

フューチャー・デザイン - 将来世代の視点で現在を考察する -

原 圭史郎

大阪大学大学院工学研究科

附属フューチャーイノベーションセンター

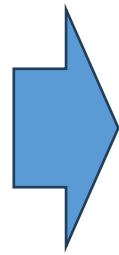
2026年6月17日

令和8年度国公立大学附属病院医療安全セミナー

人類は長期課題への対応できていない

顕在化する様々な課題群

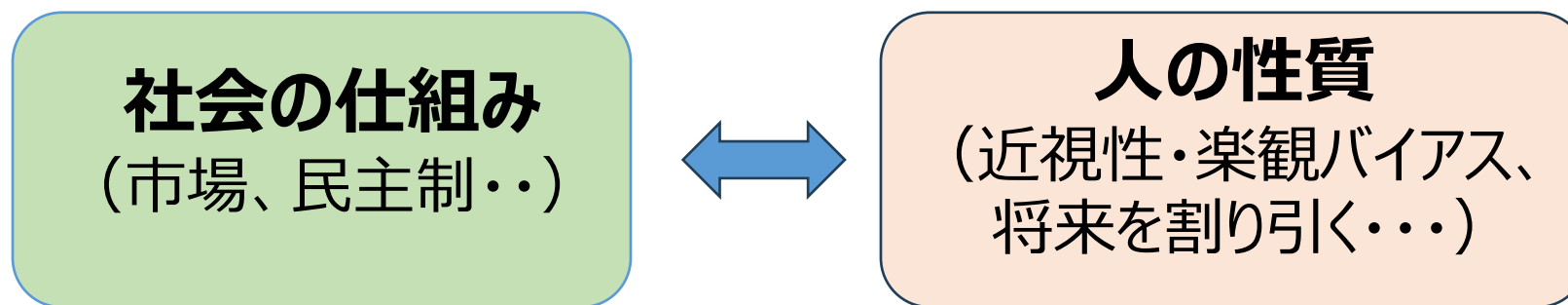
- 人口問題、水・食料問題
- 資源・エネルギー問題
- インフラの維持管理
- 財政問題、社会保障問題
- 事業、産業イノベーションなど



- ✓ 数十年や数百年にわたる長期課題
(将来世代に影響する問題)
- ✓ 将来予測・データがあるにもかかわらず
変革ができない
➡ 我々は長期課題に対応できていない
- ✓ これらの課題に対処するための社会の
仕組みが必要

なぜ長期課題に対処できないのか？

- **将来世代の利益**も考慮した計画・意思決定が困難
- 以下の理由による（Saijo, 2020）：
 - ✓ **人の性質**：近視性、楽観バイアス（Sapolsky 2012 ; Sharot 2011）
 - ✓ **社会システム**：市場は将来世代を考慮して資源配分する仕組みでない（Krutilla 1967）



今の社会システムを所与として長期問題を解くのではなく、将来世代を考慮する（未来世代の利益を考慮する）ための「仕組み」そのものをデザイン

フューチャー・デザイン

大阪大学「7世代ビジョンプロジェクト」(2012～)の発足

- 現行の社会システム・制度の下では、**将来世代の利益**を考慮した意思決定・合意形成は困難
- **将来世代**に持続可能社会を引き継ぐための**社会の仕組み**をデザインし、実践 => **Future Design**
- どのような仕組みが有効か？

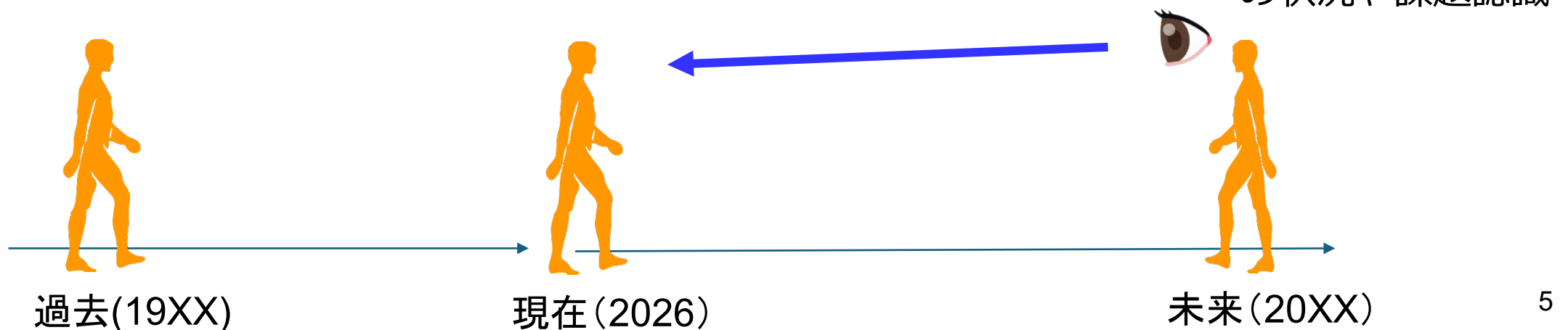
有効な仕組みの1つ — 仮想将来世代

米国 イロコイ族：

『将来世代を含む世代を念頭に置き、彼らの幸福を熟慮せよ』

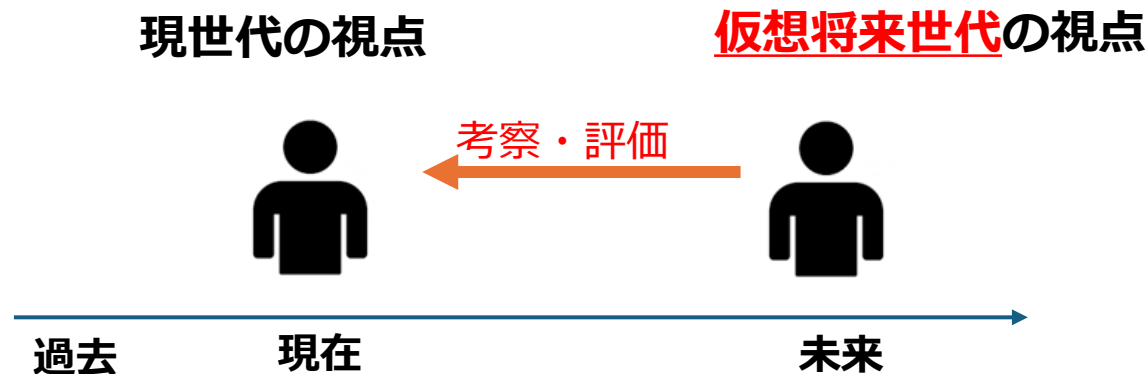
➡ 7世代後に身を置いて考察

- 意識して将来世代の視点を取得、現代の意思決定を
回顧的に考察・評価
(心の理論)



未来人視点は効果を持つか？

□実験、フィールド実験、実践等を通じた効果の実証



- Kamijo *et al.*, 2017, *Sustainability Science*, 12(3), 409–420
- Hara *et al.*, 2021, *Sustainability Science*, 16(3), 1001-1016
- Hara *et al.*, 2019, *Sustainability Science*, 14(6), 1605-1619
- Uwasu *et al.*, 2020, *Sustainability*, 12(11), 4746
- Saijo, 2020, *Sustainability*, 12(16):6467
- Kuroda *et al.*, 2021, *Futures*, 126, 102671
- Hara *et al.*, 2023, *Futures*, 154, 103272
- Hara *et al.*, 2025, *Journal of Cleaner Production*, 486, 144445

など



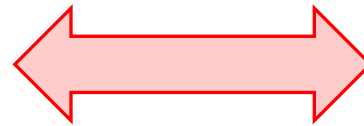
効果例（現在から未来を検討する方法と比較して）

- 未来に起きうる**リスク認識の高まり**
- 将来の望ましい「**社会目標**」の共有意識
- 組織や立場を超えた**連携モチベーション**
- **俯瞰的視野・創造性**
- **包摂性**の高まり（例：ユーザー、住民）

工学、経済学、脳科学、政治哲学、環境学、社会心理学・・・に広く波及

フューチャー・デザインの初実践（矢巾町、2015）

- ・ 矢巾町の討議実践：地方創生プラン作成（2060年ターゲット）



第5回目
交渉・合意形成



将来世代を代弁し意思決定に臨む**仮想将来世代**を創出。
現世代と交渉・合意形成し、世代間利害対立を乗り越えた**意思決定**

仮想将来世代の議論・意思決定の特徴

現世代（課題解決型）

- **目の前の課題**を解くべきという意識
- 既存の制度や課題を**漸進的に改善**
- **即効性の高い施策**に着目
- 既存の制度やガバナンスは**固定条件**



現世代 Group
(現在から将来を考える)

将来世代（長所伸長型）

- **長所や地域資源**を活かした独創的提案
- **複雑で時間を要する施策**を優先
- 社会・技術的**変化への高い感度**
- 既存の制度やガバナンスは**固定でなく変数**



仮想将来世代 Group
(将来世代の視点で考える)

仮想将来世代との交渉・合意形成



- **変革インセンティブ**：将来世代Groupが高い
- **合意形成**：将来世代Gのアイデアが半数以上採用

矢巾町のFD実践は、[BBC](#), [Washington Post](#) などの有力なメディアで引用

産学官での様々なフューチャー・デザイン（FD）



経産省：働き方改革・人材育成



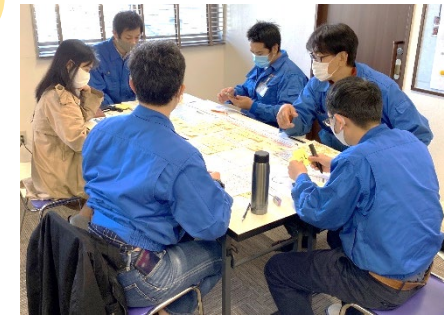
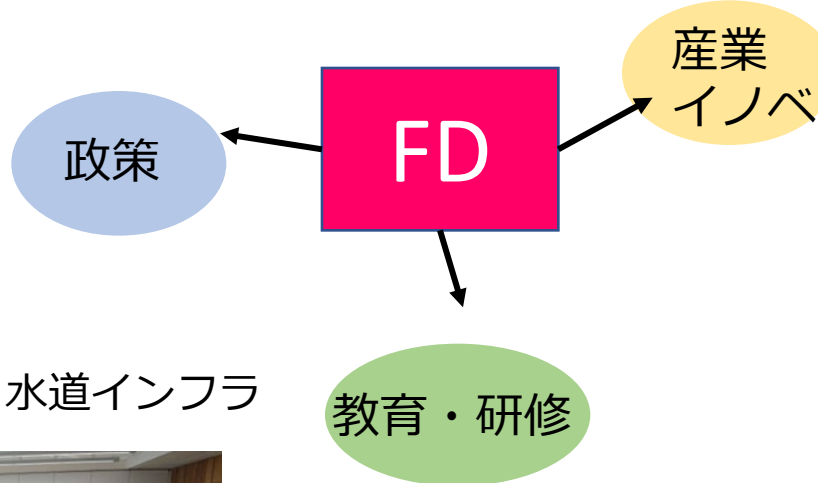
矢巾町：地方創生プラン



企業：研究開発戦略



吹田市：環境基本計画策定、水道インフラ



企業：経営戦略



京都市：2050脱炭素社会ビジョン



自治体研修（吹田市環境部/水道部）、大学・高校教育



産業界の研究開発戦略における実践

(オルガノ株式会社)

- R&D本部と経営企画本部から合計20名の参加
- **現世代・仮想将来世代**それぞれの視点で「**2050年社会像**」「**事業戦略**」「**研究開発テーマの発掘**」を探索



- ✓ 自社技術の**新たな応用領域の発掘**（提案の半数程は新規案）
- ✓ 社員の**変革モチベーション**の高まり
- ✓ **社会考慮（例：環境問題）とイノベーションの「両立」**

医療安全への示唆

➤ 現在の課題、今後起こりうる事象に対する考慮

- 医療・ケアにおける人手不足
- 機械化（例：診断を支援するテクノロジー）
- 医療・ケアに関わる「意思決定」の問題

➤ 今後求められる医療安全への対応と役割分担を「将来世代の視点」から具体的に検討できる可能性

（例）

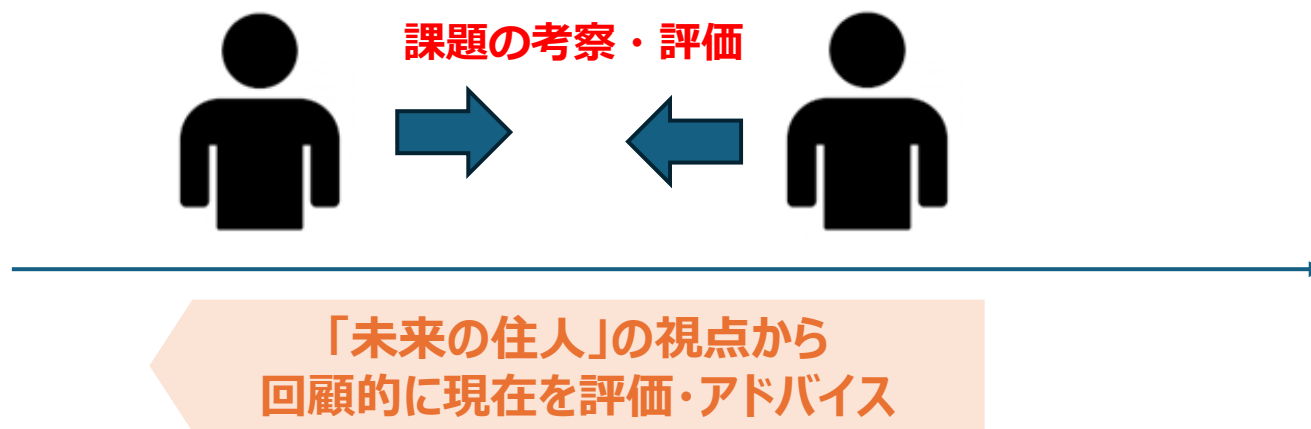
- 医療行為の中で重要だが見落とされがちなリスクは何か？
長期的にみて、リスクとなりうる事象とは何か？
- 患者の意思決定（医療方針など）の支援はどうあるべきか？
- 医療現場を支える人材育成として何の素養・リタラシーに着目すべきか？
- 組織・ガバナンスはどうあるべきか？

現在の延長ではなく、長期的観点から「医療安全」や「リスク」の抽出や優先順位を検討できる可能性

医療安全におけるフューチャー・デザイン

現世代の視点

仮想将来世代の視点



FD効果例

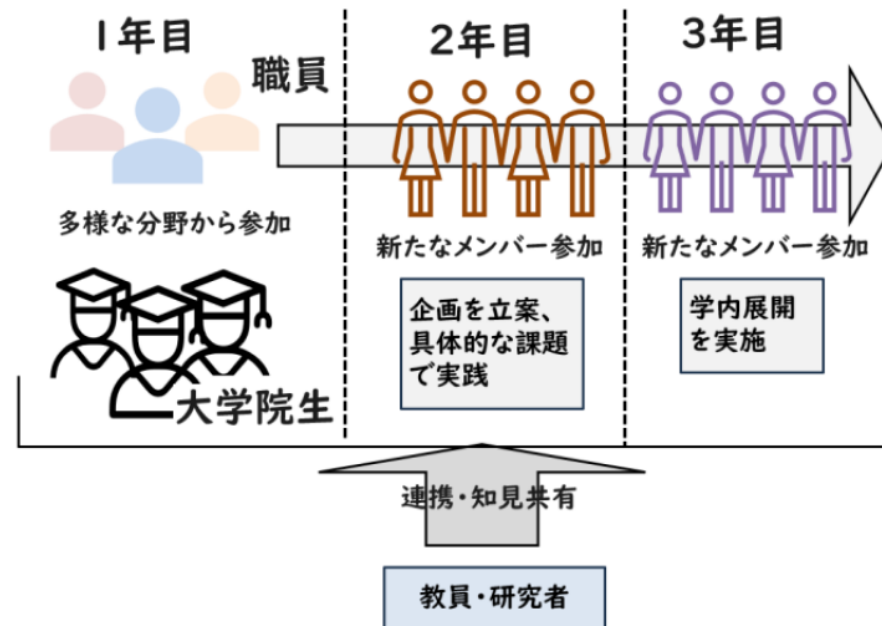
- 未来に起きうる**リスク認識の高まり**
- 将来の望ましい「**社会目標**」の共有意識
- 組織や立場を超えた**連携モチベーション**
- **俯瞰的視野・創造性**
- **包摂性**の高まり（例：ユーザー、住民）



- 医療安全の課題を、長期的観点からとらえなおし、**リスクを多角的に評価し、医療安全の継続的改善**を先導できる人材の育成
- 病院内の医療安全の共通目標を設定し、**組織内外での連携**を先導できる人材の育成
- **医療安全に対する意識醸成や組織文化の目標設定と改善**

大阪大学職員×フューチャー・デザイン人材育成

- 2026年度から「**大阪大学 事務職員×フューチャー・デザイン 人材育成プロジェクト**」を開始。**長期的視点で企画立案が可能な企画人材の育成**を強化を目指す
- コアチーム13名（**全部局から公募**） ➡ FDを学び、大学経営に必要な“**長期的視点×実装**”の**企画力**を3カ年のステップで強化・展開



プレスリリースは以下

https://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/public-relations/press_release/2026/3h9kdk/mtnnlc

まとめにかえて

- 将来世代までを考慮した意思決定を導くためには新たな社会的な仕組みが必要 ➡ **仮想将来世代**は有効な社会的装置・仕組みの1つ
- 人の**将来可能性**（Saijo, 2020）を生み出すことで、長期的な意思決定や新たなイノベーションの方向性をデザインできる可能性
- **将来世代の視点**を取り入れることで、**医療安全やリスクの再定義、人材育成、組織のあり様を検討にできる**可能性。また関係者の**連携や協力のモチベーション**を高める可能性

ご清聴ありがとうございました



フューチャー・デザイン実践事例集（産学官）

<https://www.cfi.eng.osaka-u.ac.jp/fd-research/practices>



大阪大学大学院工学研究科

フューチャー・デザイン領域（原研究室）

<https://www.cfi.eng.osaka-u.ac.jp/hara/>