

関経連 NOW 第56回 関西財界セミナー

関西の冬の風物詩、関西財界セミナー(関西経済連合会・関西経済同友会共催)。

本年も国立京都国際会館にて2月8日～9日の2日間にわたり開催した。第56回となる今回のメインテーマは、「いざ、舞台を関西へ～関西からはじまる未来社会のデザイン～」。

万博・スポーツ、持続可能な開発目標(SDGs)とSociety5.0、イノベーション、ルック・ウエスト等をキーワードに、分科会討議などが行われた。



2日間にわたり繰り広げられた熱い議論

過去最高となる665名が参加した今年の関西財界セミナー。好調な関西経済そしてゴールデン・スポーツイヤーズや熱心な誘致活動が進められている2025年国際博覧会(万博)等、来るべきビッグイベントへの期待の高まりなども相まって、例年以上に熱い議論が繰り広げられた。

関西経済同友会の鈴木博之代表幹事による開会挨拶で幕を開けた初日。続いて当会の松本正義会長が主催者問題提起を行い、その後、三菱総合研究所の理事長でプラチナ構想ネットワーク会長の小宮山宏氏による基調講演を実施した。初日の午後と2日目午前には、「関西の将来像を描く」「イノベーションを育む土壌」「ルッ

ク・ウエスト」などをテーマとする6つの分科会に参加者がわかれ、討議を行った。

また2日目の午後には、「関西財界セミナー賞2018」の贈呈式を行うとともに、公益社団法人上方落語協会会長の桂文枝氏が「商は笑なり～笑いが関西を元気にする～」と題した特別講演を行った。最後に「第56回関西財界セミナー宣言」を採択し、閉会した。

【主催者問題提起】

いざ舞台を関西へ ～関西からはじまる未来社会のデザイン～

「関西のGRPが国内に占める割合は1970年万博のころの約20%をピークに、現在は約16%まで低下してい

る。この事実を直視し、関西が持つさまざまなポテンシャル——例えば他地域を圧倒する歴史・文化、『三方よし』などの優れた企業理念、新しいことに取り組む進取の精神などを関西の優位性に結び付け、経済を活性化していけるかが関西経済界の大きな課題」との問題認識をまず提示した松本会長。

この認識が今回のメインテーマ「いざ、舞台を関西へ～関西からはじまる未来社会のデザイン～」にもつながっているとして、「関西でいかにして世界からさまざまな人が集う舞台を用意できるか、関西が描く未来社会のデザインとはどのようなものかなどを考える場にしてほしい」と語り、分科会討議に対し次の6つの論点を示した。

- ①国際イベントの「舞台」としての関西、持続可能な開発目標 (SDGs) への貢献もふまえた、人と知恵の交流の舞台となる「関西」の将来像
- ②イノベーションの「舞台」としての関西に必要な仕

組みや注力すべき産業分野

- ③創造的な仕事ができる人材が集う、魅力あふれる歴史文化の「舞台」としての関西を文化庁の移転をきっかけにどのように築くか
- ④労働生産性の向上という意味での働き方改革、未来社会を見据えた「働き方のデザイン」
- ⑤アジア諸国と関西の関係を再設計し、アジアのダイナミズムをビジネスや関西の活力につなげる具体策
- ⑥グローバル資本主義に対する懐疑的な見方も広がる中での、21世紀の企業像のデザイン

最後に、松本会長は「東京に何もかもを求めるのではなく、山積する課題に関西は自らの力で誠心誠意取り組んでいきたい」との決意を述べ、「今回の関西財界セミナーが重要な一歩となることを期待している。皆さんには、関西の財界人という視点に立った自由闊達な議論をお願いしたい」と問題提起を締めくくった。

基調講演 「プラチナ社会の実現ー新ビジョン2050ー」

三菱総合研究所理事長、プラチナ構想ネットワーク会長 小宮山 宏 氏



人類史の転換期

人類の平均寿命は、長らく20歳台と短命だった。1900年でも31歳程度だったが、2011年には70歳を超えた。衣食住の充実など物質的な豊かさを得て長寿を実現した反面、高齢社会をはじめとするさまざまな課題を抱えることとなり、結果、地球温暖化など生存の基盤である地球そのものが変質し始めている。“人口”・自動車などの“人工物”・鉱物資源に代表される“物質”等、さまざまなものの飽和が引き金となり、例えば人口爆発の回避から少子高齢化の克服へ、化石資源から再生可能エネルギーへ、採掘資源から都市鉱山へ、公害の克服から自然との共生へ、と各分野でシフトチェンジが始まっている。21世紀はまさしく人類史の大転換期にある。

プラチナ社会とは

物質的な豊かさと健康長寿を手にした21世紀の人類が次に求めるのは質的な豊かさである。そこで、自己実現を可能にする、質の高い社会として「プラチナ社会」を提唱した。どのような質を重視するかは個人により異なるが、共通する条件としてあげられるのは、資源やエネルギー等の不安がないこと、エコロジー（公害がないこと、美しい自然との共生）、健康と自立、生涯社会参加の機会があること、文化的・物質的な豊かさなど、多様な選択肢と自由な参加である。プラチナ社会に移行すれば、人々のライフスタイルが変化し、新たなビジネスチャンスや雇用等が生まれ、モノも心も豊かになり、未来に夢を持つことができるようになるだろう。

ビジョン2050から新ビジョン2050へ

1990年代後半、京都議定書の採択により地球温暖化が注目されたことを機に、物質とエネルギーの視点から地球持続を考える「ビジョン2050」を策定した。その後のライフスタイルや社会制度の変化にプラチナ社会の視点を加えて提起したのが「新ビジョン2050」である。公害に苦しんだ北九州市が環境先進都市となったり、東京の川がアユの群れが戻るまでによみがえったりするなどプラチナ社会の萌芽は日本各地に表れており、実践的なビジョンとして広く浸透し始めている。これは日本をはじめとする先進国に限ったものではなく、世界のすべての国に通用する先駆的なモデルである。

一人ひとりが質の高い豊かな生活を追求することで、各地域・国はそれぞれの魅力を持って輝くことができる。そしてそれが経済発展と低炭素化が持続するプラチナ社会の実現につながる。

第1分科会

議長



大阪国際会議場社長
福島 伸一



日本政策投資銀行常務執行役員関西支店長
池田 良直

問題提起者

三菱総合研究所西日本営業本部長

国土交通省近畿運輸局長

早稲田大学スポーツ科学学術院教授

原野 敏幸

坂野 公治

原田 宗彦

第2分科会

議長



西日本電信電話相談役
大竹 伸一



川崎重工業顧問
牧村 実

問題提起者

大阪大学総長

みずほフィナンシャルグループ常務執行役員CDIO、Blue Lab社長

日本総合研究所調査部関西経済研究センター長

西尾章治郎

山田 大介

石川 智久

関西の将来像を描く ～国際イベントを通じて～

原野氏は、2025年万博誘致を機に関西を未来社会の実験場とし、世界の課題解決に向けたイノベーションに取り組むべきと提案。参加者からは、関西は若者や女性、外国人などが活躍できる地域として、中小企業の集積も生かしながら、彼らとともに課題解決への取り組みを進めるべきといった声が上がった。

また、坂野氏は「ゴールデン・スポーツイヤーズや万博などの効果を一過性のものにしないために、関西観光本部の活動や世界の人々を受け入れるまちづくりが重要である」と発言。これを受け、観光・文化・スポーツといった関西の強みを生かしつつ、関西観光本部が中心となり、広域観光の取り組みを加速し、さらなるインバウンド拡大をはかることで一致した。

スポーツイベントによる地域活性化や新産業振興に関する原田氏からの問題提起に対しては、関西でスポーツ振興を進める大きな枠組みを成立させるとともに、経済界としても市民・従業員のスポーツ実施率向上に積極的に取り組むべきといった意見が出た。

福島・池田両議長は「万博誘致を機に関西は多彩なプレイヤーが参画してSDGs達成に貢献する。また、大型国際イベントを見据え、関西観光本部を中心に『広域観光・文化・スポーツ都市圏』をめざした取り組みを加速する。ワールドマスターズゲームズ2021関西を成功させ、産学官が連携してスポーツ振興を通じた関西活性化に取り組む」と議論をまとめた。

イノベーションを育む土壌 ～関西における産業集積に向けて～

西尾氏は「大学と企業が協働し、新たな知を創造することが必要。そのために企業は長期的な視野に立ち大学に包括的な投資を行うべき」と主張した。

山田氏は、既存企業が社外にベンチャー企業を設立することでスピード感を持って新サービスを創出する方法や、国内外から優秀な人材を誘致する方法等について自社事例を交えて紹介した。

「関西の強み・弱み」を参加者に聞いたアンケートでは、「強み」として、優秀な大学・研究機関や企業の集積、スタートアップ支援施策の実施等が上がり、「弱み」として、企業・人材の誘致、既存企業とスタートアップ等との連携などがあがった。この結果や国内外のイノベーション創出事例をもとに、エコシステムを関西で構築する際の課題や解決策を議論した。

石川氏は、関西の強みを生かして取り組むべき産業分野とその振興策を提案。2025年万博などの国際イベントを通じ、世界にアピールすべきと主張した。

大竹・牧村両議長は「関西を世界有数のイノベーション拠点とするには、スピード感を持ってオープンイノベーションを進め、関西の強みを情報発信することで、先進的な技術・ビジネスモデルを有する企業や多様な人材を集め、エコシステムを構築すべき。また『健康・医療』『IoT・AI』等、関西が強みを持つ次世代成長分野を振興することで社会課題を解決し、日本経済の成長をけん引する」と総括した。

第3分科会

議長



博報堂特任顧問
坂上 和典



宝ホールディングス相談役
大宮 正

問題提起者

京都市立芸術大学理事長・学長

コーン・フェリー・ヘイグル・ブシニアクライアントパートナー

ニッセイ基礎研究所研究理事

鷲田 清一

山口 周

吉本 光宏

関西—ONLY 1 の魅力 ～文化×産業の力を活かした挑戦～

鷲田氏は「関西の多様な文化を強みとして、東京とは異なる価値観を世界に発信すべき」と指摘した。これに対し、「関西は地域ごとの特色が強すぎて、まとめて発信する力が弱い」「歴史・文化の宝庫であることに甘んじることなく、関西は新たな変革を求めるべき」といった意見などが出た。

続いて山口氏が「アートや音楽を用いて社員の感性を磨き、AIに代替されない創造的な仕事のできる人材を育成することが企業の競争力強化につながる」と指摘。松本会長からは「創造的な仕事の基礎になるリベラルアーツ教育を大学でしっかり行うべきで、文化もこの中に含まれる」との発言があった。

吉本氏からは「2020年の東京オリンピック・パラリンピックの文化プログラムをポスト2020にどうつなげるか、文化庁の京都移転を関西としてどう生かすべきか」との問題提起があり、企業・行政・市民が取るべき行動などについて意見が交わされた。

坂上・大宮両議長は「文化と経済はトレードオフの関係ではない。日々の企業活動と文化を結びつけるという基本認識を持つことが重要である。また、文化庁の京都移転を契機に、従来の文化政策の枠を超えた、新たな産業振興につながる『文化×産業』の挑戦に国や自治体とも連携して継続的に取り組み、ポスト2020の芸術・文化を長期的視点で考えていくことが重要」と総括した。

第4分科会

議長



パナソニック取締役常務執行役員
石井 純



りそな銀行副会長
池田 博之

問題提起者

千葉商科大学国際教養学部専任講師

プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン
ヒューマンリソースズ(人事統括本部) ディレクター執行役員

リクルートホールディングス専門役員、リクルートワークス研究所所長

常見 陽平

アルバート・ファン

大久保幸夫

戦略としての働き方改革 ～真の生産性向上のために～

常見氏は、「働き方改革」を単なる「時短運動」に矮小化せず、いかにパフォーマンスを上げ付加価値を生み出すかをあわせて議論すべきと指摘。分科会でこの認識を共有した。参加者からは、「働き方改革」への取り組みは、それぞれの社員の強みを生かし、社内のチームワークを強める方策にもつながるといった意見も出た。

アルバート・ファン氏は「労働時間よりもアウトプット(結果)を重視することで女性の活躍推進が期待できる。また、イノベーションを起こすには、組織が多様性を受容し活用できるよう、制度の充実はもとより、文化の醸成もはからなければならない」と語り、参加者は、採用や評価制度のあり方、現場力の重要性などについて意見を交わした。

大久保氏は、多様な人材が働きやすい、効率性と自律性を追求したマネジメントへの転換を訴えた。関西経済同友会の黒田代表幹事は「経営者自身の自律も問われている。現場を知り、従業員と密なコミュニケーションを取る努力が必要である」と発言した。

石井・池田両議長は総括として「多様性を生かす制度と文化がイノベーションを起こす。経営者には『働き方改革』を企業の持続的成長のための経営戦略ととらえ、人事制度やシステムへの投資とあわせて、働き手の自律的な働き方をサポートする組織風土・文化を醸成することが求められる」とまとめた。

第5分科会

議長



レンゴー会長兼社長
大坪 清



丸紅執行役員大阪支社長
橋本 雅至

問題提起者

アジア太平洋研究所主席研究員、関西大学経済学部教授

三井住友銀行頭取

日本イーライリリー社長

後藤 健太

高島 誠

パトリック・ジョンソン

ルック・ウエスト

～アジアにおけるビジネスメイキングに向けて～

後藤氏は、急速に進む中国・ASEANの経済発展に伴い、日本がビジネスの相手国を選ぶ時代から、関西が相手国から選ばれる時代になったと指摘。選ばれる関西となるためには、グローバルなネットワークにつながる「接続力」が不可欠であり、人的資本と競争力のコア・コンピタンスを再定義することが重要であると提案した。

高島氏からは、日本企業がアジアに進出する際には、国別に戦略を立てた事業展開を行うこと、そして現地の人材に経営理念を納得してもらい共有した上で、彼らが活躍できる枠組みをつくることが重要であるとの指摘があった。参加者からは、それぞれが経験してきたアジアにおけるビジネス展開について発言があり、分科会として情報を共有した。

ジョンソン氏は、交通網や教育環境が整備されている点などが関西の魅力である一方、外国語での表示や進出に際しての行政支援の少なさが課題であると指摘し、持続可能な戦略の重要性を説いた。

最後に、大坪・橋本両議長は「ルック・ウエストのスローガンのもと、関西の経済団体が、アジア各国の経済団体とともに双方向の対話を行うためのプラットフォームをつくり、それぞれの強みを生かしたビジネスを生み出すことで、関西はアジアとともに独自の持続的成長をめざす」ことが重要であると2日間の議論をまとめた。

第6分科会

議長



三井住友銀行副会長
伊藤 雄二郎



伊藤忠商事常務執行役員社長補佐(関西担当)
深野 弘行

問題提起者

大阪大学大学院経済学研究科准教授

日本生命保険副会長

鎌倉投信取締役資産運用部長

みずほ証券エクイティ調査部チーフ株式ストラテジスト

安田 洋祐

古市 健

新井 和宏

菊地 正俊

グローバル資本主義と 21世紀の企業像

「グローバル資本主義は成長をもたらす一方で格差を生み出した。しかし課題を解決する新しい方策があるわけではないため、社会の実体やニーズに合わせてめざすべき社会にふさわしいシステムを模索すべき」との安田氏の問題提起から討議が始まった。

良い会社像として古市氏は、「社会の中で必要とされ、リスペクトされるコア事業を持ち、さまざまなステークホルダーと対話しながら、直面する課題に一つ一つ対応する企業」をあげた。参加者からは「日本の経営の良さは長期的視点に立った経営にある。四半期決算や時価会計などの指標はアメリカンスタンダードすぎる」といった意見も出た。

新井氏は「投資家選定にあたり最も重視するのは対話である。企業には配当ではなく、社会的価値を高めることを求めている」と説明した。稼ぐ経営という観点から菊地氏は、「個々の企業がイノベーションの成果を活用するには、理系と文系両方の知識を兼ね備えた経営人材が必要」と訴えた。

伊藤・深野両議長は「企業がイノベーションの成果を成長につなげ、グローバル競争に勝ち抜くには、過去の成功体験や自前主義と決別し、これまで以上に稼ぐ力を向上させることが必要である。短期と長期の調和のとれた戦略をスピード感を持って実行し、ステークホルダーとの健全な対話を通じ社会的価値の向上に資する成長をめざしていく」とまとめた。

第56回 関西財界セミナー宣言

われわれは、第56回関西財界セミナーにおいて、「いざ、舞台を関西へ～関西からはじまる未来社会のデザイン～」をテーマに議論を行った。これを踏まえ、以下の通り宣言する。

1. われわれは、大阪・関西での2025年国際博覧会の開催実現に向け、政府・地元自治体と一体となり、誘致を勝ち取る。また、ゴールデン・スポーツイヤーズ(2019～21年)を見据え、スポーツを「する」「みる」「支える」ための体制を構築するとともに、関西観光本部を中心としたさらなるインバウンド拡大に取り組み、広域観光を進める。そして、これらの国際イベントも活かしながら、若者や女性、外国人も主役として参画しうる舞台を形成し、世界が直面する課題を克服した未来社会像を関西から世界に示すことで持続可能な開発目標(SDGs)の達成に貢献していく。
2. われわれは、創造力の源泉である文化の可能性を信じ、関西の歴史と伝統により生まれた文化の力を活用することによって、より豊かな感性と発想力に富む人材の育成に取り組む。また、世界中から多彩な人々を惹きつけるために、関西全体で連携を図り、その姿を情報発信する。これにより、知の交流を促し、イノベーションを起こし、新しい産業を生み出していく。そして、文化庁の京都移転の好機も活かし、関西の多様で魅力溢れる文化資源を産官学一体となって磨き上げ、国際的都市間競争を勝ち抜いていく。
3. われわれは、急成長を遂げるアジア市場での積極的な事業展開に加え、アジアから関西への投資も促す戦略的かつ互恵的なルック・ウエストの視点による独自の経済成長を目指す。先進的な技術やサービス、経営手法と高度なスキルを持つ人材を有する海外企業の事例に学び、企業経営に活かすことでビジネスを拡大していく。これまで培ってきた様々な交流を基に、アジア各国と関西の経済団体の双方向コミュニケーションを図る仕掛けを通じ、共にさらなる発展を実現する。
4. われわれは、関西地域に集積する優れた大学・研究機関、企業等の連携のもと、先進的な技術やビジネスモデルを有する企業や多様な人材を、広く国内外から呼び込むことで、魅力あるイノベーション・エコシステムの構築を目指す。特に関西が強みを持ち、次世代の成長が見込まれる分野を中心に産業振興に取り組むことで、世界有数のイノベーション拠点として社会課題を解決し、日本経済の成長を牽引する役割を果たす。
5. われわれは、「働き方改革」を長時間労働の是正や業務効率改善の打ち手に留めることなく、イノベーションを生み出し、付加価値を高めるための経営戦略であると位置付け、活動を先導する。そのために、人々の多様性と個性を活かすマネジメントを実践し、社員が能力を最大限に発揮できる環境整備に努めることで、自律性の高い人材を育成する。そして、過去の雇用慣行にとらわれない新たな働き方を追求することで、真の生産性向上を実現し、企業の競争力向上を図る。
6. われわれは、今日のグローバル資本主義の功罪を見極め、目指すべき社会のあり方に相応しいシステムを模索していく。一方、イノベーションを成長に繋げ、今後一段と熾烈さを増すグローバル競争を勝ち抜くには、過去の成功体験や自前主義と決別し、これまで以上に稼ぐ力を向上させることが求められる。その為に、短期と長期の調和の取れた戦略をスピード感を持って実行するとともに、ステークホルダーとの健全な対話を通じ、社会的価値向上に資する成長を目指す。

上記に加え、関西は観光立国推進の観点から、夢洲へのMICE・IRの誘致実現を目指す。政府には、経済基盤の一層の強化に向け、リニア中央新幹線、北陸新幹線の大阪までの早期開業、域内鉄道の早期整備、高速道路のミッシングリンクの早期解消、関西の3空港の最適活用や空港アクセスの強化等による交通・物流インフラ整備・活用への後押しに加え、産業活動の基盤として、安全性が確認された原子力発電所の早期再稼働をはじめとする低廉なエネルギーの安定供給の実現を強く求める。また、地方創生・地方分権を推進するとともに、財政健全化と経済成長の両立に向け、成長戦略のスピードを上げた実行と歳出・歳入両面での改革を着実に進め、早期のプライマリーバランス黒字化の実現を求める。

関西財界セミナー賞 2018

関西財界セミナー賞は、関西において、強い競争力や優れたビジネスモデルを持ち、その独自性を生かして関西の活性化に貢献している企業・団体・個人を表彰している。

大賞

吉本興業株式会社



〈受賞理由〉

「笑い」をベースとした独創的なビジネスモデルを確立し、お笑いの都として大阪ブランドを構築した。近年では、笑いの医学的な効果に関する研究のほか、積極的なアジア展開、SDGs・万博誘致のPR協力など、エンターテインメントの枠にとらわれない活動で、世界に向けた大阪・関西の情報発信に貢献している。

〈受賞コメント〉 田中 宏幸 副社長

吉本興業は、皆さまの「笑顔」に支えられ、今年で創業106年を迎えた。吉本にしかできない方法で、世界に対する関西のPRに貢献していきたいと考えている。今後も関西の方々と共に頑張っていきたい。

特別賞



認定特定非営利活動法人
フードバンク関西

〈受賞理由〉

企業や個人からの寄贈食品を福祉団体等に無償で届けることで、貧困という社会課題の解決に貢献している。2003年以降、関西において他団体に先駆けて活動を始めており、貧困問題と食料廃棄問題を同時に解決する取り組みは、SDGsに資するものである。

〈受賞コメント〉 川崎 知浩 副理事長

フードバンク関西の取り組みの意義は、食品ロスの軽減と生活困窮者への食支援が同時に成立することにあると考えている。今後も精一杯取り組む所存であり、引き続き皆さまからの温かいご支援をお願いしたい。



株式会社ミライ

〈受賞理由〉

障害者の視点から、まちや社会のユニバーサルデザイン化を進めることで、障害を経済的価値に変えるという新たなビジネスモデルを確立した。障害者だけでなくだれにでも安心して快適なまちづくりを推進することは、関西に新しい競争力をもたらすものであり、地域の発展に貢献している。

〈受賞コメント〉 垣内 俊哉 社長

企業はこれまで、高齢者・障害者に対する取り組みを社会貢献として実施してきたが、今後は経済的価値を伴った活動として継続していくことが重要である。関西をだれもが住みやすいまちに変え、世界に対する関西のPRに貢献していきたい。

輝く女性賞



株式会社グランディーユ
代表取締役 小笠原 恭子 氏

〈受賞理由〉

社会福祉法人ではなく、株式会社としてカフェを経営することで、障害者手帳を持っている人だけでなく、ニートや引きこもりなども対象とした、幅広い雇用支援を行っている。「お給料をもらう重みと責任は持たてほしい」という信念に基づく取り組みは、自立をめざす人に活躍の場を与えている。

〈受賞コメント〉

だれもが社会参加できる場所を作ること为目标に、カフェ「メゾン・ド・イリゼ」をオープンした。今後は、全国に取り組みを広げることで、社会参加がしたいという若者たちの声を拾い上げていきたい。



大塚製薬株式会社

〈受賞理由〉

経営者のリーダーシップによりダイバーシティ推進に取り組んでいる。また、育児に関する情報共有の場の提供や女性のキャリア継続のための自主勉強会の支援、徳島にある企業内保育所を国内最大規模に拡充するなど、ソフトとハードの両面から女性の活躍を支援している。

〈受賞コメント〉 田中 静江 人事部長補佐(兼)ダイバーシティ推進プロジェクトリーダー
大塚製薬の企業理念は、「大塚にしかできないこと」にこだわり、人々に画期的な製品を届けることである。その理念の実現には、人材の多様性が重要であると経営トップ自ら考え、ダイバーシティを推進してきた。引き続き取り組みを進めていきたい。



株式会社天彦産業

〈受賞理由〉

重厚長大、男性中心の鉄鋼業界の中で、女性活躍を積極的に推進している。「社員と家族を大切にすれば、社員がお客さま第一主義をやってくれる」という信念に基づく、制度よりも働きやすい風土づくりを重視した取り組みは、ダイバーシティ経営の好事例といえる。

〈受賞コメント〉 伊藤 美保 営業本部海外営業課課長

天彦産業では、働きがいのある会社をめざし、働きやすい風土作りに取り組んでいる。私自身、2度の産休・育休を取得したが、働き続けることができています。全国的に働き方改革が進むなかで、取り組みが評価されたことを光栄に思う。



株式会社はたけのみかた

〈受賞理由〉

滋賀県産の無農薬野菜を使用した安全・安心なベビーフードの開発・販売を通じて、近年の多忙な子育て世代、輝く女性を支援している。また、有機農業や生産者の情報を広く発信することで、農業や農家に対する消費者の理解促進にも貢献している。

〈受賞コメント〉 武村 幸奈 代表取締役

多忙なお母さんは、市販のベビーフードに頼る場面も多いが、既製品に対する不安や後ろめたさがあった。そこで、無農薬野菜を使用し、素材の味を生かした、今までにない製品を開発した。今後も、お母さんや農家の方々と力を合わせて頑張っていきたい。