

三重県ダイバーシティ推進方針（仮称）（素案）

平成 29 年 10 月

三 重 県



## ( 基本方針 )

- ・ 県民の皆さんへのメッセージなどを意識
- ・ A4 1枚程度を予定



## 県の推進の方向性

### 1. 三重のチャレンジ

#### (1) 三重の特性

##### (多様性を育んできた地)

三重は、南北に長く地勢や気候もさまざまで、生存する生き物は多様であり、日本列島の縮図ともいえる地域です。この豊かで多様性に富んだ自然環境のもとで、人々の多様な暮らし、さまざまな業が育まれてきました。

また、歴史を見れば、三重は都に近く信仰と商業の拠点として、また陸海交通における東西の結節点として人やモノの交流が大変盛んであり、多様な文化が生まれ受け継がれてきた地です。三重から世界に誇る多くの人材が輩出され、世界に貢献する最先端の技術も生み出されてきました。

中世の齋宮では、天皇の代わりに神宮に仕えた齋王を中心に教養豊かな数多くの女官が、都の役人と同様に働いていました。また、海女さんの数は日本一※1です。三重は古くから女性活躍の地でもあります。

江戸時代におかげ参りで訪れた日本中の人々を歓迎した「おもてなし」の精神は、今も脈々と受け継がれています。

三重の生んだ偉大な国学者 本居宣長は、三重に居ながら多様な伊勢への来訪者との交流を通じて、世界に目を向け研究に尽力し、日本人の精神性を解き明かしました。また、三重で生まれた探検家松浦武四郎は、北海道を調査するなかでアイヌ民族と出会い、その人々の生活と独自の文化を守るために尽力しました。

伊勢志摩サミットでは、人種や宗派、世代を超えて、多様な価値観を尊重し受け入れてきた三重の地に、世界のトップが集いました。世界中の人々が平和に、理解しあって共生できるよう、平和のメッセージが発信されました。※2

##### (三重の強み)

このようにこれまでの歴史から見ても、三重には多様性を尊重し受け入れるという素地があり、これは三重の強みです。

世界に目を向ければ、さまざまな人種や価値観などを除外する排他的な国は健全な発展はしてこなかったことを歴史は語っています。グローバル化が刻々と進み、ますます世界との距離が近づく中で、日本の発展のためにも、ダイバーシティを強みとする三重が、率先して、ダイバーシティ社会の実現に向けて取り組んでいくことは意義があると考えます。

※1 「みえ DATABOX」三重県の日本一（2015年 全国海女文化保存・振興会議調査）

※2 伊勢志摩サミットで伊勢神宮を訪問したアメリカ合衆国のオバマ大統領は、「幾世にもわたり、癒しと安寧をもたらしてきた神聖なこの地を訪れることができ、非常に光栄に思います。世界中の人々が平和に、理解しあって共生できるようお祈りいたします。」と記帳された。

## (2) 県政を取り巻く社会情勢等

### (県政の現状)

三重県においては、1990年(平成2年)に三重県議会において「人権県宣言」を決議し、1997年(平成9年)に「人権が尊重される三重をつくる条例」を制定しました。2000年(平成12年)に「男女共同参画推進条例」を制定するとともに、2007年(平成19年)には「ユニバーサルデザインのまちづくり推進条例」を制定しました。2011年(平成23年)には「子ども条例」を制定しています。これらの基本理念は、ダイバーシティ社会実現をめざすことにつながるものです。また、県内人口に占める外国人住民の割合は全国でもかなり高い水準※3であり、多文化共生の社会づくりを進めているところです。

三重県では、女性、高齢者、障がい者、外国人などの社会参画・活躍に関してや子どもが豊かに育つことなどについて、それぞれの分野で個別の計画や指針などを策定し、具体的な施策を講じています。

しかしながら、「みえ県民カビジョン」の幸福実感指標として「性別や年齢、障がいの有無、国籍などにとらわれず、誰もが社会に参画できているか」を掲げていますが、県民意識調査※4でお聞きしたところ、県民の皆さんの実感とはまだまだなっていないことがわかりました。

県民の皆さんが社会に参画できていると実感することは、県民の皆さんの幸福と関係するものではないかと考えます。

また、社会の中で、自分の居場所がないなどで、生きづらさを感じている人がいるという現実もあります。

### (社会の情勢)

国内の社会情勢を見れば、少子高齢化や経済のグローバル化、地方における人口減少、価値観やライフスタイルの多様化などがさらに進んでいます。

企業においては、多様な人材の活躍により、少子高齢化と人口減少の進展の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズや急激な環境変化などのリスクへの対応力を高める、経営戦略としてのダイバーシティ経営が注目されています。

近年、ダイバーシティの推進に関連する法律が整備されてきました。女性や障がい者が社会参画や活躍できる社会をめざし、2015年(平成27年)8月に「女性活躍推進法」が成立し、2016年(平成28年)4月には「障害者差別解消法」が施行されました。また、国において官民を挙げた働き方改革が進められています。さらに、国連サミットで採択された持続可能な開発目標(SDGs)※5について、国内においてはあらゆる人々の活躍の推進などの優先課題が掲げられ、施策が実施されています。

### (考え、行動するチャンス)

2016年(平成28年)11月に発表した伊勢志摩サミット三重県民宣言において、「自分とは違うことを価値と認め合い、国内にとどまらず、さまざまな国のさまざまな立場の人

たちとつながって、誰もが挑戦、活躍できる社会にします。」という決意が表されています。

また2020年には「多様性と調和」を基本コンセプトの1つに掲げる東京オリンピック・パラリンピックが開催され、三重県においても事前キャンプ地の誘致に取り組んでいます。2021年には、三重県で、三重とこわか国体、三重とこわか大会（第21回全国障害者スポーツ大会）が開催されるなど、誰もが挑戦、活躍できるダイバーシティ社会について、県民の皆さんとともに考え、行動するチャンスの時期が到来しています。

さらに本格的な人口減少社会が到来する中で、県民の皆さんが自分らしく社会参画や能力を發揮し、いきいきと暮らすことで、ひいては、その一人ひとりの力の結集が地域の維持・発展にもつながっていくものと考えます。誰もが社会参画や能力發揮できる魅力ある地域になることで、三重で暮らしたいと思う人が増え、地域の維持、さらなる発展につながる好循環が生まれる可能性があると考えます。

これからの将来を見通せば、AI（人工知能）などテクノロジーの加速度的な進化や国際情勢などをはじめ、社会経済環境の変化はかなり速く、またどう変化するのか予測が困難です。今後は、画一的、均質であるより、想定外のさまざまな変化にも対応できる、多様性（ダイバーシティ）を受容する社会が求められていると考えます。

こうした状況などからも、ダイバーシティ社会の実現に向けて、強力に取り組んでいく必要があります。

※3 法務省「在留外国人統計」2015年（平成27年）12月末現在。東京都、愛知県、大阪府に次いで全国4位

※4 県民1万人を対象に2017年（平成29年）1月から2月に調査を実施

※5 2015年（平成27年）9月に国連サミットで採択され、先進国を含む国際社会全体の開発目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標を設定。

1 貧困 2 飢餓 3 保健 4 教育 5 ジェンダー 6 水・衛生 7 エネルギー 8 経済成長と雇用  
9 インフラ、産業化、イノベーション 10 不平等 11 持続可能な都市 12 持続可能な生産と消費  
13 気候変動 14 海洋資源 15 陸上資源 16 平和 17 実施手段

## 2. ダイバーシティの考え方

### (1) めざすダイバーシティ社会とは

性別や年齢がどうか、障がいがあるかどうか、国籍・文化的背景がどうか、性的指向・性自認がどうかということなどではなく、「一人ひとり違った個性や能力をもつ個人として尊重され、誰もが希望をもって日々自分らしく生きられる、誰もが自分の目標に向けて挑戦できる、誰もが社会の中で活躍できる社会」をダイバーシティ社会と考えます。言い換えれば、他者を尊重し、人の多様性が受容されることで、激しい環境変化にも適応でき、将来に向けて持続的な成長が可能となります。

このような社会においては、個人は一人ひとりが個性や能力を発揮し、活躍しています。

三重は、歴史的に、さまざまな人々をおもてなしの心で受け入れ、さまざまな交流を通じて、さまざまな人材、文化、技術などを生み出すなど、まさに多様性と共生してきた地であり、この三重の強みを生かし、実現に向けて挑戦していきます。

### (2) プラスであるという考え方

誰もがそれぞれの個性や能力をもち、性別や年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的指向・性自認をはじめ、一人ひとりに違いがあります。また、人生の中で置かれた状況や立場も変わっていきます。

一人ひとりが違った個性や能力をもつという人の多様性を知り、その価値に気づくことは重要であり、その多様性が認められる社会こそが健全であり、持続的に発展すると考えます。

例えば、スタッフとして障がい者を雇用しているカフェの現場では、一緒に働く上で仕事に対する姿勢や能力、性格などがまず大事であり、障がい者であるかどうかということ意識しないようになるとのことでした。実際に一緒に触れ合うことで、障がいがあるかどうかということではなく、一人ひとりの個性や能力などに目が向きます。

そして、一人ひとりの個人の目線でみれば、女性、障がい者、若者、高齢者、外国人の方など多様な人材がともに働くことで、働いている人の多様性や広がりが生まれるとともに、これまで働くことができなかった方の生きがいにつながります。企業にとっては人材確保ができるとともに、さまざまな人材がいることで急激な環境変化などのリスクへの対応力を高めることができ、また多角的な視点からの商品開発やプロセス改善などのイノベーション（変革）が起こり、生産性向上などにつながる可能性があります。社会にとっては、さまざまな商品・サービスの提供などにより、人々の暮らしが向上したり、経済の成長などにつながります。



ここで、ダイバーシティについて、あらためて整理すれば、

- ①一人ひとりの違いを互いに受け入れることで、安心して能力が発揮できます。
- ②違うことに価値を見出すことで、価値観や世界観が広がります。
- ③違った能力が掛け合わされることで、イノベーション（変革）が起こります。

①～③のことから、一人ひとりの違い、多様性を尊重し、多様性に共感し、多様性をより取り入れることで、個人の学びや気づき、生きがい、組織・社会における新たな価値創出や成長などにつながり、個人、組織、社会にとってプラスとなります。

### 3. 発想の転換や見直し

ダイバーシティをプラスと捉え、より取り入れるためには、一歩先の未来に向けて、次のような視点（ダイバーシティの視点）から、発想を転換したり、見直すことが重要です。また、その際、機を生かす（機会、時機を上手く活用する）ことを合わせて考えることも大事です。

#### 視点1：違いを知ること、伝えること

・一人ひとりの違いを知ること、人の多様性を知ることが必要です。一人ひとりの声やさまざまな意見を聴くためには、参加・参画の機会の確保も重要です。

(これまで) 少数派の声が届きにくい  
(例) 会議で出席者が男性ばかり



(これから) いろいろな声を聴く  
(例) 会議の出席者は男女等多様なメンバー  
(例) 子どもの意見表明や参加表明

#### 視点2：交流を増やすこと

・多様性への尊重や共感などにも通じることから、交流・連携できる機会を増やすことは重要です。

(これまで) 棲み分けして対応  
(例) 小学校と福祉施設



(これから) 交流をつくることでの相乗効果  
(例) 子ども、障がい者、高齢者などに対する理解を深めるダイバーシティ体験（みんなで手話学習、高齢者と子どもの健康・体力づくりなど）、共同施設  
(例) 東京オリ・パラ、三重とこわか国体・三重とこわか大会を契機とした交流・連携

#### 視点3：互いに支え合うこと

・社会の中で、支える側と支えられる側という一方向の力関係ではなく、みんな一人ひとりの力が発揮され、互いに支え合うという視点も重要です。

(これまで) 強者が弱者を（一方向で）支える  
(例) できる人が社会参画



(これから) 互いに支え合う  
(例) 子育てや介護をしている方を地域社会で支えるなど誰もが社会参画

#### 視点4：みんなができるという発想をもつこと

・誰もが楽しめる、誰にとっても便利という発想も大事です。

(これまで) 弱者目線(弱者にとって使いやすい)から、ユニバーサルデザイン(みんなにとっても使いやすい)へ  
(例)男女別トイレに加え、多機能トイレ

(これから) ユニバーサルデザインが標準(インクルーシブデザインの発想※)  
(例)多機能トイレは標準(+男女別トイレ)

※イギリス発祥のインクルーシブデザインは、高齢者や障がい者、外国人など、従来はデザインプロセス、ビジネスプロセスから除外されてきた人々を、プロセスの上流から巻き込むデザイン手法。インクルーシブデザインにおいては、高齢者や障がい者などを『リードユーザー』、つまり未来を見せてくれる人と表現する。(参考：事業構想 2014年9月号)

#### 視点5：多様かつ柔軟なシステムとすること

・必要に応じて、社会のシステム、ルールをより多様かつ柔軟なものなどに見直し、変えていくことが求められます。

(これまで) 多数派に合わせた画一的なシステム  
(例)長時間労働できない人は働けなかったり、評価されない

(これから) 多様かつ柔軟なシステム  
(例)ライフイベント(育児、介護等)に合わせ働き方に選択の幅があり、しっかりと働く人もいれば、生活重視で働く人もいる(多様な働き方)。ライフイベントの経験から得られる貴重な視点は働く方はもとより、企業の資産にもなる。

#### 視点6：違った目線、考え方を力とすること

・さまざまな違った目線、考え方と出会う中から、付加価値が生まれたり、イノベーション(変革)が起こります。また違った目線、考え方もつ人材がいることで、リスクや変化に適応する力は向上し、さらにさまざまな人材がつながることで大きな力となります。

(これまで)人口減少下で人材確保は課題に  
(例)中小企業で人手が不足

(これから) 多様な人材・価値観で地域や企業が活性化  
(例)中小企業で女性や高齢者、障がい者、外国人、移住者などを積極的に採用し、人材確保。女性の目線、グローバルな視点、“ヨソ者”目線など多角的な意見から業績に貢献(ダイバーシティ経営など)

## 4. 今後の展開

ダイバーシティをプラスと捉え、一歩先を見て発想を転換・見直し（ダイバーシティの視点で考え）、誰もが希望をもって、挑戦、活躍できる三重となるよう、取組を進めます。

「考え(意識)を変える」、「行動を変える」、「仕組みを変える」という3つの推進の柱を掲げ、展開していきます。

### (1)ダイバーシティの考え方の浸透～考え(意識)を変える～

県民の皆さんに、ダイバーシティをより取り入れることはプラスとなるというダイバーシティの考え方の浸透を図っていくことについて記述

また、県民の皆さんの行動につなげていくため、ダイバーシティへの理解とともに共感が進むよう、さまざまな機会を通じた啓発・情報発信をしていくことなどについて記述

### (2)交ざり合い・支え合いによる進化～行動を変える～

今後開催が予定される東京オリンピック・パラリンピック、三重とこわか国体・三重とこわか大会などの機会は、ダイバーシティ進展を図るチャンスであり、それを生かしていくことについて記述

また、バリアフリー観光先進県をめざす上でも、さまざまな地域課題解決を協創で進めていくためにも、交流や支え合いの拡大を図っていくことなどについて記述

### (3)活躍に向けた変革～仕組みを変える～

官民を挙げて働き方改革に取り組んでいこうという時機であることや、女性活躍推進法及び障害者差別解消法の施行も踏まえ、就労等を通じた社会参画や活躍の場を広げていくとともに、そのための仕組み等の見直しについて記述

また、テクノロジーの進化や働き方改革は暮らしの変革にもつながることから、多様なライフスタイルが可能な三重の魅力を生かすことなどについて記述

そのほか、行政運営とさまざまな主体との連携について記述

## 5. ダイバーシティの風を三重から起こす

三重県は、ダイバーシティ先進県をめざし取組を展開していくとともに、県内の市町や企業・団体と連携し進めていきます。

ダイバーシティの推進は、行政のみならず、県民の皆さんの行動につながるものが重要であるとともに、新しい価値を創造するものです。まさに県民の皆さんとともに進める協創です。

まずは、ダイバーシティの考え方の浸透を県内で図っていくことが必要です。2018～2019年は、浸透を中心とした段階と考えます。

2020年～2021年には、東京オリンピック・パラリンピック、三重とこわか国体や三重とこわか大会（第21回全国障害者スポーツ大会）が開催され、ダイバーシティについて、考え行動するひとつの転機になると考えます。これらを契機とし、県民の皆さんの行動によりつなげていく発展の段階と考えます。

2022年以降は、県民の皆さんの行動が拡大していく時期と捉えます。2027年のリニア中央新幹線の東京・名古屋間開業や2033年の式年遷宮の頃には、三重はダイバーシティ社会を実現し、さまざまな人々の交流が量・質ともに今より劇的に変化する中で、その状況を生かしつつ、社会はより成熟し、一人ひとりが活躍していることをめざします。

今こそ、多様性を強みとする三重だからこそできる、誰もが希望をもって挑戦、活躍できるダイバーシティ社会の実現に向け、社会全体で力を合わせ取り組んでいきましょう。

三重の未来、そして日本の未来のため、ダイバーシティの風を三重から起こしましょう。