed.), *Oxford essays in jurisprudence: Fourth series*. Oxford University Press.
- Wolff, J. (2024). Structural harm, structural injustice, structural repair. In J. Browne & M. McKeown (Eds.), *What is structural injustice?* Oxford University Press.



# フューチャー・デザイン

## —将来世代の視点で持続可能社会を構想する—

原 圭史郎

大阪大学大学院工学研究科教授

### 緒言—長期課題の顕在化とその背景

現代社会は、気候変動、資源エネルギー問題、インフラの維持管理や財政問題など、複雑な課題に直面している。これらの多くは、解決に長期間を要する、世代を跨ぐ課題でもある。すなわち、現世代による様々な意思決定やアクションが将来世代にも影響を及ぼすサステナビリティ問題である。これらの長期課題に対して、人類は適切に対処してきたのであろうか。様々なデータを見る限り、これらの課題において改善が見られているとは言い難い。例えば、20世紀の半ばからの人口増や都市化などの社会経済状況の急激な変化に伴い、温室効果ガスの世界全体での排出量を始めとして、地球環

境に関する指標のいくつかは悪化の一途をたどっている (Steffan et al., 2015)。ロックストロムらは、地球環境に関する9つの領域について限界値を示した「プラネタリーバウンダリー」の概念を2009年に発表した。この時点で既に3領域が限界値を超えているとの評価結果を示した (Rockström et al., 2009)。そして、2023年に発表された最新の評価結果によれば、限界値を超えた領域が3領域から6領域へと増加しており (Richardson et al., 2023)、地球環境の状況は時間とともにむしろ悪化している様相である。カーボンニュートラルやSDGs目標など、政府や国際的なレベルで目指すべき社会ビジョンが提唱され、そこに向けた対策や施策も講じられているものの、状況は必ずしも改善していないと見るべきであろう。

これらの、世代間利害対立を含む長期課題を解く鍵の一つは、将来世代の利益や権利をいかに現代社会の意思決定において考慮し未来に向けて行動するか、という点にある。ところが現代社会において、現世代と将来世代の双方の利益を考慮し、世代間の利害調整に基づいた最適な意思決定を実施するための仕組みやメカニズムは存在していなかった。人類がこれらの長期課題に適切に対処し、持続可能な社会を導くためにはどのような社会の仕組みや社会システムをデザインし、実装すべきなのか？これが、本稿で取り上げるフューチャー・デザインが取り組むテーマである。本稿では、フューチャー・デザインについて説明し、その

#### はら けいしろう

東京大学大学院新領域創成科学研究科博士課程修了。博士 (環境学)。専門分野は、フューチャー・デザイン、サステナビリティ・サイエンス。地球環境戦略研究機関、大阪大学環境イノベーションデザインセンター等を経て、2016年4月 大阪大学大学院工学研究科准教授、2019年10月 同教授。2020年4月工学研究科附属フューチャーイノベーションセンター副センター長、2021年より同研究科テクノアリーナ最先端研究拠点「原フューチャー・デザイン革新拠点」拠点長。この間2016年10月から2018年3月まで経済産業省 製造産業局 製造産業専門官 (転籍出向)。

編著に『想創技術社会』(大阪大学出版会、2016年)、『サステナビリティ・サイエンスを拓く—環境イノベーションへ向けて』(大阪大学出版会、2011年) など。

有効な仕組みの一つとして研究や実践が進む「仮想将来世代」の考え方や実践例を紹介する。またフューチャー・デザインの今後の展望や取り組むべき課題にも言及する。

## フューチャー・デザイン

フューチャー・デザインとは「将来世代に持続可能な社会を引き継ぐための社会の仕組みのデザインと実践」のことをいう。現代社会においてはこれまで、まだ見ぬ将来世代の利益を考慮し、合意形成を行うための仕組みは存在していなかった。先に挙げた長期課題の多くが、世代間利害対立やトレードオフを伴う問題である。世代間のトレードオフについては、例えば、現世代が快適な生活を営むために、枯渇性の天然資源を過剰に消費した場合、将来世代は不利益を被ってしまうことを想像すれば分かり易いだろう。将来世代の福利を保証した持続可能社会を実現するためには、現世代と未だ見ぬ将来世代との両世代の利益を考慮して、適切な解を導くための、あるいはそのような意思決定を支えるための社会的装置や仕組みが必要なのである。

西條(2018)は「たとえ、現在の利得が減るとしても、これが将来世代を豊かにするのなら、この意思決定・行動,さらにはそのように考えることそのものがヒトをより幸福にするという性質」を人の“将来可能性”と定義し、将来可能性を生むような社会の仕組みのデザインの必要性を説いた。そのような仕組みのデザインは可能なのだろうか？ これまでの研究から明らかになってきた有効な仕組みの一つは、まだ見ぬ将来世代の視点に立ち、現世代の意思決定を回顧的に考察・評価するための「仮想将来世代 (Imaginary Future Generations)」と呼ばれるものだ。将来世代の視点から現代の様々な意思決定や評価を行う「将来省」といった組織をイメージしてもよいだろう。

これまで、経済実験、フィールド実験、社会実践を通じて、仮想将来世代を取り入れることによって、人の将来可能性を生み出し、将来世代の利益

も考慮した持続可能な意思決定を導くことが可能であることが示されてきた。被験者(学生)を集めた最初の経済実験では、3人一組のグループの意思決定において、ランダムに選ばれた1名が次の世代以降の代表者(すなわち仮想将来世代)としての役割を与えられ、他の二人と交渉する仕組みを取り入れた場合の効果を検証した。その結果、そのような仕組みが無い場合の実験結果と比較して、グループ3名の意思決定は、将来世代の利益をより考慮した、持続可能な選択肢へとシフトすることが示された(Kamijo et al., 2017)。また、フィールド実験においても、仮想将来世代を取り入れた、新たな仕組みを導入することの有効性が示されている(Shahrier et al., 2023)。これらの実験は、金銭的尺度がベースではあるものの、将来世代の視点を導入することによって人の将来可能性とも言うべき性質が生みだされ、未来社会や将来世代をより重視した判断や意思決定を導くことが可能となることを明らかにした。それでは、現実社会の具体課題に関わる意思決定や合意形成においては、仮想将来世代の導入はどのような意義や効果を持つのだろうか？ この点を明らかにしたのが、次節に述べるフューチャー・デザインの実践である。

## フューチャー・デザインの実践

仮想将来世代を導入したフューチャー・デザインの初実践は、2015年に岩手県矢巾町で実施された。フューチャー・デザインのコンセプトと研究の構想を進めていた、筆者を含む大阪大学の研究チームと矢巾町とが連携し、町民参加の下で約6カ月にわたる5回のワークショップを実施した。この実践では、町民が2060年を目標年とした地方創成プランの検討を行い、今後10年間で実施すべき施策案を提案した。参加した町民が4グループに分かれ、2グループが現世代グループ、他の2グループは仮想将来世代グループという立場で、別の部屋で個別に議論を重ね、4回の議論を経てグループとしての10個の施策を決定した。この実践では仮想将来世代グループのメンバーには「その

ままの年齢で2060年にタイムスリップし2060年に生活している状況を想像してもらい、仮想将来世代の視点のままで議論や意思決定を行ってもらった。最終回である第5回目の議論では、現世代グループと仮想将来世代グループの1つずつがペアとなって、それぞれの決定した10個の施策を相互に発表しあった後に交渉と合意形成を行い、両世代グループとしての上位10個の施策を提起した。すなわちこのセッションは、現世代と仮想将来世代の「世代間合意形成」を再現したものである。

この初実践から、仮想将来世代の導入効果に関する重要な知見が得られている(Hara et al., 2019)。例えば、現世代グループは、今顕在化している課題に着目し、それを解こうとする課題解決型の思考をする傾向が見られた。一方、仮想将来世代グループは地域の文化や環境、歴史などの地域資源の活用に着目した提案を行う傾向が見られた。また、提案内容やアイデアには高い独創性が見られた。さらには、複雑で時間がかかる課題をより重視して優先的に取り組む傾向があること、社会変革に対する高いインセンティブが見られること、などの特徴が観察された。興味深いことに、現世代グループと仮想将来世代グループの合意形成による最終提案には、仮想将来世代グループが提示した案が半数以上取り入れられる結果となった。現世代グループが、交渉・合意形成を進める過程で、考え方を変化させ、仮想将来世代グループの提案を受け入れていくプロセスが観察されている。この実践では、仮想将来世代(将来省)の仕組みを導入することによって、現世代グループの議論や意思決定だけでは生まれ得なかったアイデアや合意形成が実現できることが初めて示された。

続く同町での2017年の実践では、現世代グループと将来世代グループの交渉・合意形成という仕組みではなく、参加者全員が両世代の視点を体験する方法を取り入れた。この実践には無作為抽出で選ばれた町民の内、手を挙げた26名が参加した。参加者は4グループに分かれ、2グループが町営住宅のプランを、他の2グループが公共施設管理をテーマに、2050年を見据えて次の10年

で町が取り組むべき施策を検討した(Hara et al., 2021)。参加者が1か月ごとに集まり次の3ステップで意思決定を行った。すなわち、①現世代の視点で施策を検討、②2050年の仮想将来世代の視点で同じ内容を検討、③それまでの議論や意思決定を内省し、いずれの世代の視点で検討しても良いので最終提案を意思決定、ただし最終提案の選択理由と将来世代へのアドバイスも明示する条件とする、という内容である。なお、4グループのメンバーは①～③のステップで固定(不変)である。興味深いことに、4グループからの提案や意思決定内容は各ステップで変化した。①は現在から将来を考察して意思決定を行うものであり、我々が通常行う意思決定の状況に近い。この場合、提案内容は、ハード面の改良や、現在満たされていないニーズや欲求を充足することを主とした提案が多い傾向にあった。ところが、②で仮想将来世代の視点から検討した場合、生活弱者を対象に生活の質を高めるための提案や福祉の視点に基づく提案へと、提案内容の質が大きく変化した。また③では、矢巾町以外にも目を向けるなど、思考の空間バウンダリーが拡大して全体最適を考える視点も付加され、福祉の観点に基づく提案が広がる傾向が見られた。なお、参加者に実施したアンケート調査の分析からは、③のステップでは、参加者の多くが現世代と仮想将来世代の両方を俯瞰する「上位視点」(視点共有)から意思決定していたことが示唆されている。仮想将来世代の視点を体験することで、上位視点が創生されうるという発見は、その他の研究や実践においても示されている。この取組において、将来世代の視点から意思決定する仕組みを取り入れることによって、将来世代や他者への共感に基づく発想や意思決定が可能となることが示唆された。

以上の2つの実践を経て、矢巾町では2019年4月に未来戦略室(現在は未来戦略課に格上げ)を設置し、フューチャー・デザインを政策立案に取り入れるための組織づくりを行っている。また、同じ2019年度には、町の主要な行政計画である第7次矢巾町総合計画後期基本計画の立案においてフューチャー・デザインの考え方と方法が全面的

に導入された。公募住民と60人委員会と呼ばれる審議会メンバーとが一緒になり、仮想将来世代の視点で計画の骨格となる柱や施策を提案した。その結果、最終的に110の提言が出され、そのうちで事業レベルの提案である44件を除いた66件中で、実に55件が総合計画に反映されている(吉岡、2023)。このように、矢巾町では、持続可能性を高める政策立案と行政計画を実行するため、フューチャー・デザインを機構・制度のレベルで導入する試みを進めており、その観点からフューチャー・デザイン実践の先導的自治体だと言える。

矢巾町での実践を先駆けとして、現在では様々な課題領域や政策分野でフューチャー・デザインの実践が進む。仮想将来世代の方法を取り入れた実践は、都市計画、環境計画、業務改善や働き方改革、カーボンニュートラル政策、再生可能エネルギー導入問題、水道インフラの維持管理計画、教育プログラムの開発など、様々な課題領域で行われている(大阪大学大学院工学研究科テクノアリーナ最先端研究拠点部門「原フューチャー・デザイン革新拠点」のホームページにもこれらの実践事例を記載しているので、参照いただきたい<sup>1)</sup>)。これらのフューチャー・デザイン実践では、各課題に関連するステークホルダー自らが将来世代の視点からの提案や意思決定、合意形成を実施してきた。フューチャー・デザインに関わる研究者らはこれらのステークホルダーと連携しつつ、学術的観点から仮想将来世代などの仕組みの導入手法や条件設定に関わる支援を行ってきた。そして、これらの実践プロセスや結果から得られる様々なデータや情報は、フューチャー・デザインの学術的発展に貢献している点も重要である。

昨今では、政府機関、自治体、産業界、研究機関等、異なるステークホルダーが連携して、社会的課題への対策やビジョンづくりを検討するフューチャー・デザインの実践例も生まれている。産学官連携による初の実践事例は、近畿地域エネルギー・温暖化対策推進会議「カーボンニュートラル実現に向けたフューチャー・デザイン分科会」が実施した、2050年カーボンニュートラル実現のため

のアイデアカタログ作成の取組であろう。近畿地方の政府機関、自治体(府県・市)、経済団体、公的機関、産業界や研究機関等から計22機関・組織が参加し、2024年6月から3回の議論を経てアイデアカタログを作成した。22機関の参加者は4グループに分かれ、仮想将来世代として「2050年時点の近畿圏の社会状況」を描写し、「2024年から取り組むべき具体的なアイデア」を提案したのである。ここで着目すべきは、“組織の壁”を越えて、社会目標であるカーボンニュートラル実現のための施策を参加者が協働して提起した点であろう。将来世代の視点から施策を検討することにより、連携・協働のインセンティブも高まった可能性がある。筆者らの研究グループは、仮想将来世代の仕組みが、組織連携のインセンティブを高める可能性についても研究を進めている。

これまでのフューチャー・デザイン実践から、仮想将来世代の導入効果や意義が明らかになってきた。例えば、1)思考のバウンダリーの拡大、2)独創性の高まり、3)将来に対する危機意識の高まり、4)社会的目標に対する共有意識の高まり、5)社会変革に対するインセンティブの強化、等の傾向が観察されている(Hara et al., 2023a)。また、現世代と将来世代の両世代を俯瞰する上位視点が創造される可能性についても先に述べた通りである。これらの効果によって、長期的観点から頑健性のある、多様な対策や政策オプションを構想し、選択できる可能性が示されている。

## 新たな産業イノベーションに向けて

フューチャー・デザインの社会実装は、産業イノベーションにおいてどのような意味を持つのだろうか。先に述べたように、将来可能性を生み出し、未来社会に対する共感を高めた意思決定を実現できるのであれば、産業技術が社会に及ぼす影響を持続可能性の観点からより適切かつ具体的に評価し、イノベーションの新たな方向性をデザインできるかもしれない。筆者らは、このような問題意識から、フューチャー・デザインとイノベーションとの関

係性についても検証を進めている。その一例として、研究開発 (R&D) 戦略と技術シーズの探索を目的とした、総合水エンジニアリング会社であるオルガノ株式会社によるフューチャー・デザインを紹介する。同社は、大阪大学の研究チームとの共同研究という位置付けで、2019年から3年間、R&Dに携わる社員と、経営企画の担当社員が参加したフューチャー・デザインを実践した。初年度の2019年度の実践では、社員約20名が5グループに分かれ、2050年社会や事業のあり様を想定し、次の10年で取り組むべき研究開発戦略と技術シーズの探索をテーマに「現世代」の立場と、2050年の「仮想将来世代」の各立場で議論や意思決定を行った。その結果、想定される未来社会や事業展望、そして今後取るべきR&D戦略の方針などのアイデアにおいて、各世代の議論結果に大きな差異が見られた。将来世代の視点から検討した場合は、2050年社会における事業戦略の描写において、会社が有する技術シーズの応用展開を単に現在の延長で検討するのではなく、まったく新しい応用領域を設定して、社会実装を想定する傾向が見られた。また、最終的に提案されたR&D戦略や、今後育てるべき技術シーズの探索についても、将来世代視点で考察した場合に新規テーマが多く提起されている (Hara et al., 2023b)。参加社員へ実施したアンケート調査の結果からは、R&D戦略で検討すべき判断基準として、「顧客のWantsやニーズ」「他社との差別化」「ビジネスモデル」等、いわゆる短期的な事業計画に関わる指標の重要性は、仮想将来世代を導入した後には相対的に低下した。これらの結果、およびその他の産業界でのフューチャー・デザイン実践の結果を総合的に解釈すると、将来世代の視点から検討することによって、技術が未来社会に及ぼす影響をより具体的に捉えられる可能性や、技術イノベーションの新たな方向性をデザインできる可能性が示唆されている。

## 結語—これからの展望と課題

本稿では、フューチャー・デザインの考え方と研

究事例や実践事例を紹介し、将来世代の視点から現代の意思決定を考察・評価することが、持続可能な意思決定を生み出す上で効果を持ちうることを示した。長期課題が深刻化する中、将来世代の利益を考慮することができない既存の社会の仕組みを前提として課題解決を図るのではなく、将来世代への共感を生み出し、持続可能な意思決定や行動を実現するための「新たな社会の仕組み」を取り入れていくことが重要となる。

フューチャー・デザイン研究の観点においては、仮想将来世代を含む新たな社会の仕組みの有効性や頑健性のさらなる検証、これらが効果的に機能するための諸条件の解明など、様々なリサーチクエストが存在する。これらの課題に取り組む、多様な専門分野の研究者の参画は、引き続き重要テーマである。また、未来社会に関わる諸課題や長期課題に取り組むための考え方やリタラシーを涵養する「教育」の重要性は論を俟たない。筆者が所属する大阪大学においても複数の大学と連携し、フューチャー・デザインを応用した教育プログラムの設計や実践を進めている。研究と教育、そして実践を連動させつつ、将来世代に持続可能な社会を引き継ぐための仕組みづくりとその社会実装が、今後ますます重要になってくるだろう。■

### 《注》

- 1 大阪大学大学院工学研究科テクノアリーナ「フューチャー・デザイン革新拠点」実践事例  
<https://www.cfi.eng.osaka-u.ac.jp/fd-research/practices>

### 《参考文献》

- Steffen et al. (2015) Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet, *Science*, 347 (6223), 1259855
- Rockström, J et al. (2009) A safe operating space for humanity, *Nature*, 461(7263), 472-475
- Richardson K et al.(2023) Earth beyond six of nine planetary boundaries, *Science Advances*, 9 (37)
- 西條辰義 (2018) フューチャー・デザイン - 持続可能な自然と社会を将来世代に引き継ぐために, 環境経済・政策研究, 11(2), 29-42
- Kamijo Y, Komiya A, Mifune N, Saijo T (2017) Negotiating with the future: incorporating

- imaginary future generations into negotiations, *Sustainability Science*, 12(3), 409–420
- Shahrier S, Kotani K, Saijo T (2023) Intergenerational sustainability dilemma and a potential resolution: Future ahead and back mechanism, *SDES-2023-7*
- Hara K, Yoshioka R., Kuroda M, Kurimoto S, Saijo T (2019) Reconciling intergenerational conflicts with imaginary future generations – Evidence from a participatory deliberation practice in a municipality in Japan, *Sustainability Science*, 14(6), 1605–1619
- Hara K, Kitakaji Y, Sugino H, Yoshioka R, Takeda H, Hizen Y, Saijo T. (2021) Effects of Experiencing the Role of Imaginary Future Generations in Decision-Making – a Case Study of Participatory Deliberation in a Japanese Town, *Sustainability Science*, 16(3), 1001–1016
- 吉岡律司 (2023) 将来世代と共創する矢巾町の未来戦略、環境科学会創立 35 周年記念公開シンポジウム、2023 年 3 月 5 日
- Hara K, Naya M, Kitakaji Y, Kuroda M, Nomaguchi Y (2023a) Changes in Perception and the Effects of Personal Attributes in Decision-making as Imaginary Future Generations – Evidence from Participatory Environmental Planning, *Sustainability Science*, 18, 2453–2467
- Hara K, Kuroda M, Nomaguchi Y (2023b) How does Research and Development (R&D) Strategy Shift by Adopting Imaginary Future Generations? – Insights from Future Design Practice in a Water Engineering Company, *Futures*, 152, 103221

